



UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN
COMUNICACIÓN SOCIAL
MENCION PERIODISMO

TEMA:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS
MUJERES EN LAS REDACCIONES DE LOS
PERIÓDICOS LOCALES, PERIODO JUNIO-NOVIEMBRE
2014

AUTORA:

XIMENA ALEXANDRA TAPIA MACHUCA

TUTOR:

Lcdo. WILSON GÁRATE ANDRADE. Mgt.

CUENCA-ECUADOR
2015



RESUMEN

La investigación titulada “Análisis de la situación laboral de las mujeres en las redacciones de los periódicos locales, periodo junio-noviembre 2014”, partió con un recorrido histórico, social y político, pasando por el análisis de textos bibliográficos se repasó la historia de la mujer y las políticas de gobierno en el Ecuador; además, desde la sociología, psicología y la comunicación se abordó: la relación de poder según Lidia Heller, los rasgos característicos del techo de cristal según Mabel Burin y la teoría de la categorización laboral de la mujer por Barbro Dahlbom-Hall. Posteriormente se realizó encuestas y entrevistas a mujeres que laboran en las salas de redacción cuencanas actuales. Con los objetivos se determinó el perfil profesional, los ambientes de trabajos y los niveles jerárquicos. Finalmente, los datos obtenidos presentaron: falta de conciencia de género, desigualdades de poder entre hombre y mujer, y las existentes cargas de la mujer al intentar conjugar el espacio doméstico con el laboral.

PALABRAS CLAVES: PERIODISMO, MUJERES, COMUNICACIÓN, MEDIOS, PERSPECTIVA DE GÉNERO, ENFOQUE DE GÉNERO, TECHO DE CRISTAL, HISTORIA DE LA MUJER.



ABSTRACT

The research entitled "Analysis of the employment situation of women in the newsroom of the local newspapers, June-November 2014 period," started with a historical, social and political path, through the analysis of bibliographic history texts were reviewed the women and government policies in Ecuador; also from sociology, psychology and communication it was addressed: the power relationship as Lidia Heller, the characteristics of the glass ceiling as Mabel Burin and theory of labor categorization of women by Barbro Dahlbom-Hall. Later surveys and interviews with women working in rooms cuencanas current wording was performed. With the objectives determined professional profile, work environments and hierarchical levels. Finally, the data showed: lack of awareness of gender inequalities of power between men and women, and existing burdens of women when trying to combine work with domestic space.

KEYWORDS: JOURNALISM, WOMEN, COMUNICACION, MASS MEDIA, GENDER MAINSTRIMING, GLASS CEILING BARRIERS, WOMEN'S HISTORY



INDICE

Resumen	2
Abstract.....	3
Agradecimiento.....	9
Dedicatoria	10
Introducción.....	11
CAPITULO I Retrospectiva al mundo de la mujer en el periodismo	
1.1.Historia	
1.1.1 La mujer desde Eva a Periodista.....	14
1.1.2 Las primeras mujeres de la humanidad.....	15
1.1.3 Leyes y decretos internacionales.....	16
1.1.4 Principio de igualdad.....	17
1.2 Historia y realidad de la mujer en Ecuador	
1.2.1 Gobiernos ecuatorianos y políticas de educación hacia la mujer.....	19
1.2.2 Resumen histórico de políticas sobre o para la mujer.....	22
1.2.3 Constitución de la República del Ecuador del 2008.....	26
1.2.4 Remuneración mínima.....	29
1.2.5 Ley de Comunicación.....	29
1.2.6 Código de Trabajo.....	35
1.3 Recorrido histórico de la imprenta al periódico	
1.3.1 La imprenta en el Ecuador	37
1.3.2 La imprenta de los Jesuitas.....	37
1.3.3 El primer periódico publicado en la Real Audiencia de Quito.....	38
1.3.4 La imprenta en Cuenca.....	39
1.3.5 Luego de Solano, fue Manuel J. Calle y otros ilustres.....	40
1.3.6 Mujeres de la historia de Ecuador.....	40
1.3.7 Primera mujer periodista.....	43
1.3.8 Medios escritos en Cuenca	44
CAPITULO II Radiografía laboral de las mujeres	
Preámbulo estadístico de la mujer del mundo y de Ecuador.....	45



2.1 Una Breve Mirada Feminista De Las Problemáticas Laborales.....	48
2.1.1 Un significado de la profesión periodística	49
2.1.2 La Empresa Mediática y sus Funciones	50
2.1.3 Techo de cristal: desarrollo profesional de la mujer.....	51
2.1.4 El poder.....	54
2.1.5 Liderazgo masculino y femenino	55
2.1.6 Relación con el dinero Mujeres vs hombres.....	56
2.1.7 Barbro Dahlbom-Hall y su visión sobre la categorización por edad.....	57
2.1.8 Inserción de las mujeres en el mundo productivo.....	59
2.1.9 Una elección marcada: hogar, hijos, pareja, <i>full time</i> o disponibilidad horaria.....	61
2.1.10 Salarios.....	63
2.1.11 Mujeres y/o líderes	64
2.1.12 Periodismo de género.....	65
CAPITULO III Mujeres periodistas en cifras, resultados obtenidos de la presente investigación	
3.1. Resultados.....	67
3.1.1 Perfil laboral	68
3.1.2 Nivel Jerárquico	70
3.1.3 Nivel Económico	72
3.1.4 Tipo De Contrato	76
CAPITULO IV Retrato hablado de las redacciones de hoy	
4.1 Análisis de los resultados.....	80
4.1.1 Perfil profesional-laboral	81
4.1.2 Satisfacción de las mujeres de acuerdo a su ambiente de trabajo.....	81
4.1.3 Salario, Contrato, horario y permisos	82
4.1.4 Riesgos dentro de la actividad laboral y su seguridad.....	83
4.1.5 Niveles jerárquicos de las mujeres en las redacciones de los periódicos locales.....	83
4.1.5.1 Techo de cristal	84
4.1.5.2 Elecciones: hogar, hijos, pareja.....	84



4.1.5. 3 Realidad de la mujer según Barbro Dahlbom-Hall	85
4.1.6. Labor periodística y depresión	86
4.1.7 Periodismo con enfoque de género.....	87
4.1.6 Época de cambios	87
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFIA.....	92
Anexos.....	96
Anexo1 Tarifario 1 de las remuneraciones del Ministerio de Relaciones Laborales	
Anexo 2 Tarifario del Ministerio de Relaciones Laborales	
Anexo 3 Ley de comunicación	
Anexo 4 Código de Trabajo	
Anexo 5 Diseño de la Encuesta	
Anexo 6 Nómina de las periodistas	



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Educamos para el desarrollo

UNIVERSIDAD DE CUENCA
Fundada en 1867

Cuenca, mayo de 2015

Yo, Ximena Alexandra Tapia Machuca, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

A handwritten signature in blue ink that reads "Ximena Alexandra Tapia Machuca".

Ximena Alexandra Tapia Machuca
C.I. 0104642228



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Fundada en 1867

Cuenca, mayo de 2015

Yo, Ximena Alexandra Tapia Machuca, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al art. 5 literal c) de su reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al se este requisito para la obtención de mi título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación Social.

El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Ximena Alexandra Tapia Machuca
C.I. 0104642228



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida, a mi familia, a mi tutor y a las colegas que me regalaron su tiempo para este estudio.

Agradezco también a todas las personas quienes me alentaron a continuar.

Muchas gracias



DEDICATORIA

A mi papá, a mi mamá y a mi hermano, por tanto cariño
y apoyo incondicional .

Con todo mi corazón, esta conquista es suya



INTRODUCCIÓN

Hablar de las mujeres y en particular de las que trabajan dentro de los diarios es repensar, analizar y mirar una labor diaria más allá de lo visible o tangible que son los impresos o versiones digitales de los periódicos. Es preguntarse ¿cuál es la realidad que viven las mujeres dentro de los diarios?.

A lo largo de la historia la mujer fue desplazada y/o invisibilizada en el espacio público, esto lo demuestra la ausencia de estudios que plasmen esta actividad y las estadísticas internacionales que nos presentan un minoría de mujeres en puestos directivos y un techo de cristal presente. En el Ecuador luego de la llegada de la imprenta, los primeros textos periodísticos, el desarrollo de Fray Vicente Solano, la aparición de los actuales diarios nacionales y locales no hay un estudio que hable de la situación socio económica de las mujeres periodistas en Cuenca.

La presente investigación es un recorrido histórico y político de la mujer y de la trabajadora en las salas de redacciones hasta llegar a las situaciones que vive la mujer periodista actual.

En el primero y segundo capítulo encontraremos el marco teórico de este estudio. En el uno desde una visión global repasaremos la historia de la mujer desde la antigüedad, pasando por las luchas y reivindicaciones de ellas hasta llegar a la historia de nuestro país, con las diferentes propuestas de gobiernos, constituciones, leyes, el ingreso de la imprenta, el desarrollo del periodismo y la primer mujer periodista del país. En el segundo capítulo a través de teorías e investigaciones se detalla la situación mundial de las que ejercen esta profesión, se aborda el tema de liderazgo, poder y la distribución de cargos dentro de una empresa.



El tercer capítulo consiste en un análisis cuantitativo de los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a las mujeres periodistas que participaron en esta investigación. Los datos arrojados por las encuestas se encuentran tabulados en gráficos estadísticos y además cuenta con apreciaciones generadas a partir de los datos tabulados.

Finalmente, el cuarto capítulo consiste en un análisis cualitativo de las entrevistas realizadas obteniendo resultados que concuerdan con las investigaciones presentadas en los capítulos anteriores.

En definitiva, la ambición de este estudio es representar un aporte al conocimiento en las Ciencias de la Comunicación Social para la ciudad y el país, a través de bases teóricas, que detallen realidades cotidianas, para comprenderlas y generar espacios de debate y construcción para un mejor desarrollo de esta labor.



CAPITULO I

Retrospectiva al mundo de la mujer en el periodismo

En este capítulo abordaré la situación de las mujeres de forma rápida y precisa, determinando tres momentos. El primero es un recorrido histórico pasando por la prehistoria, edad media, siglo XIX y XX, revisando las luchas feministas, la historia de Latinoamérica, llegando a la historia de Ecuador y finalmente aterrizando en Cuenca. Para el segundo momento citaremos desde el ámbito jurídico, derechos civiles, políticos ganados y otorgados a través de los años por convenios, foros, tratados internacionales; como también transitaré por la constitución de Ecuador, ley de comunicación y el código de trabajo. Para el tercer momento, que es la continuación del primero mostraré las historias de las primeras periodistas y de la historia de las redacciones en Cuenca.

Para el presente análisis he seleccionado y organizado los acontecimientos y los teóricos más relevantes. Pasando desde los historiadores, antropólogos, biólogos, sociólogos, periodistas, más los informes internacionales de ONG's que hablan sobre la mujer.

Información, datos y textos que sorprendieron mi búsqueda, no porque allá pensando que no existían, que no habían teóricos o teóricas hablando sobre la mujer, o sobre la extraña y la racional división entre mujer y hombre. Mi extrañeza va por el olvido, por la traición de la escuela, de los profesores, de los libros, de la academia de NO mostrarme que hay mujeres que existieron y lo hicieron, parafraseando a una universitaria que luego de un foro sobre la mujer en la historia, se levantó e indignada se pronunció en el auditorio. Yo lo replicó porque me sumo a su incredulidad, ira, angustia por aquel triunfo de la subordinación, del desconocimiento de las múltiples luchas de las mujeres y sobre todo de la invisibilidad.



Por que estudiar a las Mujeres es repasar, reflexionar, rebuscar la historia de la humanidad, de la mitad de la humanidad, que a través de los años se esconde, o la esconden.

Indudablemente el presente trabajo será abordado desde una visión de género, con la pretensión de lograr ser una “Investigación Emancipadora”, como lo propone María Mies¹, socióloga alemana, al hablar sobre la parcialidad consciente, en donde el estudio y los problemas a ser analizados sean relevantes para la investigadora y para las sujetas de estudio. Y que el estudio sea transversal a tres preguntas rectoras y orientadoras. ¿Dónde están las mujeres?, ¿Por qué están donde están? y ¿Qué podemos hacer para cambiar esa situación?

1.1. Historia

1.1.1 La mujer desde Eva a Periodista

Para tres mujeres, dos filósofas y una antropóloga, es el entorno quien define ser hombre o ser mujer. Simone de Beauvoir² dijo “una mujer no nace sino que se hace”. Judith Butler³, ha explicado que el género se construye a través de la performatividad, en otras palabras por reiteraciones o actos repetitivos que hacen a un sujeto inteligible como perteneciente a una categoría social. Para el caso del género, las repeticiones de ciertos actos que identifican al sujeto como

¹Es profesora de sociología, ha participado activamente en el movimiento de mujeres y en estudios de la mujer desde finales de 1960. También ha publicado libros y artículos sobre temas feministas, ecológicas y del mundo en desarrollo.

²Nace en 1908y muere en 1986. Fue una escritora, profesora y filósofa francesa. Escribió novelas, ensayos, biografías y monográficos sobre temas políticos, sociales y filosóficos. Su pensamiento se enmarca dentro del existencialismo y algunas obras, como El segundo Sexo, que tiene elementos fundacionales del feminismo. También se auto declaró bisexual.

³Nació el 24 de febrero de 1956 en Estados Unidos una filósofa post-estructuralista que actualmente ocupa la cátedra Maxine Elliot de Retórica, Literatura comparada y Estudios de la mujer, en la Universidad de California, Berkeley. Esta teórica ha realizado importantes aportaciones en el campo del feminismo, la Teoría Queer, la filosofía política y la ética.



“masculino” o “femenino”. Margaret Mead⁴, antropóloga estadounidense llegó a la conclusión y explica en su libro “Sexo y temperamento en las sociedades primitivas”, que “los comportamientos de hombres y mujeres no son naturales, ni biológicos, sino que son los contextos culturales los que definen que significa ser hombre y ser mujer”.

En filosofía, los padres de la cultura occidental, como Aristóteles, Platón, Nietzsche y Schopenhauer, definen a la mujer como un ente de ideas cortas y cabellos largos, es decir, incapaz de crear sistemas de ideas, de pensar profundamente, de definir. Aristóteles decía "para hacer grandes cosas es preciso ser tan superior como es el hombre a la mujer, el padre a los hijos, y el amo a los esclavos"⁵.

1.1.2 Las primeras mujeres de la humanidad

También desde la antigüedad y las historias que hablan de la mujer la encuentran unida al mal y a lo débil. Lilith, según la tradición hebrea es considerada la primera mujer de la humanidad y fue borrada de la historia judeo-cristiana y convertida en serpiente. Quien tienta a Eva, esposa de Adán, para que coma del fruto prohibido llamado pecado original que los lleva a salir del Paraíso ofrecido por su creador/Dios. Lilith seducida por la maldad y Eva tentada por la debilidad hacen que tanto Adán y la humanidad sufran del mal cometido por ellas. Así mismo Pandora, la primera mujer de la mitología griega, representa la perdición de la humanidad, que llevada por su curiosidad y desobediencia, abre la caja y deja salir los males que aquejan a los hombres. Estas tres mujeres según sus propias culturas fueron creadas a la belleza de los dioses, espontáneas, libres, madres de las civilizaciones antiguas. Pero que

⁴ Fue una antropóloga cultural estadounidense. Su libro Sexo y Temperamento en Tres Sociedades Primitivas se convirtió en la principal piedra angular del movimiento de liberación femenina, desde que aseguró que las mujeres eran las que dominaban en la tribu Tchambuli Papúa Nueva Guinea.

⁵ Aristóteles con la frase anterior construye un sistema imaginario de clasificación social, en el que necesita definir negativamente a un conjunto de seres humanos, para poder definir superiores a otro conjunto: en el que niega para poder afirmar.



padecieron el mismo destino de reprobación, consideradas por la ideología patriarcal como seres malignos, carentes de ser, pero dadoras de ser.

En la Edad de Piedra, cuando la tierra era común a todos los miembros del clan, las fuerzas femeninas se adecuaban al trabajo exigido por la explotación de los huertos, mientras el hombre cazaba y pescaba. Teniendo la mujer un importante papel en la vida económica. Con el descubrimiento del cobre, estaño, bronce, hierro, y con la aparición del arado, la agricultura extiende su dominio: para desmontar los bosques, hacer fructificar los campos y para ello fue necesario un trabajo intensivo. Entonces el hombre recurre al servicio de otros hombres a los cuales reduce a esclavitud. Aparece la propiedad privada: dueño de los esclavos y de la tierra, y en este momento el hombre se convierte también en propietario de la mujer. Siendo esta última “la gran derrota histórica del sexo femenino, la misma causa que había asegurado a la mujer su anterior autoridad en la casa (su empleo exclusivo en las labores domésticas), ahora aseguraba la preponderancia del hombre: el trabajo doméstico de la mujer desaparecía desde entonces junto al trabajo productivo del hombre; el segundo lo era todo, y el primero un accesorio insignificante”, como lo escribe Simone de Beauvoir en su texto *El segundo Sexo*.

1.1.3 Leyes y decretos internacionales

La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana redactada en 1789 por Olympe de Gouges para ser decretada por la Asamblea nacional francesa, es un texto con 17 artículos. Como artículo primero reconoce y declara a la mujer que nace libre y permanece igual al hombre en derechos. En el Art. 13 plantea la incorporación de la mujer a empleos, cargos administrativos y dignidades. Mientras que el Art 6. La ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las Ciudadanas y Ciudadanos deben participar en su formación personalmente o por medio de sus representantes. Debe ser la misma para todos; todas las ciudadanas y todos los ciudadanos, por ser



iguales a sus ojos, deben ser igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según sus capacidades y sin más distinción que la de sus virtudes y sus talentos⁶.

1.1.4 Principio de igualdad

Las mujeres y los hombres poseemos los mismos derechos y está prohibida cualquier forma de discriminación por razón de sexo. El principio de igualdad, se encuentra así consagrado en un gran número de normas, pactos y convenios. Aunque el listado de referencias resultaría interminable cito algunas de las más significativas:

Año	Textos que contienen el Principio de Igualdad
1948	Artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
1950	Artículo 14 del Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
1952	Convenio sobre los Derechos políticos de la mujer
1976	Artículos 2.1 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
1979	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
1992	En la Declaración de Atenas del año 1992, en la Primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”, el debate buscó la igualdad de hombres y mujeres al momento de ejercer el poder y se instauró la democracia paritaria.
1995	En Declaración de Beijing (1995) “La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de Derechos Humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un

⁶Asociación Proyecto Clío (2014). España <http://clio.rediris.es/n31/derechosmujer.pdf>



	requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener un desarrollo sostenible basado en las personas, es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros”
1997	Tratado de Ámsterdam
2000	Carta de derechos fundamentales de la UE

Cuadro 1. Textos que contienen el Principio de Igualdad.

Elaborado por la autora.

En noviembre de 2008 el Parlamento Europeo designó el 22 de febrero Día Europeo de la Igualdad Salarial, que desde entonces se celebra en toda la Unión Europea. La razón fue la cantidad de días que una mujer debía trabajar para tener el mismo salario que un hombre.

Para que la mujer obtenga el mismo salario que el hombre, el número de jornadas laborales excede en 53 días a los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el mismo salario. Sin embargo, los datos de *Eurostat*⁷ revelan además que los avances en este ámbito son muy limitados, ya que en 10 años (de 1995 a 2005) sólo se mejoró dos puntos en equiparación salarial.

Adicional a las anteriores en 1975, la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas para el Año Internacional de la Mujer, realizada en Ciudad de México, aprobó un Plan de Acción Mundial para el Decenio de la Mujer, que fue suscrito por cien países. El Plan, en su artículo sobre los medios de comunicación, recomienda a los países el estudio del impacto de los mismos en la población y la inclusión de mujeres en los diferentes estratos de empleo de las compañías de medios de comunicación.

⁷Eurostat es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.



Para 1988, el Consejo de Ministros de Europa aprobó el Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) y, en febrero de 1990, incluyó una recomendación para la eliminación del sexismo en el lenguaje.

1.2 Historia y realidad de la mujer en Ecuador

1.2.1 Gobiernos ecuatorianos y políticas de educación hacia la mujer

En un repaso de la historia política del Ecuador Ana Goetschel, en sus texto *Imágenes de mujeres y educación: Quito en la primera mitad del siglo XX y Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas*, habla sobre los escenarios que tenían las mujeres en relación al acceso de educación.

Vicente Rocafuerte, fue el primer mandatario en intentar instaurar una política educativa en el Ecuador, a través de un decreto en 1838 que abrió el primer colegio femenino, con el modelo educativo lancasteriano llamado de “enseñanza mutua”, ya que las alumnas más aventajadas enseñaban a las demás, llamándolas “niñas del estado”, por ser niñas blancas desprotegidas y convertidas en preocupación por el estado.

La constitución anterior hasta el momento establecía que los ciudadanos ecuatorianos eran “los varones que hayan cumplido veintiún años, que sean o hubiesen sido casados y que sepan leer y escribir”⁸. Las mujeres blancas mestizas no lograron ser ciudadanas con plenos derechos, dependían de la autoridad pater-familia y estaban excluidas del voto. “Entre bastidores” influían de forma indirecta en la toma de decisiones en especial las mujeres de sectores social altos, casos concretos como: Rosa Zarate o Manuela Sáenz, figuras emblemáticas en la independencia del país.

Los gobiernos de Gabriel García Moreno (1860-1865; 1869-1875) concibieron la educación católica como puntal importante de la unificación del país y de su

⁸Goetschel, A. *Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas* p.43



proyecto de “civilización cristiana”, como la llegada de instituciones religiosas, entre ellas los Sagrados Corazones, se logró un incremento de la educación de las niñas en un 67%. El nivel de escolarización antes de García era menos del 20% para las niñas. García pone la obligatoriedad de enseñanza a las mujeres y dice “formen el corazón y cultiven la inteligencia del bello sexo”. Las mujeres de elite tenían preparación para formar a sus hijos en la vida doméstica, mientras las mujeres indígenas servían para el comercio y para el servicio, estas últimas no eran tomadas en cuenta más que para fines benéficos. Pese a que fue impuesta la religión católica, el rezar y leer, hizo que muchas mujeres se interesaran luego de cultivar sus mentes más allá de la religión.

En 1897 Eloy Alfaro, presidente liberal manifestaba que “nada hay más doloroso como la condición de la mujer en nuestra Patria, donde relegada a los oficios domésticos, es limitadísima la esfera de su actitud intelectual y más estrecho aún el círculo donde pueda ganarse el sustento independiente y honradamente”. Este discurso creó fuentes de trabajo para mujeres en el sector público por primera vez en Quito y Guayaquil, para laborar en oficinas de correos, telégrafos, teléfonos, en colecturías y en la aduana de Guayaquil.

Desde 1901 se abren cursos especiales para señoritas en el Conservatorio Nacional de la Música, en la Escuela de Bellas Artes, también se podía estudiar obstetricia y se permitía el ingreso a la facultad de farmacia. En 1905 se funda en Quito la revista literaria *La mujer*, siendo la editorialista principal Zoila Ugarte de Landívar, directora de la Biblioteca Nacional, maestra y la primera periodista del país.

Las mujeres que estudiaron en los normales para ser maestras tuvieron muchas dificultades fueron llamadas de masonas o laicas. Sin embargo, la educación constituyó un capital cultural que sirvió a las clases medias de mujeres y maestras para disputar un espacio en la esfera pública.

En 1928 se consagró el derecho al sufragio para las mujeres, esto tuvo



continuidad en la década de los setenta, bajo la influencia de la “década de la mujer” y la promoción por parte de organismos internacionales se incorporó en el estado el discurso de la “integración de la mujer al desarrollo” con la principal portavoz y la primera dama de la nación *Marta Bucaram* período entre 1980-1984, época en la que se promociona la imagen de mujer trabajadora con acceso a empleo y los ingresos eran vistos como la clave para mejorar el estatus femenino. La prematura muerte de Bucaram implicó una drástica disminución del apoyo político y presupuestario.

Entre 1984 y 1988 la crisis y la orientación neoliberal del régimen combina a privilegiar la imagen de la madre y ama de casa. Se mantiene la asociación mujer- familia dentro del plano simbólico del modelo cristiano occidental de familia, nuclear patriarcal. Incluidas las familias que tuvieron que desarmarse por la migración o por salir de su zona rural a la urbana en busca de trabajo doméstico.⁹

Con el gobierno de León Febres Cordero y sus consignas electorales de “pan, techo y empleo”, demagogia electoral que provocó 7 huelgas nacionales, por el alto costo de la vida. En febrero de 1985 se presentó el documento llamado “la construcción de un mañana sin miseria para nuestros hijos”, por parte de la coordinadora de organizaciones populares de mujeres. La búsqueda de esta época era obtener una actividad remunerada que mantenga un nivel mínimo de ingreso más la actividad doméstica hacía que la mujer sufra un desgaste de capacidades vitales, es decir, estamos hablando de 12 a 18 horas diarios de actividad.

Según la CEPAL¹⁰ de 1988¹¹ esta crisis era muy parecida a los demás países de América Latina provocado por la “familiarización de la pobreza” que

⁹Ídem 223

¹⁰ CEPAL es la Comisión Económica Para América Latina, es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile. Se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo.

¹¹Ídem 224



intensificado por el trabajo doméstico gratuito, desmejorado los ingresos y las condiciones de trabajo. Para 1987 se registra niveles duplicados de desempleo femenino con relación al masculino y con ello un ingreso forzado al mercado informal, 39% en actividades de comercio, 34% en servicios, las condiciones precarias afectó al 35% de la PEA¹² en particular a las mujeres.

1.2.2 Resumen histórico de las políticas para la mujer

Año	Momento histórico de las políticas para la mujer
1895	Con Eloy Alfaro como Jefe Supremo del Ecuador y con la 'Revolución Liberal' ayudó a las mujeres a dejar las tareas domésticas para poder ingresar a la escuela primaria y secundaria, a las escuelas normales laicas y poder estudiar en la universidad.
1901	Se crea el Normal Manuela Cañizares, instituto que permitió que las mujeres de sectores medios se gradúen como profesoras, vayan a la Universidad y se incorporen al Magisterio Nacional.
1918	Se crea y establece el Centro Feminista La Aurora. También crea su propia revista "La Mujer Ecuatoriana", dirigida por Clara Freire.
1921	Se crea el Centro Feminista "Rosa Luxemburgo", organización femenina con tendencia de izquierda.
1922	Durante la huelga del 15 de noviembre, que concluyó con una masacre en Guayaquil, los grupos feministas Aurora y Rosa Luxemburgo tuvieron un destacado papel, al reclamar justos salarios y protestar contra su vida miserable.
1924	Matilde Hidalgo de Prócel fue la primera mujer en inscribirse al padrón para las elecciones. En 1929 se legaliza el derecho de la mujer a sufragar. Ecuador fue el primer país Latinoamericano que estableció el derecho al voto de las mujeres.
1967	El voto fue obligatorio para las mujeres.

¹²PEA, significa Población Económicamente activa que es el principal indicador de la oferta de mano de obra en una sociedad.



1975	Es proclamado por las Naciones Unidas como el Año Internacional de la Mujer para promover la igualdad de la mujer y asegurar su integración a los esfuerzos del desarrollo.
1979	<p>Durante el gobierno de Jaime Roldós, existe un compromiso con el mejoramiento de la condición femenina y se crea El Departamento de la Mujer en el Ministerio de Previsión Social. La primera dama, Martha Roldós, la transforma en Oficina Nacional de la Mujer.</p> <p>La Constitución ecuatoriana otorgó derechos políticos a la población analfabeta, indígena y femenina.</p> <p>La ONU adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), donde se trató el tema de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Se creó el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer, como una sección de la Conferencia Episcopal Ecuatoriana</p>
1980	El Congreso expidió la Ley de Jubilación de la Mujer a los 25 años de trabajo y sin límite de edad.
1984	Durante este año fueron electas 20 concejales y consejeras (3.3% del total de puestos).
1986	El movimiento indígena tuvo mujeres revolucionarias que denunciaron la discriminación, esta será la base para la creación de la dirigencia de la mujer en la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE).
1987	El gobierno de Rodrigo Borja apoyó la causa femenina y creó programas para mujeres en varios ministerios. Durante este año se creó la coordinación de organizaciones Acción por el Movimiento de Mujeres (AMM), quienes elaboraron el Programa Básico de la Mujer.
1988	<p>Se creó la Comisión Parlamentaria de Asuntos de la Mujer, el Niño y La Familia.</p> <p>En este período aumentó a 70 el número de mujeres elegidas para gobiernos seccionales, esto fue un 5.1% del total.</p>



1989	Los problemas de desempleo y subempleo afectan más a las mujeres que a los hombres. Según encuestas del INEC, la tasa de desempleo femenino en las ciudades es de 11 por cada 100, mientras que la de los hombres es de 6 por cada 100.
1990	Las organizaciones de las mujeres indígenas, campesinas, rurales y trabajadoras de la tierra participaron en el levantamiento indígena del 90 recordado como " el despertar del león dormido".
1990	El CEPAM, en convenio con la DINAMU-Ministerio de Bienestar Social, fundó la casa de refugio para las mujeres y niños/as maltratados/as.
1992	Las juezas representaban el 10% de la Función Judicial (53 mujeres frente a 537 hombres). Las juezas de primera instancia totalizaban 49. En los niveles más altos, la presencia femenina tendía a ser menor: había 4 ministras juezas en las cortes superiores.
1992	Se registraron 86 ONGs que trabajaban en los campos de la organización, capacitación, salud, derechos humanos, comunicación, proyectos productivos y promoción de la mujer.
1994	Se promulga la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia, lo que produjo un aumento de las coberturas públicas en salud sexual y reproductiva, e instaló veedurías ciudadanas.
1994	Se inauguran las Comisarías de la Mujer y la familia en el país, dependientes del Ministerio de Gobierno y Policía. Estas se constituyeron en Quito, Guayaquil, Esmeraldas, Cuenca y Portoviejo.
1995	Se emite la Ley 103, Ley contra la Violencia, por medio de la cual el sistema judicial asume como delito la violencia intrafamiliar y de género
1996	En cuanto a los derechos políticos, la ausencia femenina se verifica también en áreas del Poder Ejecutivo. Ese año se evidencia que de 12 diputados nacionales electos, no hubo ninguna mujer; y en el orden provincial hubo 64 diputados electos y 4 diputadas mujeres.
1997	Se aprueba la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, que establece la obligación de designar a un mínimo de 20% de mujeres para la



	integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros. Esta ley es conocida como la Ley de Cuotas.
1998	Con la legislación del 50/50 donde incluye en la Constitución la igualdad de género, se incorpora a la mujer en funciones públicas. En la Constitución se integran los derechos de la mujer al cuerpo legal fundamental. El Estado formaliza la atención con la Defensoría de la Mujer y la Comisión Legislativa Especializada de la Mujer y la Familia.
1998	Se autoriza el decreto de Ley de Maternidad Gratuita.
2003	El país promulga el Código de la Niñez y Adolescencia
2006	El Secretario General de la ONU publicó el primer Estudio a Fondo sobre Todas las Formas de Violencia contra la Mujer, a nivel internacional.
2007	Para la elección de asambleístas constituyentes, la norma de la composición equitativa y paritaria de candidaturas de hombres y mujeres fue respetada. El resultado final fue que sólo el 34,6% de los escaños en disputa fue alcanzado por mujeres, en tanto que se mantuvo la composición mayoritaria de hombres, quienes representaron el 65,4% de la Asamblea Constituyente llevada a cabo en Montecristi.
2007	El Estado define el Plan Nacional de Erradicación de la violencia de Género como producto de la demanda y trabajo de las mujeres.
2009	La CONAMU inicia la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres. El Estado también reconoce el trabajo doméstico con iguales derechos que otro trabajo y la prohibición de tratos discriminatorios y crueles.
2010	Se logra la inclusión en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la obligatoriedad de la educación sexual y el tratamiento de la violencia sexual en los planteles. Se conforma la Red Nacional de Centros de Atención y Casas de Acogida y servicios de la sociedad civil, para atender a violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar y sexual



	El Estado pone en marcha la Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar y Prevención de Embarazo Adolescente (ENIPLA).
2011	Se celebra en la ONU el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Este convenio puede ser firmado y ratificado por cualquier Estado.
2012	El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adopta resoluciones anuales sobre la aceleración de esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.
2013	Luego de los resultados de la encuesta nacional de violencia de género en 2012, el estado recoge las demandas de las mujeres e incorpora la figura de Femicidio en el COIP.

Cuadro 2. Momento histórico de las políticas para la mujer.

Realizado por la autora.

1.2.3 Constitución de la República del Ecuador del 2008

Desde su escisión de la Gran Colombia la República del Ecuador se han sucedido veintiún Constituciones a lo largo de su historia, incluida la última Carta Magna que fue expuesta al mundo en julio de 2008. En el artículo 1 “El Ecuador es un **Estado Constitucional de derecho y justicia social**, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural...”, entonces es aquel que se subordina al ordenamiento jurídico y ordenamiento constitucional. Según los art 34, 367, 368 se garantiza el derecho a la seguridad social, detallando en el art. 33 que el trabajo es un derecho, un deber social, y un derecho económico. La constitución también pone hincapié en los derechos de las mujeres embarazadas, según el Art. 43 el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a no ser discriminadas en los ámbitos educativo, social y laboral, a la gratuidad de los servicios de salud, a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.



Por tanto, los artículos siguientes son de suprema valía para todos y todas las ecuatorianas, de los cuales partirán y serán guía para las leyes siguientes:

Según el Art. 34 el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y un deber y responsabilidad primordial del Estado; y que por mandato de los Art. 367 y 368 de la Constitución, el sistema de seguridad social es público y universal, no puede privatizarse y debe atender las necesidades contingentes de la población, para lo cual el Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

De conformidad con el número 2 del Art. 285 la política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo; y que conforme al Art. 33 el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, ante lo cual, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto pleno, entre otras cosas, a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa.

Que, el artículo 384, de la Constitución de la República del Ecuador determina que el sistema de comunicación social asegurará el ejercicio de los derechos de la comunicación, la información y la libertad de expresión, y fortalecerá la participación ciudadana. El sistema se conformará por las instituciones y actores de carácter público, las políticas y la normativa; y los actores privados, ciudadanos y comunitarios que se integren voluntariamente a él. El Estado formulará la política pública de comunicación, con respeto irrestricto de la libertad de expresión y de los derechos de la comunicación consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. La ley definirá su organización, funcionamiento y las formas de participación ciudadana.



Los siguientes artículos abarcan la sección de la comunicación. De acuerdo al Art. 16 todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, al acceso universal a las tecnologías. Resaltando el literal 3, la creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico y a bandas libres.

Según el número 2 y 3 del Art. 17 el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación garantizando la asignación, a través de métodos transparentes y en igualdad de condiciones, de las frecuencias del espectro radioeléctrico, facilitando la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías y no permitirá el oligopolio o monopolio, directo ni indirecto. Mientras que el art. 19 dice que la ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Para el Art. 20 el Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación. Y de acuerdo al Art. 18 todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior. Además de acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley.



1.2.4 Remuneración mínima

De acuerdo al Ministerio de Relaciones Laborales en el 2014 el salario básico es de 340 dólares, 22 dólares más al establecido en el 2013 que fue de 318 dólares.

En el Ecuador el 83% de los trabajadores gana más del salario promedio, mientras que el 17% gana el básico, cifras que son presentadas en la página de Relaciones Laborales¹³.

De acuerdo a la estructura ocupacional y porcentajes de incrementos para la remuneración mínima sectorial y tarifas del Ministerio de Relaciones Laborales un egresado de periodista o comunicación social tendría como salario mínimo 675 dólares. Mientras que un profesional de tercero o cuarto nivel su salario mínimo es de 358, 26 dólares, en comparación con el director periodista o comunicador social el salario mínimo es de 900 dólares, y para un profesional periodista o comunicador social es de 817 dólares. La estructura ocupacional y porcentajes de incrementos para la remuneración mínima sectorial y tarifas del Ministerio de Relaciones Laborales¹⁴.

1.2.5 Ley de Comunicación

La Ley de Comunicación (LOC) entró en vigencia el 25 de junio de 2013, a los cuatro años del movimiento oficialista, Alianza País, según varias organizaciones internacionales esta ley es desfavorable para el Ecuador.

Human Rights Watch¹⁵, organización estadounidense, calificó como un "asalto a la libertad de expresión", aclarando que la ley prohíbe que se difundan de forma coincidente información que las autoridades consideren que dañan la

¹³ Información que puede ser verificada en <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/340-dolares-es-el-salario-basico-para-el-2014/>

¹⁴ Véase en los anexos 1 y 2

¹⁵ Human Rights Watch es una de las principales organizaciones internacionales independientes dedicadas a la defensa y la protección de los derechos humanos. Fundada en 1978 y con su sede en Nueva York-EEUU.



credibilidad de terceras partes, lo que es definido como "linchamiento mediático". La SIP, Sociedad Interamericana de Prensa¹⁶, consideró que es un *retroceso histórico* señalando al presidente del Ecuador como el *gran editor*.

Para el presidente del Ecuador, Rafael Correa, esta ley es un reemplazo a la vigente en el periodo de la dictadura militar, destacando que los objetivos son los derechos de los ciudadanos de expresarse libremente, pluralizando voces y con información veraz y oportuna, libre de la opinión de los dueños de los medios, "no es para que no haya prensa, es para que haya buena prensa, buena información, verdadera libertad de expresión", fueron las palabras expresadas en el Enlace Ciudadano del 15 de junio del 2013.

César Ricaurte, director de Fundamedios¹⁷, Fundación Andina para la Observación y Estudio de Medios, recurrió varias veces a la CIDH¹⁸ para denunciar, lo que él consideraba, como el acelerado deterioro de las libertades. En abril de 2014 crea un blog <http://lamordazaec.wordpress.com/> como un espacio para difundir los efectos de LOC, además presenta cifras hasta abril del 2014, señalando que el 2013 fue el año más violento con 174 ataques (véase tabla 1), siendo los más atacados los periodistas (véase tabla 2)¹⁹.

¹⁶ La Sociedad Interamericana de Prensa es una organización sin fines de lucro dedicada a defender la libertad de expresión y de prensa en todas las Américas. Fue creada en 1943 en La Habana, y actualmente su sede está en Miami-EEUU

¹⁷ La Fundación Andina para la Observación y Estudio de Medios, Fundamedios, nace desde el 2004, "por la necesidad, por cierto contacto y reflexión clara alrededor de la profesión". Su sede se encuentra en Quito.

¹⁸ La CIDH es un órgano principal y autónomo de la OEA encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Fue creada en 1959 y tiene su sede en Washington, D.C.-EEUU.

¹⁹ Fundamedios.org. Las cifras contra la prensa ecuatoriana. 2014 <https://infoqr.am/las-cifras-contra-la-prensa-ecuatoriana?src=web>



Tabla 1.

El número de agresiones por años contra la prensa ecuatoriana en radio, tv, y periódico. Elaborado por Fundamedios.

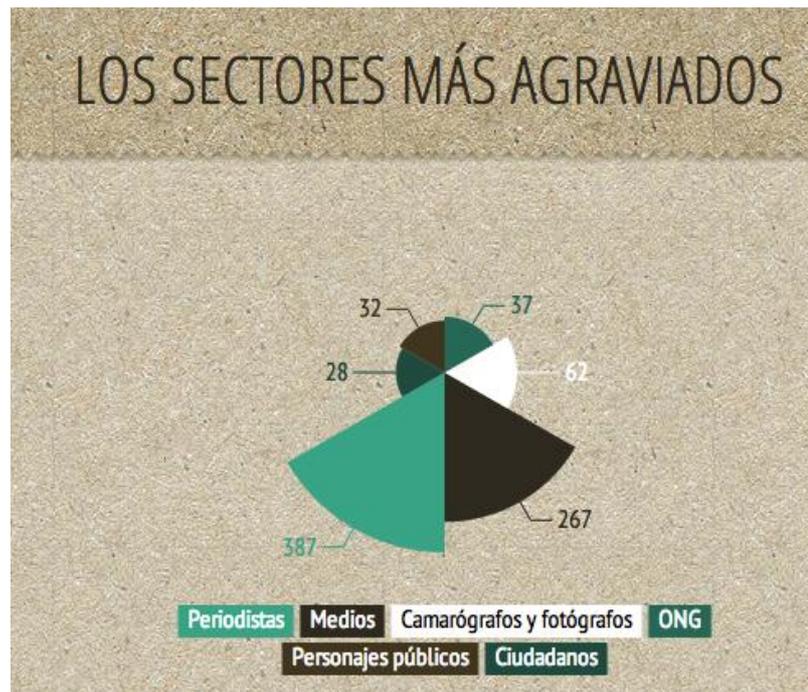


Tabla 2. Los sectores más agraviados.

Elaborado por Fundamedios.



A un año, Ecuador tiene una nueva ley y el debate no termina, entre los que la defienden y ahora la ejecutan Supercom, Cordicom, organismos que hablan de nuevas reformas y los que están en contra lo llamando *Ley Mordaza*.

Para el Superintendente de Comunicación e Información, Supercom, Carlos Ochoa, en junio del 2014 habló sobre reformas a la ley, con la colocación de una sanción más fuerte para el art. 26 que habla sobre el linchamiento mediático. Al mismo tiempo, el Cordicom, Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, también pretende plantear una reforma para aclarar el uso de la rectificación o réplica en los medios.

Después de este breve panorama de lo que ocurre con esta ley, en la palestra pública surgen muchos nombres de personajes en pro y en contra, que el mismo gobierno les coloca en cada sabatina, entre los personajes que *tergiversar la información y no conocen de la ley*-palabras usadas por el presidente-, están: los periodistas de Ecuavisa Alfredo Pinoargote y Estefani Espin, Diego Oquendo de Radio Visión, José Manuel Vivanco, director de la División de las Américas de Human Rights Watch, directores, trabajadores, caricaturistas de medios entre ellos: Jaime Mantilla, Emilio Palacio, Fidel Araujo, Javier Bonilla, Janeth Hinostroza, etc.

Mientras que por el lado de gobierno los personajes *que conocen y respaldan la ley* son: Carlos Ochoa, los hermanos Alvarado, Orlando Pérez, Alexis Mera, Jorge Gestoso, Julián Assange, los asambleístas y demás políticos de la revolución ciudadana.

Si bien desde la nueva tabla tarifaria del Ministerio de Relaciones laborales los sueldos de los periodistas han crecido, las cifras de agresiones que presenta Fundamedios.org también se han incrementado, señalando que el año 2013 fue el año mas violento con 174 ataques hacia los periodistas por parte de los miembros del poder. Pongo en consideración los anteriores párrafos porque



forman parte de una posible realidad diaria de los y las periodistas, y que pueden ser factores que determinan su labor diaria.

A continuación presenté algunos de los artículos de esta ley que sirven para conceptualizar y determinar ciertos roles como trabajador y empleador de un medio, los derechos y obligaciones, que son útiles para el análisis de este trabajo²⁰.

Según el Art. 42 que habla sobre el libre ejercicio de la comunicación “todas las personas ejercerán libremente los derechos a la comunicación reconocidos en la Constitución y esta Ley a través de cualquier medio de comunicación social. Las actividades periodísticas de carácter permanente realizadas en los medios de comunicación, en cualquier nivel o cargo, deberán ser desempeñadas por profesionales en periodismo o comunicación, con excepción de las personas que tienen espacios de opinión, y profesionales o expertos de otras ramas que mantienen programas o columnas especializadas.”

El Art. 5 consideran medios de comunicación social “a las empresas, organizaciones públicas, privadas y comunitarias,..., que prestan el servicio público de comunicación masiva que usan como herramienta medios impresos o servicios de radio, televisión y audio y vídeo...”. Mientras que el Art 78 define que los medios públicos de comunicación social “son personas jurídicas de derecho público. Se crearán a través de decreto, ordenanza o resolución según corresponda a la naturaleza de la entidad pública que los crea. Los medios públicos pueden constituirse también como empresas públicas...”. El art 84 define que los medios de comunicación privados “son personas naturales o jurídicas de derecho privado con o sin finalidad de lucro, cuyo objeto es la prestación de servicios públicos de comunicación con responsabilidad social”.

²⁰La Ley de Comunicación se encuentra en el Anexo 3



Con respecto a las normas deontológicas en el art 10, literal 3, concernientes al ejercicio profesional, señala:

- a. Respetar los presupuestos constitucionales de verificación, oportunidad, contextualización y contrastación en la difusión de información de relevancia pública o interés general;
- b. Abstenerse de omitir y tergiversar intencionalmente elementos de la información u opiniones difundidas;
- c. Abstenerse de obtener información o imágenes con métodos ilícitos;
- d. Evitar un tratamiento morboso a la información sobre crímenes, accidentes, catástrofes u otros eventos similares;
- e. Defender y ejercer el derecho a la cláusula de conciencia;
- f. Impedir la censura en cualquiera de sus formas, independientemente de quien pretenda realizarla;
- g. No aceptar presiones externas en el cumplimiento de la labor periodística;
- h. Ejercer y respetar los derechos a la reserva de fuente y el secreto profesional;
- i. Abstenerse de usar la condición de periodista o comunicador social para obtener beneficios personales;
- j. No utilizar en provecho propio información privilegiada, obtenida en forma confidencial en el ejercicio de su función informativa; y,
- k. Respetar los derechos de autor y las normas de citas.

En el Art. 44 se detalla los derechos laborales de las y los trabajadores de la comunicación:

1. A la protección pública en caso de amenazas derivadas de su actividad como comunicadores;
2. A remuneraciones de acuerdo a las tablas salariales fijadas por la autoridad competente, a la seguridad social y demás derechos laborales, según sus funciones y competencias;
3. A ser provistos por sus empleadores de los recursos económicos, técnicos y materiales suficientes para el adecuado ejercicio de su profesión y de las



tareas periódicas que les encargan tanto en la ciudad, donde habitualmente trabajan, o fuera de ella;

4. A contar con los recursos, medios y estímulos para realizar investigación en el campo de la comunicación, necesarios para el ejercicio de sus funciones;
5. Al desarrollo profesional y capacitación técnica; para lo cual, las entidades públicas y privadas y los medios de comunicación darán las facilidades que fueran del caso; y,
6. A los demás derechos consagrados en la Constitución de la República y en la ley.

También en el Art. 60 sobre la identificación y clasificación de los tipos de contenidos para radiodifusión sonora, televisión, los canales locales de los sistemas de audio y video por suscripción, y de los medios impresos, se identifican y clasifican en:

1. Informativos -I;
2. De opinión -O;
3. Formativos/educativos/culturales -F;
4. Entretenimiento -E;
5. Deportivos -D; y,
6. Publicitarios -P

Y finalmente el art. 70 categoriza a los tipos de medios de comunicación social en tres tipos: Públicos, Privados; y, Comunitarios.

1.2.6 Código de Trabajo

El Ministerio de Relaciones Laborales luego de dos años de trabajo, en mayo de 2013, presentó el borrador de proyecto de reforma que reemplazaría al actual código vigente que se aplica desde 1938. Este proyecto hasta septiembre de 2014 espera sumar propuestas desde diferentes áreas y aspira que en el último trimestre del año el Código Laboral pase al pleno de la



Asamblea para su discusión y futura aprobación. El régimen actual busca que el documento entre en vigencia en el 2015.

El presente texto lo recojo como parte fundamental de las futuras interrogantes de esta investigación, interrogantes que tomaré en consideración en las entrevistas que serán realizadas a las periodistas. A continuación detallo de forma rápida algunos de los artículos que serán utilizados para la investigación.²¹

De conformidad con el art. 1 este código regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Los art 2, 3, 4 y 5 se garantizan los derechos de los trabajadores. El art. 11 determina la clasificación del contrato de trabajo en siete opciones: Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto; Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; A prueba; Por obra cierta, por tarea y a destajo; Por enganche; e Individual, de grupo o por equipo.

En el art. 42 se detalla las obligaciones del empleador, que son: pagar las cantidades que correspondan al trabajador, indemnizaciones, proporcionar oportunamente a los trabajadores los instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, entre otros. Mientras que el art. 45 presenta las obligaciones del trabajador.

En el art. 152 se determina que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración, y el art. 153 y 154 habla sobre la protección a la mujer embarazada

Además el capítulo cuarto del presente código determina los riesgos del trabajador y de la responsabilidad del empleador, desde el art. 347 que habla

²¹ En el Anexo 4 se encuentra íntegro el Código de Trabajo



sobre los riesgos del trabajo, pasando por el art. 350 derechos a indemnización hasta el art. 356 sobre el seguro facultativo.

1.3 Recorrido histórico de la imprenta al periódico

1.3.1 La imprenta en el Ecuador

La llegada de la imprenta para Ecuador, fue bastante tardía, tomando en consideración de que la imprenta en América data de los años siguientes al viaje y descubrimiento de Cristóbal Colon. México lo tuvo en 1536 y en el mismo siglo Lima. Ecuador demoró dos siglos. En enero de 1792 con el impulso del Dr. Eugenio Espejo surge la primera edición de Primicias de la Cultura de Quito. En Cuenca en enero de 1828, se publicó el primero periódico “El Eco del Azuay”, activado por el sacerdote Vicente Solano. En estos dos casos, la presencia masculina marca la tendencia de la época, mayor presencia pública y de ejecución de roles de decisión.

1.3.2 La imprenta de los Jesuitas

La llegada de los padres jesuitas para la ciudad de Ambato, llevo a que establecieran una imprenta doméstica adquirida y traída desde España en los años de 1754. Considerando a Ambato, la cuna de la imprenta del Ecuador y llamándola Imprenta de la Compañía de Jesús., destinada para catálogos latinos y pequeños libros utilizados de uso privado para sus colegios y para el clérigo²².

Años después, para 1760 la trasladan a Quito en calidad de imprenta pública. A esta se suma la imprenta traída desde Lima por Raimundo de Salazar y Ramos en 1751, su uso era para cartas de pago de la recaudación de los tributos de indias y para algunos cuadernos devotos.

²² VAZQUEZ María Historia del Periodismo en Azuay. Tesis de grado. 1978. Pág. 31



La imprenta fue de uso de los jesuitas hasta 1767, luego pasó a encargo de Raimundo hasta 1825, con 70 años en uso. Cronológicamente Salazar fue considerado el primer tipógrafo ecuatoriano²³.

Desde abril de 1821, también Guayaquil contó con imprenta, la que había llegado al Puerto de Callao en el Perú. En el mismo año el 26 de mayo circuló el primer número de “El Patriota de Guayaquil”, periódico oficial del ayuntamiento de la ciudad.

1.3.3 El primer periódico publicado en la Real Audiencia de Quito

El Dr. Francisco Javier Eugenio de Santa Cruz y Espejo trabajó y publicó el primer periódico “Primicias de la Cultura de Quito” el 5 de enero de 1792, del que aparecieron 6 ediciones más. Instalando en los textos discursos sobre el establecimiento de una Sociedad Patriótica en Quito.

Para la difusión de estas ideas autónomas y revolucionarias como fueron catalogas en aquella época tenían de protector al Márquez de Selva Negra, obteniendo con esto la persecución del entonces Presidente de la Real Audiencia de Quito Don Juan José de Villalengua, que le obligaron a salir de la audiencia y trasladarse a Bogotá. Hasta que el 5 de enero de 1795 fue apresado y llevado a la cárcel, Espejo sin resistir a los tratos falleció en diciembre del mismo año.

La muerte de Espejo, el fracaso de la continuidad de la publicación y las persecuciones a otros patriotas en Santa Fe, fue un escarmiento para muchos ilustres de no cometer el delito “de meterse a periodistas”. Siendo necesaria la revolución de 1809 y lograr el surgimiento de la prensa.

Terminada la revolución el 10 de agosto, inició una época de periódicos revolucionarios. De acuerdo, a la lista cronológica de los periódicos de Ecuador

²³ Ídem pág. 46



durante 1792 a 1830, aparecieron 29. 16 con origen en Quito, 9 de Guayaquil y 4 de Cuenca.

1.3.4 La imprenta en Cuenca

En 1828 se establece la imprenta en Cuenca, antes de esta fecha se desconocen libros o periódicos publicados. Sin embargo, se menciona que desde 1822 habían imprentas imperfectas particulares y con tipos deficientes usadas por los gobernadores e intendentes de la época para imprimir cartas de pago de los impuestos de 1820, 1821 y 1822, o que en otros casos se solicitaba a la imprenta de Guayaquil.

En 1830 se adquiere la imprenta por el gobierno de Colombia. No existe datos con exactitud de cuales fueron aquellas primeras imprentas, quienes las trajeron o para que o si fueron realizadas con madera, entendiéndose que Salazar con su imprenta quiteña había construido algunos tipos. Datos que se precisan inexactos seguramente porque en el gobierno del libertador Bolívar, se buscaba resaltar el trabajo del General Ignacio Torres, quien era considerado en haber traído desde Quito la primer imprenta de Cuenca, la misma que fue puesta a disposición del Fray Vicente Solano.

Sin embargo, también en esta historia aparece Vicente Duque, cuencano y quien se especializó en Guayaquil, trabajando en una imprenta y en 1824 regresa para instalar su pequeño taller tipográfico y construir una diminuta prensa. La cual habría servido para imprimir el primer periódico de Cuenca, "Ecos del Azuay". En el mismo año en otros números de Ecos y en los futuros documentos publicados en la ciudad aparece el nombre de Joaquín Maya, conocido como impresor.

Sin embargo, Fray Vicente Solano Machuca fue considerada el primer periodista de Cuenca. Luego de la muerte de Solano en abril de 1865 se cierra la primera



época de nuestro periodismo e inicia “una nueva era en donde Manuel J. Calle se transforma en el protagonista indiscutible de un segundo gran momento en el desarrollo de este medio”²⁴.

1.3.5 Luego de Solano, fue Manuel J. Calle y otros ilustres

Debo señalar que en los inicios el periodismo local se caracterizaba de defender los principios religiosos de la gente y de la tradición del momento, a consecuencia de las ideas liberales, consecuencia del triunfo de la revolución de Eloy Alfaro en 1895.

Sobre la obra de Manuel J. Calle varios historiadores lo catalogan como el creador del periodismo moderno en el Ecuador por haberle dado características democráticas y combativas. (Aguilar, 1998:136).

También debo mencionar a varios ilustres personajes que desde 1850 sobresalieron en el ámbito periodístico, siendo de alguna forma los sucesores de Solano y los propulsores de una época en la que priorizó la lucha contra la opresión del gobierno de Gabriel García Moreno. De esta manera debo citar a: Luis Cordero, Antonio Borrero Cortázar, Rafael María Arízaga, Federico Proaño, Joaquín Fernández de Córdova, Mariano Cueva, Julio María Matovelle, José Peralta, entre otros.

1.3.6 Mujeres de la historia de Ecuador

Antes de terminar este capítulo al ser esta una investigación con enfoque de género no puedo dejar de reconocer a algunas de las tantas mujeres que fueron parte de momentos históricos dentro del país.

²⁴AGUILAR Rodrigo, Periodismo Cuencano, Cuenca, Ecuador, Editorial Monsalve Moreno, 1998, pág. 136



Mujer	Conocida por	Historia
Manuela Sáenz	Mujer quiteña conocida como la Libertadora del Libertador.	Ella trasgredió las convenciones fijadas para las mujeres de su época, participando en el proceso independentista y defendió el amor que sintió por Simón Bolívar.
Manuela de la Santa Cruz y Espejo	Hermana de Eugenio Espejo, considerada como una gran dama quiteña ilustrada.	Fue parte de los actos independentistas, también fue la enfermera que trabajó junto al Precursor y hasta su defensora frente a los tribunales de la época.
Ana de Peralta		Ambateña que resalta en la historia al encabezar una gran protesta para reclamar por las disposiciones españolas de prohibir usar vestimenta indígenas o españolas a las mestizas. En el primer caso se las calificaba como "mujeres del mal vivir" o si usaban las prendas españolas eran vistas como "abusivas".
Marieta de Veintimilla	Pensadora y escritora, considerada como el símbolo del movimiento feminista del Ecuador, a inicios del siglo XX	También ocupó un puesto político, como primera dama al ser sobrina del general Ignacio de Veintimilla.
Mariana de Jesús	Primera Santa ecuatoriana	Fue una mujer que tuvo caridad por los pobres. Ofreció su vida como sacrificio para cesar las epidemias y terremotos que sucedían en Quito.



Rosa Cabeza de Vaca		Esta mujer asombró en 1903 a las autoridades del Colegio Mejía cuando solicitó la matrícula en ese establecimiento educativo, cuando en ese entonces solo estudiaban allí los hombres. En ese plantel se graduó como bachiller.
Hermelinda Urvina	Fue la primera sudamericana en obtener la licencia como piloto aviador en EEUU	La joven ambateña ocupó las páginas de la prensa al obtener en 1932 la licencia como piloto aviador en Estados Unidos.
Matilde Hidalgo de Prócel	Su voto es el primer sufragio femenino en el país.	La historia reconoce a esta doctora lojana como la primera mujer que reclamó y se inscribió para ejercer su derecho al voto, cuando esa era solo un derecho concedido a los hombres.
María Zúñiga	Fue la primera mujer graduada como médico	Tras el alcanzar el logro de integrar a la mujer a la secundaria y llegar al bachillerato.
Carlota Jaramillo	Conocida como la Reina del pasillo	Quiteña que resalta por su canto y carisma. Es una de las máximas exponentes de la música nacional.
Dolores Cacuango	Líder indígena que dedicó su vida a defender el derecho a la tierra y la lengua quichua	En 1946 fundó la primera escuela bilingüe (quichua-español)
Rosa Elena	Líder indígena que en	En 1946 fundó la Federación



Tránsito Amaguaña Alba	los años 1950 impulsó la fundación de escuelas bilingües, en español y quichua	Ecuatoriana de Indios. Vinculada al Partido Comunista, luchando por implantar un sistema cooperativista en el campo, en 1961 fue acusada de tráfico de armas, y permaneció cuatro meses en la cárcel
------------------------	--	--

Cuadro 3. Mujeres de la historia de Ecuador

Elaborado por la autora

1.3.7 Primera mujer periodista

Zoila Ugarte de Landívar, nace en 1864 en Guabo-Machala, es considerada la primera mujer en ejercer el periodismo en Ecuador junto a Hipatia Cárdenas de Bustamante (1889-1972) y es también una de las pioneras en el ámbito de la defensa del sufragio femenino en Ecuador.

Empezó a escribir bajo el seudónimo de Zarelia, en “El Tesoro del Hogar”, semanario de literatura, ciencias, artes y modas, fundado por Lastencia Larriva de Llona, que funcionó entre 1887 y 1893. Además, Zoila fue la primera directora y redactora del periódico político La Prensa, en 1911.

Como escritora, siguió una tendencia liberal-radical, en 1905, fundó la revista La Mujer, primera revista femenina del país, mientras que ocupó el cargo de directora de la Biblioteca Nacional. Esta revista contenía textos de la lucha por los derechos sociales de la humanidad. Además fundó en 1922 la Sociedad Feminista Luz del Pichincha, organización de la que fue su presidenta. A lo largo de su vida fue docente y escribió hasta sus últimos días. Muere en 1969 a los 105 años de edad.

“Es un caso sin antecedentes en la historia del periodismo ecuatoriano: una señora al frente de un periódico político que libra rudos combates... aquí donde los hombres van para menos, no por falta de valor ni de



carácter sino por sobra de egoísmo e interés personal... es una mujer de arrestos”, dijo Manuel J. Calle, según lo publica Marco Villarruel en el texto “Historia de la Comunicación Social”

1.3.8 Medios escritos en Cuenca

Actualmente en Cuenca hay tres salas de redacciones locales: El Mercurio fundada en 1924, El Tiempo en 1955, La Tarde en 2005; además hay cuatro salas de redacción de medios nacionales privados "El Universo"(Guayaquil-1921), "El Comercio"(Quito, 1906), "El Metro"(fundada en Suecia en 1995)²⁵ y “Hoy” (Quito 1982- 2014)²⁶, más una sala de redacción de medio nacional público "El Telégrafo"(fundado en Guayaquil en 1884)²⁷. Cada una de estas empresas periodísticas manifiesta tener un porcentaje de paridad entre sus trabajadores de planta.

²⁵ Información obtenida en <http://www.metroecuador.com.ec/sobre-metro>

²⁶ Su edición impresa finaliza el 29 de junio, mientras que la edición digital fue el 26 de agosto del 2014.

²⁷ En el año 2008 este diario fue refundado como diario público, siendo hasta la actualidad el primer diario público del Ecuador.



CAPITULO II

Radiografía laboral de las mujeres

Preámbulo estadístico de la mujer del mundo y de Ecuador

El panorama laboral/profesional de la mujer ecuatoriana de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) revela que el 53,3% de profesionales científicas e intelectuales del Ecuador son mujeres ante el 47,7% de hombres hasta el año 2012. Mientras que los sectores de la economía que cuentan con mayor participación femenina son el comercial con 47.000 mujeres y la educación con 27.000, el mayor número de mujeres que estudió una carrera universitaria se dedica a la docencia, de acuerdo a Deloitte²⁸. En este último grupo se encuentran también las mujeres y entre ellas las periodistas que lograron tener un título de tercer nivel y ocupar un lugar en las redacciones de los diarios.

Cada año salen de las universidades un mayor número de mujeres periodistas que hombres, entre 1995 y 2000 el número de egresadas mujeres de la carrera de Comunicación Social en la Universidad de Cuenca y en la Universidad del Azuay fue 30% más que de hombres egresados. Estas cifras muestran una mayor participación femenina en la vida pública y económica de la sociedad ecuatoriana.

En los últimos 25 años la inserción de la mujer en la economía del país creció un 16%, cuatro puntos más que en el mismo periodo de crecimiento que Latino América tuvo con el 11%, de acuerdo al bloguero Francisco Yépez Cadena²⁹.

²⁸DeloitteToucheTohmatsuLimited (también llamada Deloitte) es la primera firma privada de servicios profesionales del mundo. Ofrece a nivel global: consultoría, impuestos, asesoría jurídica, asesoría financiera y auditoría.

²⁹Es quiteño se auto define como fanático de la economía, la política, la economía política pero sobre todo de la política económica. Su blog es <https://economiarandom.wordpress.com/author/economiarandom/>



Con los datos anteriores sobre la realidad socio-laboral de la mujer, más la información sobre deserción o abandono del empleo, el nivel de instrucción, el número de hijos, son fundamentales a la hora de analizar la situación profesional periodística. A esto, encuentro una serie de características que reflejan, en primer lugar, la creciente feminización del periodismo. En segundo lugar, una situación de paridad ente ambos sexos dentro de la profesión.

Según el Estudio de Situación de las Mujeres Ejecutivas realizado en Ecuador a Marzo del 2013 por Deloitte, de una muestra de 97 empresas nacionales y multinacionales del mercado ecuatoriano y de acuerdo a la pregunta realizada para la investigación "Del total de mujeres que laboran en su organización, ¿Qué porcentaje ocupa puestos estratégicos y/o ejecutivos (nivel medio alto o alto)?, la respuesta fue: a) *un 14% registra que casi la tercera parte de su personal de mujeres (30%) ocupa cargos ejecutivos, y b) Un 59% de mujeres tiene una participación de menos 5% a 10% en cargos ejecutivos.* Esta información, pese a no ser netamente del área de las comunicaciones, es un reflejo de la realidad ecuatoriana; por lo tanto, la feminización del periodismo no refleja una igualdad de oportunidades. Esta desigualdad se manifiesta en un reducido número de mujeres en las redacciones que ocupen cargos de responsabilidad o la dificultad de acceso a un puesto de alta dirección.

De acuerdo al Informe Mundial sobre la Condición de la Mujer³⁰ en los Medios de Noticias los hombres ocupan el 73% de los puestos de alta dirección. Entre las filas de los periodistas, los hombres ocupan casi dos tercios de los puestos de trabajo, en comparación con el 27% ocupados por mujeres. Para Carolyn M. Byerly, profesor de la Facultad de Periodismo de la Universidad de Howard y autora del informe, indicó que entre los profesionales de alto nivel, las

³⁰ El informe completo se encuentra en inglés con el siguiente enlace <http://www.iwmmf.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMMF-Global-Report-Summary.pdf>. La IWMMF, Fundación de Medios Internacional de la Mujer, fue fundada en 1990 por un grupo de prominentes mujeres periodistas estadounidenses, es una organización con sede en Washington que se dedica a fortalecer el papel de las mujeres periodistas en todo el mundo.



mujeres se acercan a la paridad, con el 41% de la recopilación de noticias, edición y redacción en los puestos de trabajo .

A nivel mundial, las mujeres periodistas ocupan menos espacios que los hombres en las salas de redacción, algunos casos concretos tenemos con España, EEUU, entre otros.

La presidente de la Federación de Periodistas de España (FAPE), Elsa Gonzáles, aseguró que las mujeres han ganado terreno, pero aún ocupan un lugar secundario en la profesión: menos del 20% tiene puestos de jefaturas en las redacciones. Otro caso similar lo presenta EEUU con el informe Media Matters for America presentado en junio de 2013, en este se encontró que las reporteras sólo representan el 38% del personal de la redacción, lo cual se ha mantenido por 14 años. Sobre este mismo tema Christy C. Bulkeley, de la Fundación Nieman para el Periodismo en la Universidad de Harvard, manifiesta que en 30 años sólo ha crecido 4% .

Otro punto a considerar, es que se mantienen los estereotipos en la distribución de las notas: notas blandas, ligeras o light para las mujeres y las noticias duras para los hombres.

Quienes son los encargados de asignar notas a reporteros y periodistas son "[...] los editores en la sala de redacción, los editores de los artículos y los reporteros de mayor antigüedad, que en su mayoría son hombres [...]", comenta la periodista y activista africana AmieJoof Cole, quien también es Directora Ejecutiva de The Inter-African Network for Women, Media, Gender and Development (FAMEDEV).



Y de acuerdo a la web de empleo CareerCast³¹, que cada año publica un ranking de las 200 mejores y peores ocupaciones. En este estudio parece el Periodismo como la segunda peor ocupación valorada sólo detrás de la del leñador, calificada así por el desempleo, por remuneración bajas y con alto grado de estrés que presentan sus profesionales.

2.1 Una Breve Mirada Feminista De Las Problemáticas Laborales

Al sumergirse en la mirada feminista de las problemáticas laborales de la mujer, se puede encontrar una amplia gama de variantes que presentan conceptos, hipótesis y posibles soluciones, unas con interés comunes, otra se distancian entre opiniones, y/u otras buscan la equidad de género. A continuación presento ciertos criterios que considero importantes dentro de esta investigación.

“Algo extraño le ocurre al individuo cuando conoce a un periodista, y lo que sucede es exactamente lo contrario de lo esperado. Cabría imaginar que se impondría la extrema cautela, pero en realidad la confianza e impetuosidad infantiles son mucho más comunes. El encuentro periodístico parece tener el mismo efecto regresivo sobre el sujeto que el encuentro psicoanalítico. El sujeto se convierte en una especie de hijo del escritor, a quien ve como permisiva madre, tolerante e indulgente, y espera que sea ella quien escriba el libro. Por supuesto, quien lo escribe es el padre estricto, riguroso e implacable.” (Malcolm, 1991: 61-62)

Janet Malcolm, es escritora y trabajó en The New Yorker magazine. Ella nos presenta una estereotipada clasificación de madre y padre en la figura de un periodista. En esta temática no me voy adentrar, pero sí mirarla para entender el cotidiano a partir de las relaciones creadas social y/o culturalmente.

³¹www.careercast.com/jobs/



El trabajo periodístico está edificado a partir de las experiencias de vida de las mujeres dentro de los medios de comunicación tanto en el desarrollo de esta profesión y el posicionamiento laboral de cada una de ellas.

“... en el periodismo entran en juego opiniones, representaciones del mundo y de la propia tarea, prejuicios y adscripciones a un estilo, un género, una empresa, una ideología determinados. Es una práctica investida tanto del poder que da la información como de su capacidad potencial para aportar al ejercicio de la ciudadanía. La noticia periodística comparte con la educación la función de difusión y consolidación de imaginarios, símbolos, valores y tradiciones...”
(Martini, 2000: 25)

2.1.1 Un significado de la profesión periodística

En el texto “Outside” Marguerite Duras (Duras, 1984) propone una de las definiciones más exactas y polémicas sobre el significado que oculta la profesión periodística:

“No hay periodismo sin moral. Todo periodista es un moralista. Es absolutamente inevitable. Un periodista es alguien que mira el mundo, su funcionamiento, que lo vigila cada día desde muy cerca, que lo ofrece para que se vea, que ofrece, para que se vuelva a ver, el mundo, el acontecimiento. No puede llevar a cabo ese trabajo y a la vez no juzgar lo que ve. Es imposible. En otras palabras, la información objetiva es una añagaza total. Es una mentira. No existe el periodismo objetivo, no existe el periodista objetivo. Yo me he liberado de muchos prejuicios, entre ellos éste que a mi juicio es el principal. Creer en la objetividad posible del relato de un acontecimiento.” (Duras, 1984:5)



2.1.2 La Empresa Mediática y sus Funciones

Los medios de comunicación a través del tiempo van cambiando y asumiéndose en difusores de modelos de opinión, existencia, y que reproducen ciertas estructuras culturales y/o sociales. Este tema no lo voy a analizar a profundidad pero me sirve para pensar en un ideal de equidad en el desempeño de mujeres y hombres periodistas, para preguntarse y responder quienes y con qué características se acerca a los lugares de toma de decisiones dentro de los medios masivos de comunicación.

La profesión del periodismo como acción social es producir noticias y también ser comunicación pública.

“..La función de los medios en una democracia es buscar mecanismos, dar voz a los distintos sectores de la sociedad para que participen realmente del desarrollo social, económico y cultural de su país. Los comunicadores y comunicadoras deben formarse no sólo como críticos de los medios sino como transformadores capaces de mediar entre las lógicas del mercado y las de su cultura.” (Valle, Hiriart y Amado, 1996:39)

La anterior frase pone en consideración que esta profesión tiene una necesaria responsabilidad y conciencia de género dentro del mundo empresarial, sobretodo empresarial periodístico.

Para Raúl Sohr (Sohr, 1998), investigador de medios de comunicación, sociólogo y periodista en Latin American Newsletter, The Guardian, The New Statesman, y en Time, sitúa y cree que la prensa al ser un negocio sólo intenta ganar dinero fuera de los contenidos específicos que divulgue. Con esta perspectiva, los medios informan pero sólo pretenden incrementar sus ganancias, en esta estrecha relación entre comerciar (publicidad) e informar, lo



publicitario alimenta a estas empresas, y ésta es la razón por la que se diluyen están fronteras profesionales. El tiraje es una cifra clave para garantizar la continuidad de un periódico/semanario o revista. Empero, Sohr se suma a quienes afirman que la rentabilidad real de un diario procede de la publicidad y que el ingreso por las ventas por el diario/semanario y/o ejemplar es mayoritariamente secundario. (Sohr, 1998: 116-119).

El docente argentino Jorge Etkin propone un modelo democrático de organización que se lo puede tomar en consideración para hablar de un medio que intente modificar las relaciones laborales anteriores y quizá poco equitativas. Una organización con perspectivas democráticas y humanistas no se

“contradice con el desarrollo de las capacidades, el crecimiento y el logro de las misiones y los objetivos acordados. Entiendo que la organización no puede crecer en contra de sus capacidades humanas, y que los individuos buscan en su trabajo motivos más trascendentes que la rentabilidad y la productividad creciente.” (Etkin, 2000: 34)

2.1.3 Techo de cristal: desarrollo profesional de la mujer

Lo expresado hasta aquí sobre el desempeño de las mujeres en las empresas, se correlaciona con un concepto que se hace presente al plantear estas problemáticas: la noción de **techo de cristal**. Esta expresión tomada del campo de la sociología sirve para entender lo indisociable de un acercamiento teórico sobre el desarrollo profesional de una mujer.

Expresión que se utilizó para mostrar los obstáculos estructurales que se oponen al ascenso laboral de las mujeres, entre uno de ellos la emocionalidad femenina (siendo siempre este un parámetro de medición teórica para invisibilizar otros factores estructurales), obviando responsabilidades ajenas al



género y desvinculando a las mujeres del poder, la competitividad, el triunfo, etc.

Mabel Burín, investigadora argentina y especializada en género, realizó varios estudios respecto del deseo de poder en las mujeres y sus consecuencias laborales en torno a los parámetros fijados por el techo de cristal. Estudió sobre los estados depresivos en la mujer de mediana edad y el consumo de psicofármacos, ella observó que las mujeres, madres y esposas con inserción en el ámbito doméstico, son aquellas que a esta edad se deprimían y comenzaban a medicarse. Y al preguntarse sobre las mujeres que trabajaban también eran depresivas, el techo de cristal no les sirvió. Estas últimas mujeres veían que habían desarrollado sus carreras con compromiso, vocación, energía, economía, etc., pero sentían que sus compañeros masculinos iban ascendiendo en la estructura laboral y ellas se quedaban ‘estancadas’, no pasaban de la línea gerencial.

Burín establece seis rasgos constitutivos para el concepto ‘techo de cristal’:

- 1) las responsabilidades domésticas y de cuidado de los niños,
- 2) el nivel de exigencias,
- 3) los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio de poder,
- 4) la percepción de sí mismas que tienen las mujeres,
- 5) el principio de logro y
- 6) los ideales juveniles.

En este estudio Burín clasifica a las mujeres como:

- Tradicionales, quienes tratan de sustraerse y no acceden a sus puestos porque dicen que ellas no pueden renunciar a sus rasgos esencialmente femeninos y que –los puestos altos- son especiales con masculinos;



- Transicionales, quienes tienen rasgos más típicamente femeninos y/o típicamente masculinos, son las que en las empresas se llaman de liderazgo transformacional, de empoderamiento, y
- Las innovadoras, aquellas que se identifican con los modelos masculinos jerárquicos, ya que creen que es la manera de ejercer un puesto o el liderazgo. Esta es la forma más comprobada hasta hoy.

La autora también señala que a estos rasgos y clasificación se debe a la invisibilidad que posee el techo laboral, puesto que no existen reglas. Sin embargo, se construyen y generan limitaciones. Algunos estereotipos se formulan oralmente: “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder”. (Burín en Alizade y Seelig, 2007: 106)

“Por un lado debe ser una profesional, económicamente independiente, debe incorporarse al mercado laboral masculino, y, por otro, se espera que ella se haga cargo de sus hijos y/o padres; y se la cuestiona si no hace lo uno y lo otro. Debemos reparar en que la contradicción de estas señales produce en la mujer un conflicto serio que influye en su capacidad de crear una identidad propia.” (Dahlbom-Hall, 1996: 33-34)

Dahlbom-Hall nos presenta una realidad laboral de muchas mujeres que se sienten insatisfechas en sus trabajos, carecen de reconocimiento, se sienten sobrecargadas y forzadas a aceptar contradicciones entre sus aspiraciones laborales y la cultura de trabajo que esta diseñada para ser ejecutada con aptitudes masculinas. Con esto las mujeres trabajan en ocupaciones menos atractivas y peor pagas.



Colette Dowling³² (Dowling, 2007) a la situación anterior la nombra “vacío de realización femenina”: cree que las mujeres no consiguen todo aquello que sus capacidades les permitirían lograr, por que fueron sistemáticamente siempre excluidas del poder, pero son también ellas quienes lo rehúyen.

“... en general, la mayoría de la gente prefiere tener un jefe varón a una jefa mujer. Y esto porque creo que, en parte, la primera generación de mujeres que llegaron a jefatura, al no tener muchos modelos adoptaron el modelo masculino; y una mujer adoptando el modelo masculino genera mucha resistencia y no está bien visto porque no se adapta a la norma, a lo que se espera de ella...” (Lidia Heller³³)

2.1.4 El poder

Desde una perspectiva psicológica y social este término se entiende como capacidad de influir en otros. Capacidad vetada a las mujeres desde las convenciones sociales de una ideología patriarcal. Igual ocurre con la idea de liderazgo.

Esta ‘carencia’ femenina de poder tiene un anclaje analítico psicológico, social, biológico, ideológico y cultural. No pueden entenderse como una universalidad ya que cada mujer resignifica su identificación femenina. Sin embargo, el peso sociocultural marca evidentes diferencias entre características propias masculinas y características propias femeninas, tanto en la convivencia doméstica como en la pública. A lo largo de la historia y de las formas culturales surgen variaciones en esta caracterización, pero el poder masculino

³²Psicoterapeuta y escritora, trabaja en su consulta de Manhattan. Colette ha estado investigando y escribiendo sobre la salud y el bienestar mental de las mujeres desde los años ochenta. Su libro más famoso El complejo de Cenicienta ha sido traducido a 23 idiomas.

³³Investigadora argentina y Doctora en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. Desde 2008 desempeña el cargo de coordinadora de la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en gestión de organizaciones



predomina en las nociones de autoridad y permanece en el ámbito laboral pese a que ni el poder ni la autoridad deben su existencia a un género en particular.

Según Otto F. Kernberg³⁴,

“la ideología patriarcal define la relación entre los géneros y las actividades laborales, las organizaciones humanas y la autoridad, a la vez que las características típicas del varón y la mujer. Según dicha ideología la mujer es hiperemocional e infantil, una seductora sádica y peligrosa.” (Kernberg en Alizade y Seelig, 2007: 65)

2.1.5 Liderazgo masculino y femenino

El liderazgo es una cualidad que no todas las personas poseen pero que debiera ser condición “indispensable” para ejercer ciertos cargos. Por ende, surge una nueva problemática el don de liderar puede ser adquirido o se nace con el.

Otra problemática que ronda al concepto de liderazgo es la posibilidad de que exista un liderazgo masculino y otro femenino. En esta discusión hay varias posiciones teóricas, argumentos a favor y en contra que circulan en varias disciplinas, y que son dignos de reflexión. Entrar en este campo de problemática permite tener una perspectiva, y de alguna forma, abrir el tema de la equidad.

La investigadora Lidia Heller, afirma que “el liderazgo no puede ni debe ser definido por el género o limitado por él” (Heller, 2004: 217); por lo tanto es una capacidad, un carácter que dependerá de cada persona. Agrega “el liderazgo en términos organizacionales, es fundamentalmente la capacidad para realizar

³⁴Es psiquiatra y psicoanalista estadounidense de origen austríaco, cuya formación profesional transcurrió en Chile.



un aprendizaje adaptativo y este requiere de cambios en los valores, las creencias y los comportamientos.” (Heller, 2004: 217)

De esta modo la noción de liderazgo, de líder no necesariamente implica tenerlo para ocupar un cargo gerencial o ser jefe de redacción, etc. El liderazgo no es un lugar hacia donde llegar sino una forma de conducción, un hacia...

Poder, líder, liderazgo, y ocupar espacios de dirección, son parte de una estructura que le ha sido permitida al hombre, y restringida por cualquier método a la mujer e incluso, se le ha infundido cierto temor ocasionado desde el momento en que la mujer ingresa al campo de lo público o mezcla lo público con lo doméstico, dándose una época de corte, como lo explica Solange Grandjean³⁵. Ella considera que la década del '90 fue una época de corte en el área laboral con fuertes cambios para las mujeres que se insertaron en el espacio público:

“Hoy por hoy necesitamos mayor capacitación; pero en esa década, que fue de tanto cambio laboral para hombres y mujeres, muchas mujeres se metieron al mercado laboral, muchas no por decisión sino que entraron para seguir manteniendo a sus hijos, a su casa. Y bueno, una mujer que recupera su libertad no la quiere volver a perder. Por más que las cosas después mejoren no se va a ir del ámbito laboral. Es lo que pasó en la II Guerra Mundial, cuando empezaron los estudios de feminismo: los hombres volvieron del campo de batalla, las mujeres que trabajaban habían recuperado una parte de ellas que no querían volver a perder.”

2.1.6 Relación con el dinero Mujeres vs hombres

³⁵Es licenciada en Publicidad, Analista en medios de Comunicación y diplomada en estudios de Género. Ahora está a cargo de las comunicaciones para América Latina y el Caribe de Women in Management (WIM).



En el libro “El sexo oculto del dinero” (2004), Clara Coria³⁶ habla de las formas de dependencia femenina y cómo éstas condicionan su apertura al mercado laboral en muchos casos.

En el plano sociocultural los hombres quedan atrapados en la exigencia de “hacer dinero”, esta acción deviene en un indicador de masculinidad, afirma Coria. Este indicador generaría en el ser masculino una suerte de ilusión omnipotente de inagotabilidad, claramente sexuado, asociado a potencia y virilidad; avalado esto además por la ideología patriarcal de la subordinación económica de la mujer. (Coria, 2004: 19-20). Lo anterior dicho se interpone en el desarrollo profesional de las mujeres actuando como condicionantes naturales de la sexualidad.

2.1.7 Barbro Dahlbom-Hall y su visión sobre la categorización por edad

Con más de 25 años de experiencia en ayudar a las mujeres en la formación de cargos directivos, la sueca Barbro Dahlbom-Hall³⁷ (1996) establece una categorización por edad de las mujeres para observar como éstas se mueven en el ámbito laboral.

Dahlbom manifiesta que las mujeres ingresan al mercado de trabajo entre los 20 y 30 años, etapa en que las mujeres establecen un modelo de evolución destructiva, denomina a esta fase como “mascota alegre” (Dahlbom-Hall, 1996: 46-53), esta etapa es en la cual las mujeres jóvenes no asumen la posibilidad de desarrollo profesional, idealizan a los hombres mayores en quienes depositan los modelos de jefes competentes y desacreditando a las mujeres mayores que han tenido éxito. Este menosprecio, según Dahlbom, lo entiende como inseguridad por la falta de conciencia de la necesidad de modelos femeninos. Durante esta etapa “se las exhorta, inconscientemente, a

³⁶Investigadora de las problemáticas del dinero, el poder, el éxito, la negociación y el amor, desde la perspectiva de género (desde 1975 hasta la fecha).

Co-fundadora del C.E.M. Centro de Estudios de la Mujer de Buenos Aires (1979).

³⁷Autora y consultora sueca, ha escrito libros sobre el liderazgo con una perspectiva de género.



desarrollar una actitud de jovencita, a desempeñar el papel de ingenua. Las dejan intervenir más de lo debido, aunque siempre desde la perspectiva de jovencita, por eso ellas no se dan cuenta que sólo intervienen superficialmente.” (Dahlbom-Hall, 1996: 47-48). Mientras que los comportamientos estereotipados en el ámbito laboral, le asigna al “muchacho” el ser: fuerte, grande, no mostrar sus sentimientos, luchar, trepar, mostrarse con su imagen. Mientras que la “chica” debiera ser: pulcra, asidua, optimista, buena, fiel, leal, obediente, alegre, callada. (Dahlbom-Hall, 1996: 93) .

En la segunda etapa, entre los 30 y 40 años, son considerados los años más difíciles y activos de la vida de las mujeres al intentar ensamblar familia y trabajo, con mayores exigencias en el ámbito laboral y en el cotidiano – doméstico. Este también es el momento donde se construyen los cimientos para la carrera que se avecina. Algunas entre los 30 y 35 años optan por el cambio de trabajo, e inician con la etapa de “indispensabilidad”, sentirse indispensables. Durante este periodo varias mujeres manifiestan estar a gusto con lo que realizan y se muestran desinteresadas a ocupar cargos más importantes, decisión que en un futuro ellas la verán como desaprovechadas. Esta indispensabilidad no es positiva, reduce el campo de acción a cambio de ampliar las posibilidades para hacer carrera. Dahlbom-Hall señala que en esta edad las mujeres deberían tener una ‘buena’ jefa, para recibir el apoyo de quienes diagramaron caminos similares en sus carreras y para poder enfrentar las excesivas responsabilidades a las que se someten en los ámbitos público y privado. El viejo paradigma de la disociación entre lo público y lo privado no se ve resuelto con el accionar de las mujeres en ambos espacios simultáneamente.

Finalmente, Dahlbom señala que las mujeres en general llegan a puestos de dirección promediando los 45 años de edad. La autora afirma que entre los 40 y 50 años la mujer entra en una etapa más activa y es el momento en que



pueden desenvolver gran fuerza y capacidad si se encuentran en una sociedad igualitaria.

En estas etapas algunas mujeres obtienen puestos importantes para sus carreras pero aún se las sigue considerando con “escaso peso” empresarial para llegar a ser jefas; muchas quedan en el rol de la ‘mascota alegre’, la “jovencita” la “buena chica”, obstaculizando a si mismo su propio crecimiento.

“No hay mujer en el mundo que quiera ser dirigida por aquella que niega su poder. Muchas mujeres con poder creen que lo más importante es ser buena y simpática con sus subalternos, y por eso reniegan de su poder. No hay quien quiera tener como jefe a alguien que, a la larga, (...) no utiliza el poder que se le ha dado para, por ejemplo: representar a los colaboradores de su equipo de trabajo.” (Dahlbom-Hall, 1996: 106-107)

Dahlbom manifiesta en sus textos que confía ampliamente en la capacidad de las mujeres para ejercer cargos jerárquicos, sin embargo con sus investigaciones destaca que las mujeres como directivas, intentan masculinizarse

2.1.8 Inserción de las mujeres en el mundo productivo

Conocemos que la inserción de las mujeres en el mundo productivo data de siglos atrás, sin embargo, las complejidades para aceptar y generar un mayor desarrollo de las mujeres en este ámbito público es, incluso en la actualidad, una tarea que espera ver sus frutos.

Esta problemática la sustenta Heller :

“Para llegar al máximo nivel de decisión se necesita una



trayectoria, haber recorrido distintas áreas dentro de la organización o estar en distintas organizaciones en puestos destacados; y en esto las mujeres hoy en día son pocas o vienen de gerencias de menor nivel o devaluadas como las de Marketing o Recursos Humanos y no de áreas operativas, de producción, de finanzas, que son las más requeridas. Después está todo el tema del doble rol y la dedicación full time, y no sé si todas están en condiciones, o dispuestas a hacerlo, o la estructura está preparada para contenerlas. Hay algunas que le dan mucha expectativa a lo laboral en sus vidas y hay otras que no...”

La mujer siempre tiene otro en quien pensar, decía Simón de Beauvoir que la mujer “siempre es el otro”.

El libro de la lingüista Deborah Tannen³⁸, la comunicación entre hombres y mujeres a la hora del trabajo (Tannen, 1996) manifiesta que en todo tipo de empresa donde los puestos de dirección los hayan ejercido siempre hombres, la interacción entre jefes y empleados será de estilo masculino, y este factor establece una clara desventaja para las mujeres. La empresa mediática se sitúa desde sus comienzos en esta línea de dirección masculina.

En estas interrelaciones aparecen ciertos ‘ritos coloquiales’ comunes entre los hombres respecto de la sus pares mujeres tienen que ver con las burlas, bromas, intentando de no ser ubicados en una situación de inferioridad dentro de la interacción. En cambio, las mujeres intentar aparentar igualdad, disimular la autoridad de quien habla, también tienden a disimular su seguridad intentando equilibrar sus propios intereses con los de su interlocutor, mientras los hombres tienden a disimular sus dudas.

³⁸Doctora en lingüística y profesora en la Universidad de Georgetown en Washington-EEUU. El enfoque de su investigación está en la expresión de las relaciones interpersonales en la interacción conversacional.



Tannen plantea también una dualidad entre el lenguaje ‘directo’ y el ‘indirecto’ provocando conflictos y desentendimientos en el trabajo de equipo, en el pedido y realización de las tareas. Considerando lo indirecto como uso femenino y lo directo como masculino. A eso se debe entender que el uso del lenguaje es cultural y que tal vez el problema resida no en el lenguaje en sí mismo sino en su interpretación. Por ejemplo, para los norteamericanos, la forma indirecta del lenguaje denota inseguridad y falta de poder. En cambio, para los japoneses significa obtención de mayor *status* por su comprensión y develamiento asociada a la madurez.

Tannen concluye entre sus observaciones afirmando que es más fuerte culturalmente la asociación del concepto de autoridad a lo masculino.

“Lo femenino se vincula con los atenuantes, lo que mitiga y lo cortés, mientras que lo masculino se asocia con la autoridad. Esto significa que las mujeres, para mostrarse autoritarias, deben arriesgarse a parecer masculinas. También significa que los hombres, si quieren parecer corteses, deben arriesgarse a parecer femeninos.” (Tannen, 1996:168)

2.1.9 Una elección marcada: hogar, hijos, pareja, *full time* o disponibilidad horaria

En la sociedad occidental del siglo XIX, el siglo de la Ilustración, la mujer sin marido carecía de interés, esto significaba que, cuando eran menores, las mujeres adquirían su importancia civil por depender de su padre; al entrar en el mundo adulto si no se casaban se convertían en mujeres socialmente marginadas.

Napoleón Bonaparte, conquistador y admirado por muchos, obligaba la absoluta necesidad de la lectura del texto 213 del Código civil francés que dice:



“El marido debe protección a su mujer y la mujer debe obediencia a su marido”.

Según George Duby³⁹ y Michelle Perrot⁴⁰ en Historia de las mujeres en occidente, manifiestan que explícita o no esta fue la base de todas las legislaciones de occidente y la importancia que se le daba la matrimonio y la obtención de un marido.

“...olvidan el sentimiento de su inferioridad, se les recuerde con franqueza la sumisión que deben al hombre que se convertirá en el árbitro de su destino.”

(Duby y Perrot, 1993: 110)

Sin embargo, han pasado décadas, guerras, legislaciones, revueltas y reconocimientos de derechos, pero en la cotidianeidad la paternidad biológica pasó al terreno de lo simbólico y la maternidad quedó estancada en lo biológico, así lo afirma la escritora y psicóloga feminista Victoria Sau⁴¹, especialista en temas relacionados con la identidad de género. De esta manera, recalca que las madres se han transformado en portavoces de la voz del padre, es decir que ejercen su rol de madre según los lineamientos de la voz del padre. (Sanchís, 2004: 234-238)

Cuando se piensa en la mujer trabajadora actual, en este caso en las periodistas- son varias la preguntas que surgen para entender las responsabilidades que no pueden desatenderse desde el ámbito doméstico privado familiar y que caen como naturales dentro del hacer femenino. Mientras

³⁹Historiador francés, especialista en la Edad Media y vinculado a la Escuela de los Annales (es una corriente historiográfica fundada en 1929, que ha dominado prácticamente toda la historiografía francesa del siglo XX y ha tenido una enorme difusión en el mundo occidental).

⁴⁰Es una historiadora y feminista francesa. Se ha ocupado de la historia de las mujeres (es una pionera en estos estudios), de la clase obrera, y más adelante a interpretaciones sociales comprometidas, en programas contra el Sida o en defensa de la cultura de la paz.

⁴¹Fue escritora y psicóloga española, más conocida por su faceta como activista política feminista. Publicó una amplia obra divulgativa, entre la que se encuentra el Diccionario ideológico feminista (1981) como su obra de mayor influencia.



que los hombres en su rol de padres aprendieron e incorporar ciertas actividades que parecería sólo de praxis materno.

Con esta realidad, parecía que se debe continuar así, pero la feminista norteamericana Betty Friedan⁴² afirma otra cosa:

“Necesitamos estructuras de trabajo que tengan en cuenta la vida de hombres y mujeres que ahora comparten la responsabilidad de criar a sus hijos. Se necesita una mayor flexibilidad horaria, licencias de maternidad y paternidad y guarderías infantiles en todos los lugares de trabajo.” (Cháneton,1997: 92)

Estas necesidades deberían ser cubiertas por los sectores estatal y privado, logrando con ello, cambios socioculturales del patriarcado.

En casi todo tipo de empleo se les obligaba a las mujeres a llevar apariencia impecable femenina, como la idea de ser madre presente, profesional capaz de mantener a su familia económicamente, autosuficiente y que se muestra públicamente. Estos estereotipos son reproducidos y legitimados a través del lenguaje: “tener un empleo no es tan necesario para las mujeres como para los hombres, muchas de las que trabajan lo hacen porque quieren.” “Las mujeres no están capacitadas para realizar determinados trabajos que exigen fuerza física o son peligrosos.” “Los cargos de poder y responsabilidad no son para las mujeres.” “Una mujer que ‘vale’ sale adelante de cualquier modo.” (Instituto de la mujer, ‘La salud laboral de las mujeres, 2003)

2.1.10 Salarios

⁴²Betty Friedan fue una teórica y líder de origen judío del movimiento feminista estadounidense durante las décadas de 1960 y 1970. Fundó el NOW (National Organization for Women), organización que reunió un gran número de colectivos y grupos feministas de Estados Unidos.



En el año 2006, cuando habían pasado ya 31 años de aprobarse la directiva europea en torno a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la brecha salarial de la Unión Europea estaba en el 15%. En este panorama, España se mantuvo en el rango promedio, Malta y Bélgica tenían diferencias que rondan el 4% y el 6%, y los mejores ubicados fueron Alemania con el 23% y Eslovaquia con el 24%. (García, 2006)

Lo usual es que el empleador negocie de manera individual cada contrato, y que de acuerdo a la escala jerárquica se sabe lo que se gana, pero todavía hay quienes negocian valores inferiores a lo dicho por la ley.

“Es posible observar en las mujeres una tendencia a tolerar honorarios más reducidos que los de los hombres, aceptar como natural ‘techos’ más bajos, mantener durante años tareas cuya rentabilidad no tiene posibilidades de incrementarse e incluso dedicar, en forma gratuita, muchas horas de trabajo.” (Coria, 2004: 79)

2.1.11 Mujeres y/o líderes

También se argumenta que las mujeres líderes siempre son ‘sobreseleccionadas’ porque se les exige más requisitos que a los hombres, más distinciones profesionales y logros, así lo explica Lidia Heller. Esta elección es en detalle debido a que son minoría y que por ello son más visibles y en ellas se colocan más miradas tanto en el ámbito personal como laboral. (Heller, 2004)

Sin embargo, la presencia de más mujeres periodistas en una redacción no genera una sensibilidad especial respecto de las temáticas de género y ni otorga por ello un mayor protagonismo a la mujer, como lo indica en un artículo



Rosa Franquet⁴³ (Franquet, 1994). Ella advierte que las periodistas optan en la mayoría de los casos por citas de varones para dar mayor credibilidad a sus notas. De esto, la autora propone que para poder equilibrar el tratamiento sexista de la información se podría a más de la incorporación de mujeres periodistas en la redacción, cuestionar los valores ya marcados por la rutina laboral periodística cotidiana. Con el fin de que de alguna manera re-significar las formas de valorar y elaborar la información.

“Aunque reconocemos que el nexo entre los medios y las mujeres se establece en el marco de las desigualdades preexistentes a la expansión comunicacional, y que ellos no son los causantes de la marginación y desigualdad de las mujeres frente a los hombres, la manera de presentarlas, proyectarlas, representarlas o usarlas, puede potenciar o disminuir no sólo su marginación, sino también las inequidades de género.” (Silva, 2000: 11-12)

2.1.12 Periodismo de género

Respecto de las posibilidades de construir espacios mediáticos diferentes, la filósofa Diana Helena Maffia señala:

“¿sólo las mujeres pueden representar a las mujeres? Traducido en políticas concretas esto significa preguntarse si se debe alentar la producción y el protagonismo femenino esperando que de allí surjan reivindicaciones de género, o se debe alentar la producción de discursos y acciones que rompan los estereotipos vigentes, sin poner condiciones (tampoco de género) al sujeto emisor de tales discursos. Desde mi punto de vista, no todas las mujeres representan a las mujeres, y no sólo las mujeres representan a las mujeres.”
(Maffia, 1998)

⁴³Catedrática de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad Autónoma de Barcelona-España.



Utilizando esta perspectiva podemos hablar entonces de 'periodismo de género'.

“Una de las más importantes (falencias) es considerar que los temas de género son solamente los temas en los que las mujeres son los sujetos principales. No se tiene en cuenta la perspectiva relacional entre mujeres y varones. (...) no se trata sólo de visibilizar a las mujeres, sino de reproducir una revolución en la estructura social sobre la que se funda el patriarcado, la supremacía del varón sobre la mujer.” (Chaher, 2007: 109)

Hablar sobre periodismo de género es mirar los hechos noticiables y observar de qué manera afecta a hombres y mujeres. Desde aquí, se puede afirmar que la perspectiva de género atraviesa todas las noticias en todas las secciones de los medios y debería ser practicada por todos los periodistas. También hay que entender que al hablar de periodismo de género no debe ser entendida como una especialidad de formación profesional, sino debería ser una formación habitual en las carreras de Periodismo y Comunicación. Con este enfoque los profesionales de esta área deberían aprovechar su poder de deconstrucción y/o reconstrucción de significación simbólica con el fin de promover igualdad de género y disminuir la discriminación desde el mismo trabajo cotidiano.

“Dice Teresa Meana Suárez en el artículo “Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos”: decir niños y niñas o madres y padres no es una repetición, no es duplicar el lenguaje. Duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso. La diferencia sexual está ya dada, no es la lengua quien la crea. Lo que debe hacer el lenguaje es nombrarla, simplemente nombrarla puesto que existe.” (Santoro en Chaher y Santoro, 2007: 142)



CAPITULO III

Mujeres periodistas en cifras, resultados obtenidos de la presente investigación

De las 27 mujeres periodistas que se registraban en el año 2014, dentro de las 8 redacciones locales y nacionales (ver anexo 6), el 25 % dejó de laborar en los medios, cifra que se considera una tendencia de los últimos años, como lo argumentan las mismas entrevistadas.

Las periodistas dejan la prensa escrita y pasan a departamentos de comunicación o de relaciones públicas en entidades privadas o públicas, con el objetivo de mejorar sus ingresos, disminuir la presión diaria de trabajo, disponer de mayor tiempo para actividades extra laborales o para su familia, y laborar como ellas la llaman en tiempo de oficina, que significa ocho horas, con flexibilidad laboral y sin presiones.

De este 25%, la mitad abandona su puesto de trabajo porque consideran que la empresa no le permite crecer, y sienten que sus propuestas no son aceptadas o les dan largas y no se ejecutan. El otro 12,5% lo hace por factores externos como deseos de seguir estudiando, o porque quieren probar con otra empresa.

Para el desarrollo de esta investigación se realizó una encuesta a las mujeres periodistas con el fin de conocer su situación laboral.(ver anexo 5)

3.1. Resultados

La encuesta fue dividida en cuatro partes: en perfil laboral, nivel jerárquico, nivel económico y tipo de contrato.



3.1.1 Perfil laboral

En este bloque informativo se buscaba identificar a las mujeres con su lugar de nacimiento, estado civil, número de hijos y su nivel educativo. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuando se les preguntó: ¿cuál es su ciudad de nacimiento? El 73,7% manifestaron que son de Cuenca, mientras que un 16 % procede de Loja y un 10 % de Machala.

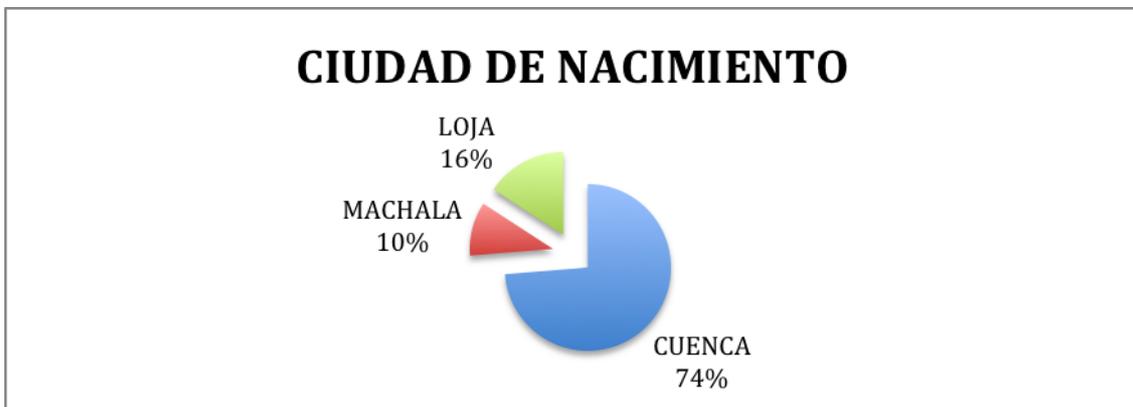


Gráfico 1. Ciudad de nacimiento de las encuestadas.

Elaboradora por la autora

Sobre la edad de las encuestadas, un 7% respondió que son menores de 25 años, un 56% tienen entre 25 y 35 años, y un 37% tienen más de 35 años.

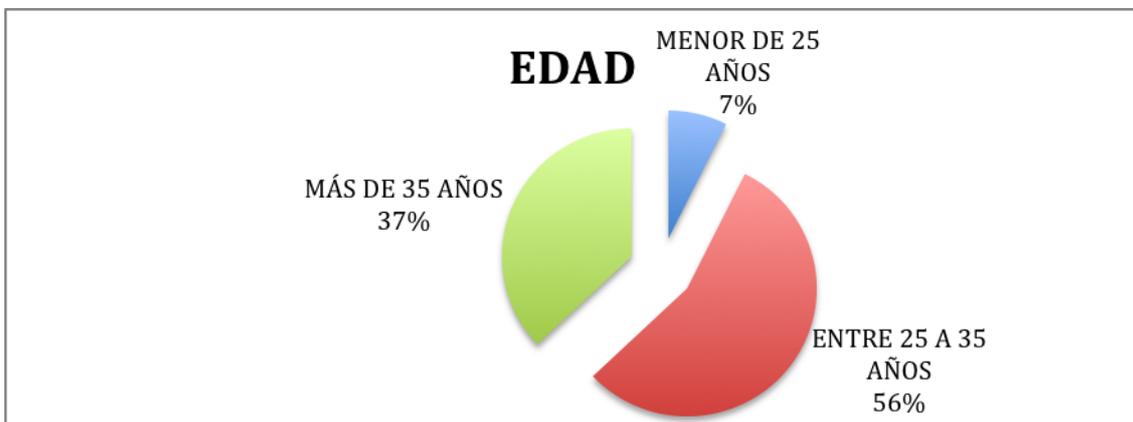


Gráfico 2. Edad de las encuestadas.

Elabora por la autora



Sobre el número de hijos el 46% de las mujeres periodistas encuestadas manifestaron que no tienen hijos, un 35% tiene un hijo o hija y un 19% tienen dos hijos(as).



Gráfico 3. Número de hijos de las encuestadas.

Elabora por la autora

Sobre el estado civil de las encuestas, el 52% indicó que está soltera, el 33% dice estar casada y el 15% no lo especifica.

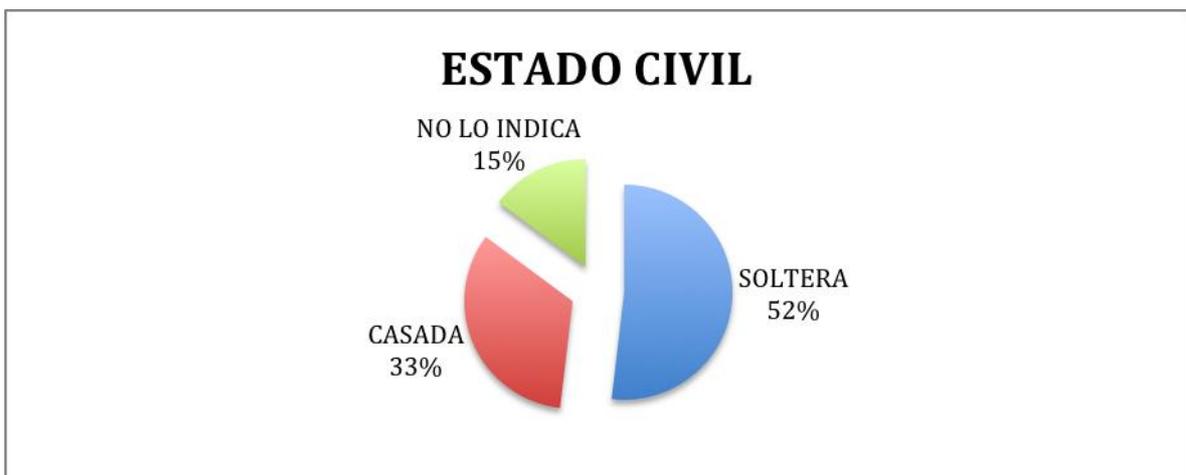


Gráfico 4. Estado civil de las encuestadas.

Elabora por la autora



Al preguntarles sobre su nivel educativo, el 18% indican estar egresadas y el 82% tienen título de licenciadas en Ciencias de la Comunicación Social.

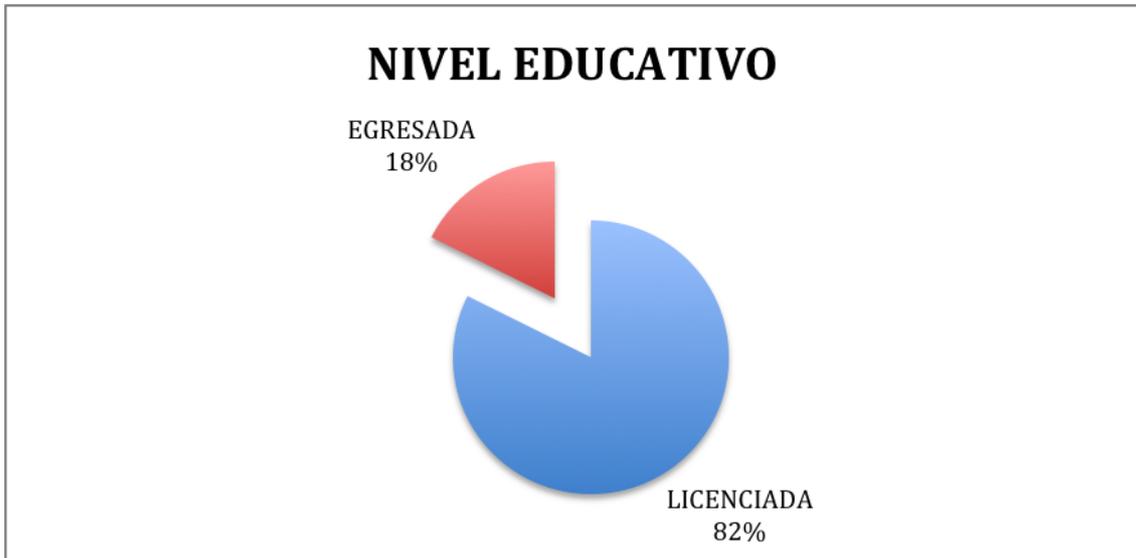


Gráfico 5. Nivel Educativo de las encuestadas.

Elaborado por la autora

3.1.2 Nivel Jerárquico

Dentro de este bloque se buscaba obtener información sobre el diario en el cual trabajan y cual es el puesto jerárquico que ocupan.

Los resultados de este nivel indican que el diario el Tiempo cuenta con un 30% de mujeres periodistas del total de las encuestadas, un 29% tiene el diario Mercurio, un 18 % tiene el diario La Tarde, seguido de un 7% El Comercio, y 4 % para cada uno de los diarios restantes: Hoy, El Telégrafo, Metro y El Universo. Es decir, los tres diarios locales reúnen el 77% de mujeres periodistas, mientras que las sedes de los diarios nacionales suman un 23%.



NÚMERO DE PERIODISTAS POR DIARIO

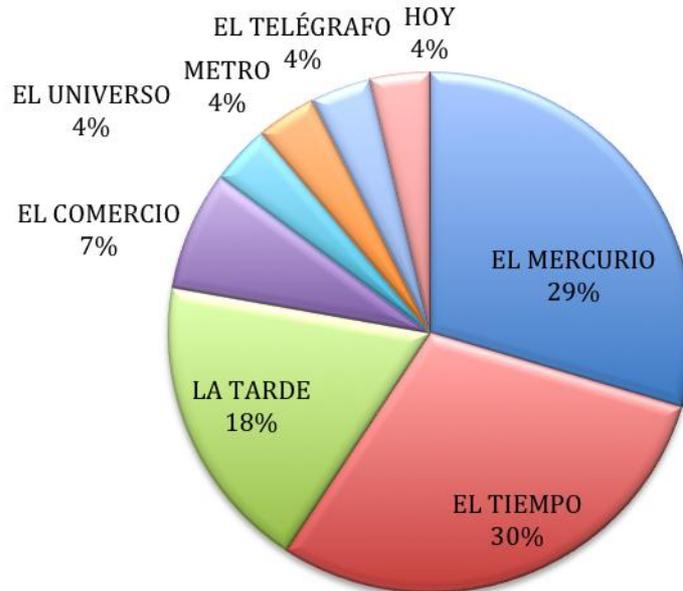


Gráfico 6. Número de periodistas por diario

Elaborado por la autora

Sobre los cargos que ocupan las mujeres en las redacciones el 78% son reporteras o corresponsales, el 15% son jefas de sección y el 7% ocupan el cargo de directoras.

CARGO DE LAS PERIODISTAS

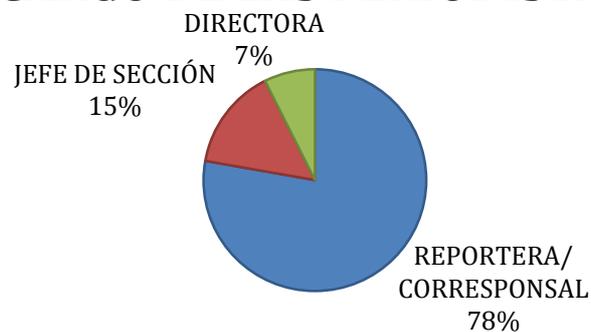


Gráfico 7. Cargo de las periodistas encuestadas.

Elaborado por la autora



3.1.3 Nivel Económico

En este bloque se busca indagar en el salario que reciben las mujeres, su jornada laboral, su horario, si cuenta o no con seguro de vida y si ha solicitado permisos y/o licencias remuneradas o no remuneradas.

De acuerdo a lo dicho por las encuestadas el 37% recibe un salario mensual de \$500 a \$800, un 30% recibe más de \$1000 mensual, un 18% recibe entre \$340 y \$500, y un 15% recibe entre \$800 y \$1000 mensuales.

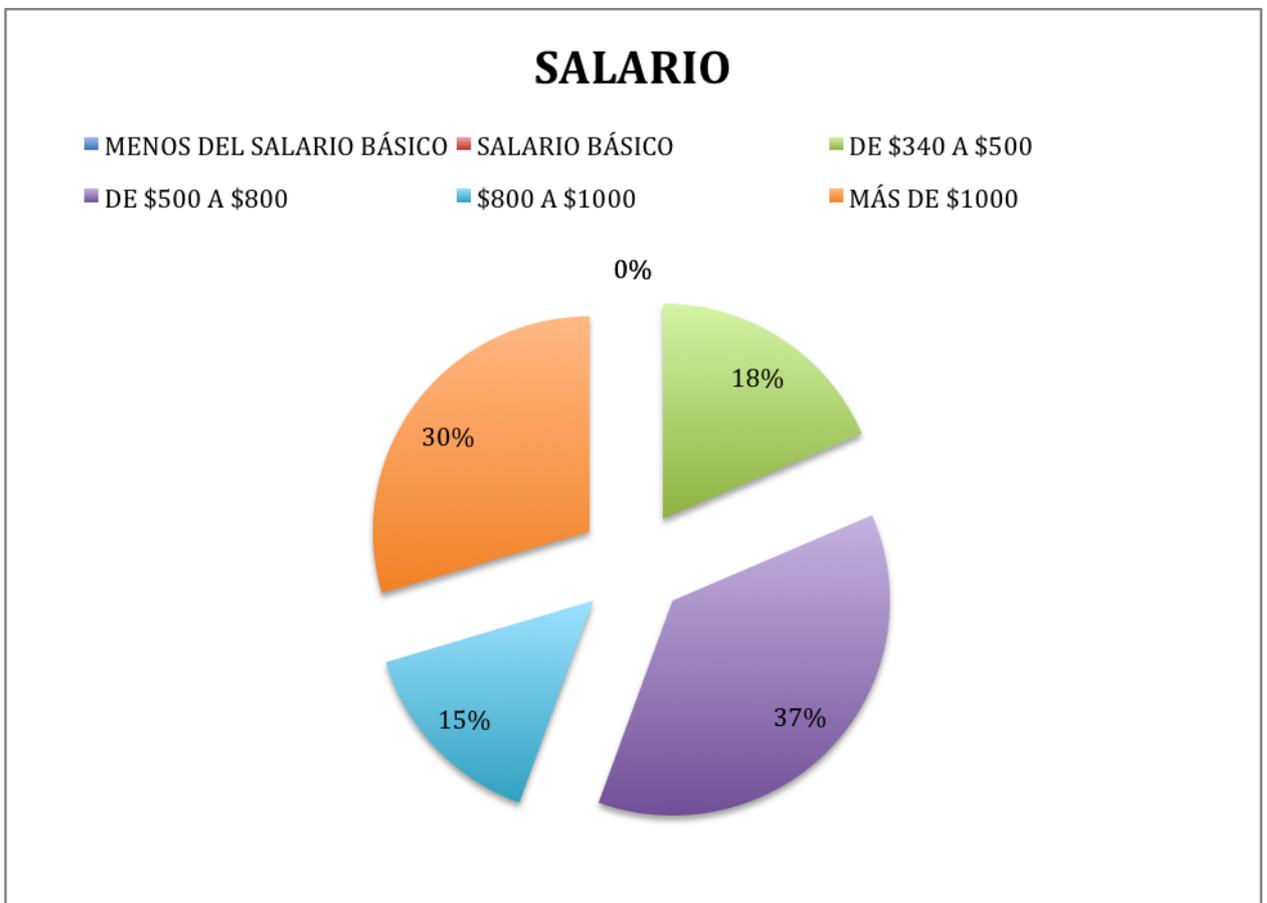


Gráfico 8. Salario de las encuestadas.

Elaborado por la autora



De acuerdo a la jornada laboral manifestaron que trabajan las ocho horas y también los fines de semana.



Gráfico 9. Jornada de Trabajo de las encuestadas.

Elaborado por la autora

Con un 96% de las encuestadas manifiestan que su horario de trabajo es matutino y un 4% dice trabajar en horario vespertino.

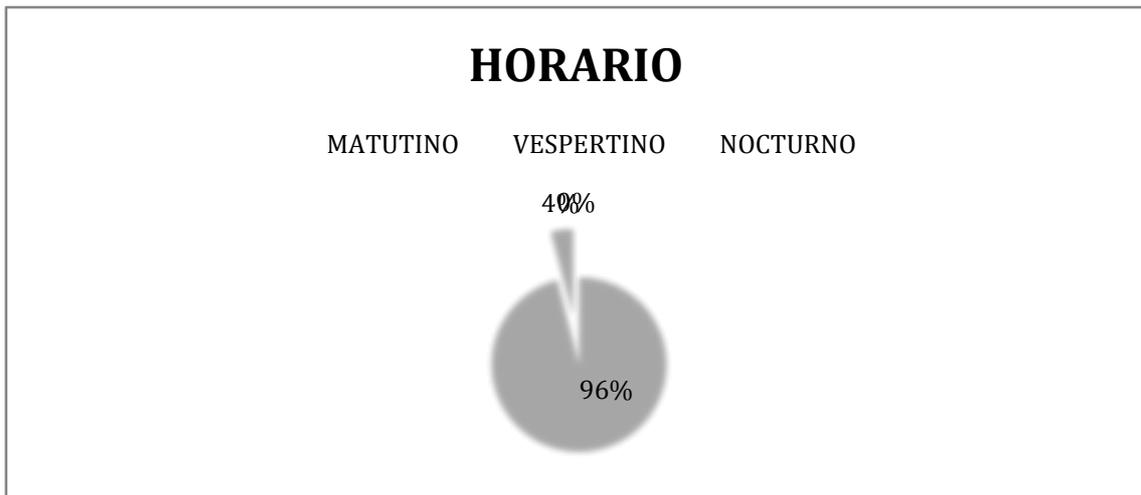


Gráfico 10. Horario de trabajo de las encuestadas.

Elaborado por la autora



Sobre las horas extraordinarias y suplementarias, manifestaron que mensualmente tienen un promedio de 100 a 200 dólares de incremento por las horas trabajadas que se suma al sueldo recibido.

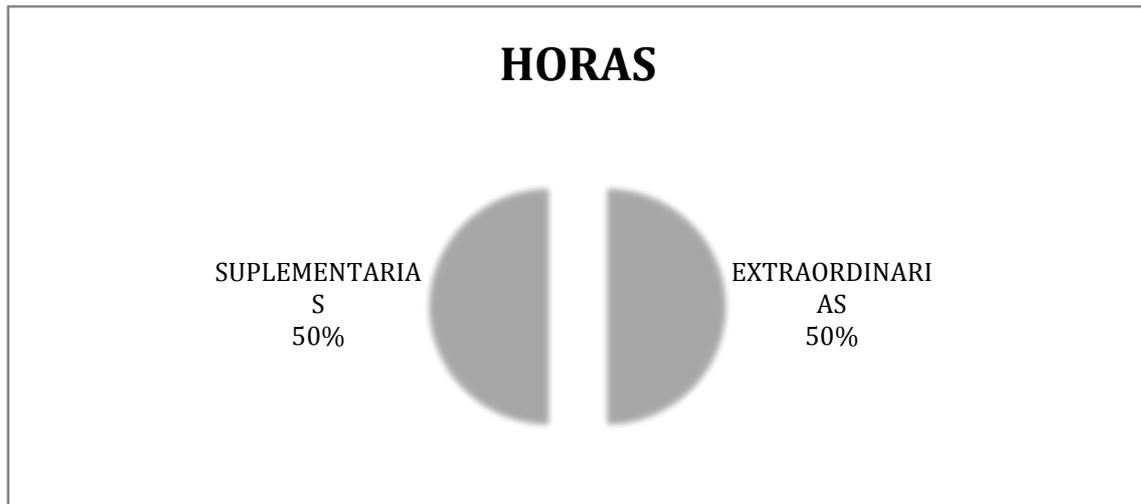


Gráfico 11. Horas suplementarias y extraordinarias de las encuestadas.

Elaborado por la autora

Sobre el seguro de vida, el 96% dijo detener seguro público y el resto 4% no lo indica.

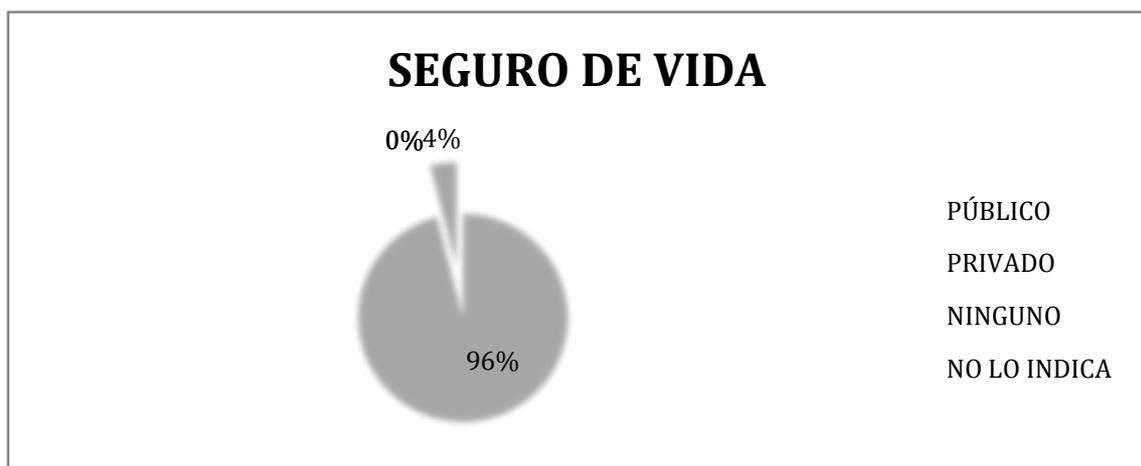


Gráfico 12. Seguro de vida de las encuestadas.

Elaborado por la autora



Cuando se les preguntó a las encuestadas si habían solicitado los permisos remunerados el 50% afirmó su respuesta. Los permisos remunerados de acuerdo a al Código de trabajo son: por enfermedad, por embarazo, para atender los casos de hijos/as hospitalizados o con patologías degenerativas, por fallecimiento de la o el cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad, por matrimonio, por permiso sindical, por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente.

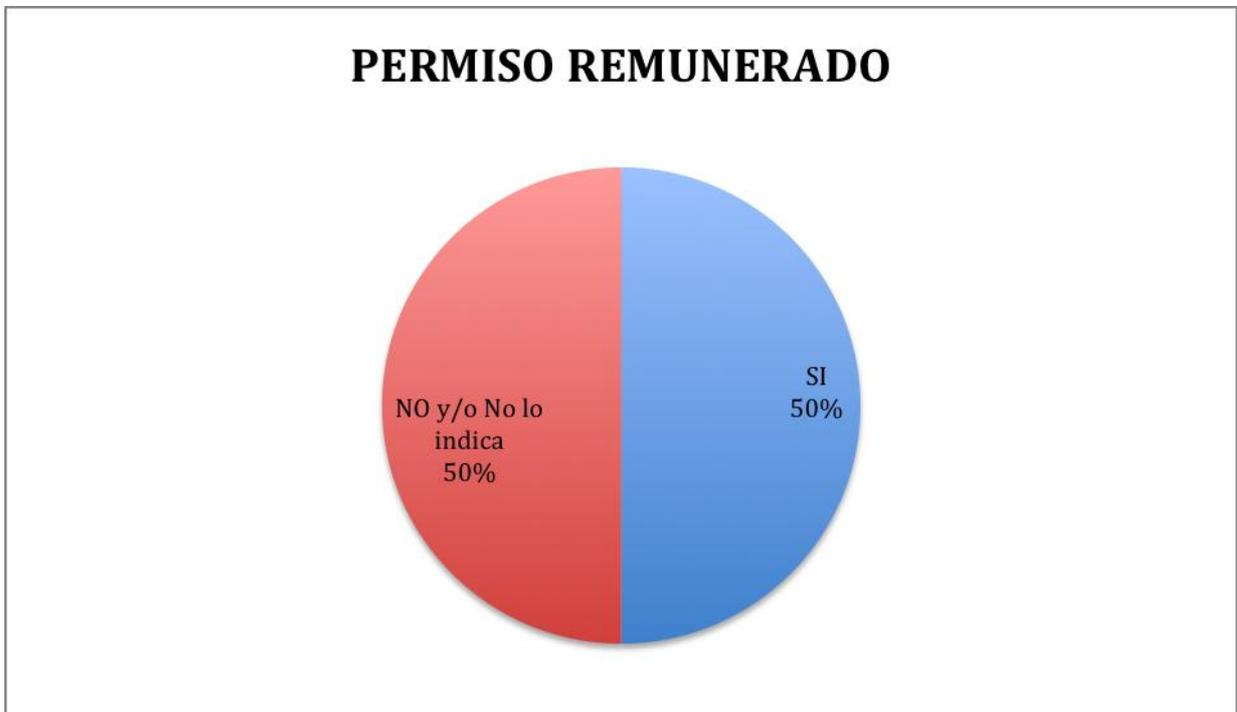


Gráfico 13. Permisos Remunerados de las encuestadas.

Elaborado por la autora

Con respecto a los permisos o licencias no remuneradas: el 20% de las encuestadas manifiestan haberlos solicitado. Estos permisos, de acuerdo al capítulo 4 del Código del Trabajo, son: porque se encuentre detenido y siendo investigado por el cometimiento de una infracción, por acudir al servicio militar, por accidente o enfermedad grave de los parientes hasta segundo grado de



consanguinidad o primero de afinidad, por participar como candidato o candidata de elección popular, por representar a los sindicatos de trabajadoras, y por beca de estudio en el extranjero. El resto de encuestadas manifiesta no haberlo usado o simplemente no lo indica.



Gráfico 14. Permisos no remunerados de las encuestadas.

Elaborado por la autora

3.1.4 Tipo de Contrato

En este bloque de la encuesta se busca determinar el tipo de contrato que tiene la mujer encuestada, el tiempo de trabajo y si el empleador le provee de recursos técnicos y económicos.

De acuerdo a las encuestas el 100 % dice tener un contrato de trabajo indefinido.



Gráfico 15. Tipo de Contrato de las encuestadas.

Elaborado por la autora

Sobre el tiempo de trabajo, las encuestadas manifestaron que en cuatro partes iguales que trabaja menos de 5 años, trabaja más mas de cinco años, otro 25% trabaja más 10 años y otro 25% no lo indica.



Gráfico 16. Tiempo de Trabajo de las encuestadas.

Elaborado por la autora



Mientras que en las preguntas sobre el tiempo de trabajo de la empresa actual y el tiempo de trabajo en el actual cargo la respuesta en la mayoría de los casos de las encuestadas es igual al tiempo de trabajo dicho en la anterior pregunta.



Gráfico 17. Recursos técnicos que provee el empleador a las encuestadas.

Elaborado por la autora

Cuando se les preguntó a las encuestadas sobre si el empleador les provee recursos técnicos, el 89% dice siempre y un 11% dice a veces. Los recursos técnicos entendidos como: grabadora, cámara de fotos, pila, computadora.

Sobre la pregunta si el empleador les provee recursos económicos las encuestadas indicaron que el 89% dice siempre y un 11% dice a veces. Los recursos económicos son: viáticos, taxi.

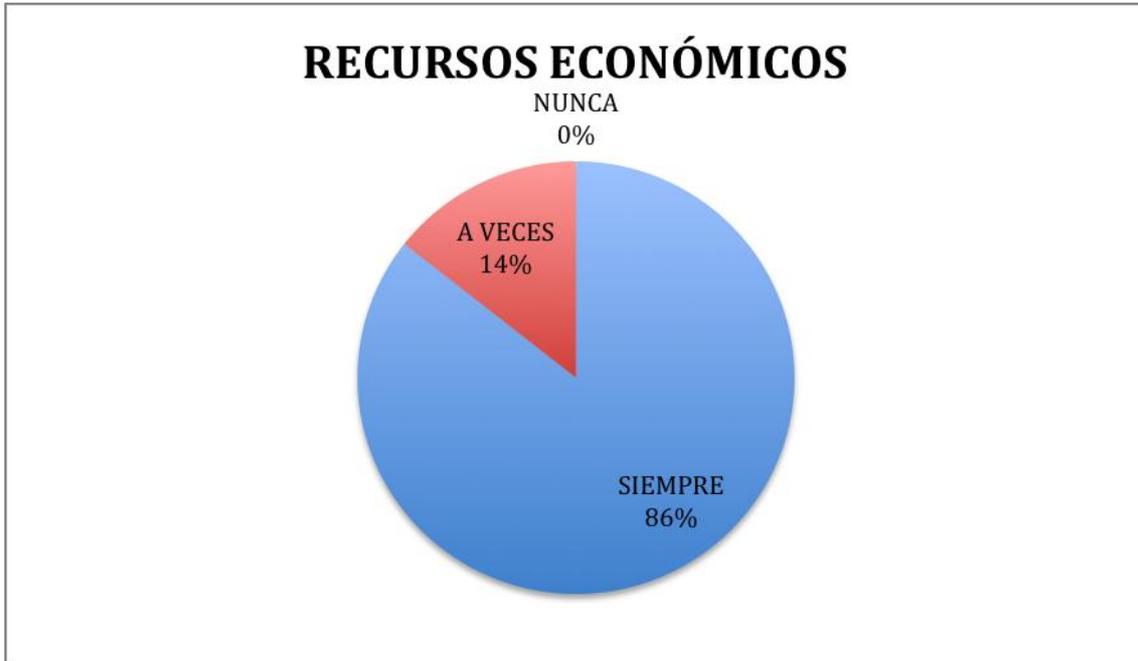


Gráfico 18. Recursos Económicos que les proveen su empleador a las encuestadas.

Elaborado por la autora

En definitiva, a lo largo de este capítulo presento gráficamente los resultados de las encuestas realizadas, que me brindan un acercamiento a la realidad de la situación laboral de las mujeres periodistas en las salas de redacción de Cuenca.

A continuación, en el siguiente capítulo, detallo las interpretaciones de estos gráficos.



CAPITULO IV

Retrato hablado de las redacciones de hoy

Luego de las encuestas realizadas, también debo mencionar que de las 27 mujeres, 15 accedieron a una entrevista con el fin de detallar sus respuestas, mientras que 4 mujeres luego de varios llamados, decidieron no aceptar la entrevista, (sólo accedieron a las encuestas) y 3 mujeres rechazaron en el primer llamado. En total fueron 7 mujeres que no aceptaron participar de la entrevista de esta investigación, sin que ello pueda afectar el desarrollo de este estudio.

4.1 Análisis de los resultados

A continuación presento mis apreciaciones iniciales de lo observado con estas dos modalidades:

- Se mantiene la falta de conciencia y, en muchas encuestadas, aparece también la falta de información que revela ignorancia y desinterés sobre las problemáticas tratadas en esta investigación, a más de eso varias desconocen de los artículos de la Ley de Comunicación o del Código de Trabajo sobre los derechos y responsabilidades.
- Los compañeros varones son considerados por la mayoría de las encuestadas como quienes no poseen conciencia de género en los espacios laborales que comparten.

También de acuerdo a las entrevistas las mujeres no consideran al periodismo como una profesión masculina, pero reconocen entre las razones principales que hacen a la escasez de mujeres periodistas en gerenciamiento de medios,



el temor de la contratación de mujeres ante la posibilidad de embarazo, licencias y responsabilidades por maternidad; los estereotipos socioculturales de género y las características propias de las culturas organizacionales de empresas en general y mediáticas en particular. A esto se suman los crecientes departamentos de prensa, de comunicación o de relaciones públicas que están integrándose en las empresas. Estos lugares de trabajo son cada vez más apetecibles por sus horarios y por su remuneración.

4.1.1 Perfil profesional-laboral

Las mujeres periodistas en las salas de redacción de Cuenca mayoritariamente son de la ciudad, tiene título de tercer nivel, es decir, son licenciadas en Ciencias de la Comunicación, se encuentran solteras, sin hijos y están entre los 25 y 35 años de edad.

4.1.2 Satisfacción de las mujeres de acuerdo a su ambiente de trabajo

De acuerdo a las mujeres que accedieron a las entrevistas, ellas manifestaron encontrarse en un nivel medio de satisfacción, ya que aseguran que tanto en la ciudad como en el país hacen falta espacios para un desarrollo profesional, parafraseo a Jacky Beltrán, periodista del diario El Tiempo, quien obtuvo una beca a la FNPI.

Ocho mujeres fuera de grabación, *off the record*, manifestaron que su ambiente de trabajo, no era el que esperaban ya que sentían ciertos roces por competencia profesional y que en otros casos sus compañeros o compañeras manejaban un lenguaje ofensivo y grosero.

Hay un caso en particular de *acoso laboral, mobbing*, (que por peticiones de confiabilidad no especificaré) donde el empleador anula el contrato de diez años de la periodista, genera un nuevo contrato diciéndole que se debe a las



reformas de las leyes, además le solicita que firme su acta de renuncia con el fin de no pagarle indemnizaciones, mientras que su liquidación no correspondía a lo que dicta el Código de Trabajo. Estos actos no fueron valorados con anterioridad entre las partes, y ella al sentir su vulneración económica los acepta. Al preguntarle si acudió a una asesoría legal, manifestó que si, pero que no continuó con los trámites recomendados por el abogado ya que también afectaría la relación laboral de su esposo, quien también trabajaba en la misma empresa. Luego de seis meses de haber sido entrevistada, ella me comentó que obtuvo su trabajo deseado, actualmente trabaja en el Ministerio de Salud dentro del departamento de comunicación.

Seis entrevistadas relataron casos similares de discriminación cuando una mujer cubre el área de deportes, especialmente si se trata de fútbol. Tres entrevistadas concordaron al mencionar que cuando ellas preguntaban a un dirigente deportivo o a un jugador, sus colegas de prensa se sentían amenazados y las colocaban a un lado, impidiendo que realicen sus preguntas. Además de expresar ciertas frases como: “las mujeres no deben hacer prensa deportiva”, “eres nueva, no sabes”, “¿Quién te mandó?”. Frases que marcan el ejercicio del poder y los estereotipos designados para una mujer.

4.1.3 Salario, contrato, horario y permisos

Desde la nueva ley de comunicación y la tabla tarifaria de remuneraciones, las empresas mediáticas tuvieron que ajustar los salarios de sus empleadores. En varios casos, las mujeres que trabajan más de cinco años en estas empresas notaron el incremento de sus salarios. Alrededor del 60% gana más de \$500 mensuales, es decir, un 37% gana entre \$500 y \$800 mensuales, y un 30% gana más de 1000 dólares al mes. Mientras que el 18% gana entre \$340 a \$500 y un 15% gana entre \$800 y \$1000. (ver el gráfico 8). También las encuestadas manifestaron cobrar horas extraordinarias y suplementarias.



En el tema de seguro de vida, casi en la totalidad manifestaron que aportan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

Sobre los permisos remunerados y no remunerados que especifica la ley, un 50% ha hecho uso de sus permisos remunerados ya sea por embarazo o por enfermedad de su persona o de sus miembros familiares. Mientras, el 20% de las encuestadas dice haber usado alguna vez los permisos no remunerados.

4.1.4 Riesgos dentro de la actividad laboral y su seguridad

Dentro de este punto las mujeres entrevistadas manifestaron que su labor diaria no involucra tener riesgo físico, más allá de cuando hay coberturas de incidentes poco regulares, como puede ser cubrir un desastre natural.

4.1.7 Niveles jerárquicos de las mujeres en las redacciones de los periódicos locales

De acuerdo a la encuesta el 78% de las mujeres trabaja como reportera en los diarios locales y como corresponsal en los diarios nacionales, un 15% es jefe de sección, dentro de este grupo las mujeres superan los 30 años y un 7% son directoras y/u ocupan el puesto más alto en la redacción. (ver gráfico 7)

Entre los casos más concretos tenemos a Doris Merchán, gerente de El Mercurio, Dory Zamora editora de La Tarde y Margarita Toral editora de intereses en El Tiempo, estas tres mujeres, sin desmerecer sus trabajos y sus estudios, forman parte de la estructura de una empresa familiar, como son estos tres diarios (Mercurio, Tarde y Tiempo). También debo agregar que su cercanía a un negocio familiar y su profesión les ha facilitado acceder a una jerarquía, pero no a la más alta.



También dentro de las encuestadas tenemos a Sandra Ochoa jefa de sección en El Universo, Adela Araujo subeditora Cuenca de El Metro y Ana Minga, editora de El Tiempo.

Cuando se les preguntó sobre planes de ascensos laborales o estructura de escalafón, manifestaron: en ninguna de estas empresas hay algo parecido, son empresas sin crecimiento y para subir de rango habría de esperar que alguien ceda su puesto ya sea por jubilación o por cambio de trabajo.

4.1.5.1 Techo de cristal

Como autora de este texto, observo que las mujeres periodistas de las salas de redacción de Cuenca tiene un “vacío de realización femenina”, como lo explica Colette Dowling en el capítulo dos. Debido a los requerimientos que constituyen el concepto “techo de cristal”, explicado por Burin con los siguientes seis rasgos:

- 1) las responsabilidades domésticas y de cuidado de los niños,
- 2) el nivel de exigencias,
- 3) los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio de poder,
- 4) la percepción de sí mismas que tienen las mujeres,
- 5) el principio de logro y
- 6) los ideales juveniles.

En este escenario puedo advertir dos situaciones: el grupo de mujeres con hijos siente los seis puntos sobre sus hombros, debe satisfacerse en la parte laboral y con su entorno familiar. Mientras, para el grupo de mujeres sin hijos, los puntos 2, 4, 5 y 6 forman parte de sus demandas diarias, todas encaminadas en su aspecto profesional.

4.1.5.2 Elecciones: hogar, hijos, pareja...



De las mujeres encuestadas, las que se encuentran con hijos manifestaron que su actual puesto limita su desempeño al querer llevar su labor diaria con sus labores de familia, el trabajo les exige mayor tiempo del que ella quisiera dar, debido a que sus hijos también las necesitan. Por ello, tienen la expectativa de dejar su actual puesto y buscar espacios en los departamentos de comunicación y de relaciones públicas. Casos concretos en este tema, son las periodistas del diario La Tarde y otras, quienes tienen trabajo a medio tiempo.

Otra problemática presente con sus colegas varones es la exigencia de mayor tiempo en caso de coberturas especiales. Esta premisa fue presentada por varias mujeres que tienen hijos o están casadas, creen que la maternidad aún en la actualidad tiene mayores responsabilidades que la labor del padre. Algunas expresaron que en sus hogares y familias en algún momento han recibido quejas como “la ausencia de la madre es imperdonable”, “tus hijos te necesitan”, cámbiate de trabajo”, “tu no necesitas trabajar”. Nuevamente los datos obtenidos y las frases antes expuestas muestran el ejercicio del poder del hombre frente a la mujer, en donde el peso de la responsabilidad de la maternidad es mayor a la paternidad.

4.1.5. 3 Realidad de la mujer según Barbro Dahlbom-Hall

La realidad de las mujeres estudiadas coincide con la categorización de Barbro Dahlbom-Hall. Es cierto, entre los 20 y 30 años las mujeres ingresan al espacio laboral, ya sea porque estudian y trabajan o porque terminaron sus carreras. A esta fase la conocen como “mascota alegre”, donde las mujeres muestran comportamientos de obediencia, ingenuidad e inseguridad.

La segunda etapa, entre los 30 y 40 años, Dahlbom-Hall la considera como la etapa con los años más difíciles y activos de la vida de las mujeres al intentar ensamblar familia y trabajo, época con mayores exigencias en el ámbito laboral



y en el cotidiano – doméstico, en la que las mujeres desean subir de rango y obtener un mejor empleo. Durante esta investigación se comprueba esta premisa, el 50% de las mujeres entrevistadas deseaban un cambio de puesto o de trabajo.

En lo que no concuerdo con la experta son los rangos de edad para la etapa de “indispensabilidad”, comprendida entre los 30 y 35 años en donde por querer conjugar familia y espacio laboral, optan por cambiarse de trabajo. De acuerdo a las mujeres investigadas el sentirse indispensable formaría parte de la fase mascota alegre, fase inicial, por que es también una edad donde las periodistas inician sus vidas con parejas y tienen hijos, convirtiéndose este en otro motivo para que las mujeres deseen cambiarse de trabajo.

Finalmente, Dahlbom indica que las mujeres en general llegan a puestos de dirección promediando los 45 años de edad. De los casos en análisis esta premisa conjugaría con la realidad.

4.1.6. Labor periodística y depresión

En el capítulo dos con los estudios de Mabel Burín, se analiza el deseo de poder en las mujeres, sus consecuencias laborales y los estados depresivos con el consumo de psicofármacos. Tomando ésta información de referencia y comparándola con las mujeres estudiadas debo manifestar que no presentan el uso o consumo de sustancias psicofarmacológicas para disminuir sus niveles de presión.

Algunas de ellas cuentan que su mejor método para su labor diaria es fumar un cigarrillo o tomar tazas con café, cuando sienten stress o simplemente por gusto, es decir, es un hábito sin relación de dependencia con los estados de stress o depresión. Otras, en cambio, indican haberse medicado una o varias veces para la gastritis, debido a no tener un horario de comida.



4.1.8 Periodismo con enfoque de género

Al iniciar con este trabajo encontré que las ocho salas de redacciones analizadas contaban con un 50/50 de hombres y mujeres. Sin embargo, el 50% correspondiente de mujeres no significa que sean ellas quienes a través de sus textos realicen periodismo con enfoque de género, varias de las encuestas y/o entrevistadas incluso desconocen de este término.

4.1.9 Época de cambios

Luego de concluido el tiempo de ésta investigación pude observar que la variante de lugar de trabajo ha sido constante para estas mujeres. Luego de haberme expuestos sus malestares, varias de ellas optaron por cambiarse de empresa, porque ellas buscaban nuevas ofertas o porque otras empresa les llamaron, una se cambio de medio local a nacional, otras cinco fueron a entidades gubernamentales.



CONCLUSIONES

Tras haber culminado cada una de las etapas de esta investigación, podemos esbozar conclusiones con la base del análisis realizado bajo la perspectiva de género, se logró visibilizar situaciones cotidianas, reflexionar con teorías académicas de influencia internacional y observar que persiste el modelo patriarcal.

Esta investigación se generó con enfoque de género como pilar fundamental para su abordaje teórico y contextual, logrado una de las propuestas iniciales que fue realizar una investigación emancipadora, es decir, los datos y la información obtenida son válidos para la autora del texto, como para mostrar una realidad y alcanzar un análisis que rompa con la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Sin duda, la investigación con este enfoque permitió visibilizar situaciones cotidianas de las mujeres investigadas y además contar con teorías que muestran realidades mundiales y comparables con las situaciones locales. También, debo aclarar que este estudio cuenta con teóricos masculinos aunque en menor cantidad, quienes hablan sobre temáticas de género, la relación del poder y sobre los roles de trabajo.

Las siguientes conclusiones confirman que el acceso a los medios de comunicación no determinan ocupar puestos de responsabilidad, las mujeres laboran en las salas de redacción presentando un vacío de realización, situación que les lleva a cambiar de trabajo, sin implicar una mejor opción.

La primera conclusión obtenida es que el acceso a los medios de comunicación no tienen limitaciones pero al momento de subir en los puestos de trabajo, ninguna de las salas de redacción cuenta con planes de ascenso o estructuras de escalafón; incluso Doris Merchán, gerente de diario El Mercurio, que se encuentra en el mayor puesto jerárquico de las mujeres estudiadas, se ubica en un rango menor frente a su hermano quien ocupa el cargo de máxima



autoridad, al ser el director del medio. En las ocho salas de redacción estudiadas verificamos que ni una sola mujer encabeza un negocio mediático. Y con los datos obtenidos comprobados que las mujeres tienen facilidad de entrar o salir de una empresa, pero eso no se traduce en ocupar un cargo de responsabilidad.

La segunda conclusión tiene que ver con la dificultad de subir rangos en una empresa y la insatisfacción laboral de las mujeres, estos son los principales motivos manifestados por las entrevistadas que les obliga a optar por nuevas fuentes de trabajo con el fin de lidiar su realidad laboral con sus aspiraciones de crecimiento profesional o de realización familiar y la maternidad. Una vez dentro del mercado de los medios las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, existen restricciones como: menor disponibilidad de tiempo para coberturas especiales, asignación de roles predefinidos (mujer con notas de moda, entretenimiento, y hombre con notas de actualidad, política, economía, deportes), y la dificultad de conciliación entre vida familiar y profesional. Además de ambientes de trabajo no deseados donde hay acoso laboral por parte de sus compañeros del medio o de los otros medios al momento de cubrir información. En el caso de las mujeres con hijos o con relación de pareja se acentúan también las presiones sociales y familiares de atender sus quehaceres domésticos y maternos, y de recibir censura por disponer de menor tiempo. En definitiva, el peso maternal es mucho mayor a la paternidad. Estos relatos de segregación laboral y de género les lleva a las mujeres a optar por decisiones que se traducen en vacío de realización. Este estudio demostró que al mantenerse la forma de organización social de patriarcado la mujer tiene que lidiar con ese vacío.

La tercera conclusión, determina que las mujeres reciben sueldos y beneficios de ley, al igual que sus compañeros de trabajo, sus espacios laborales también son similares. Sin embargo, este no es un componente suficiente para permanecer en un medio de comunicación. Más los factores detallados



anteriormente hacen que las mujeres busquen otros espacios ya sea en otros medios de comunicación o en departamentos de relaciones públicas. Al finalizar el tiempo de estudio de esta investigación se comprobó que ocho mujeres optaron por un nuevo empleo.

Finalmente como dice la activista feminista Silvia Federici, las mujeres han conseguido más autonomía a través del trabajo asalariado, pero más autonomía respecto de los hombres, no respecto del capital. Los hombres también son explotados y sufren la explotación capitalista. Como autora de esta investigación me sumo a la propuesta de Federici de aspirar transformar el modelo, donde los hombres como las mujeres debamos ser liberados e iguales.

RECOMENDACIONES



Dentro de esta investigación se encuentran dos espacios: el educativo y el laboral.

Para el plano educativo considero pertinente abordar la temática de periodismo con enfoque de género, tanto en las aulas de clases y en los pensum de estudio, con el fin de visibilizar otras opciones y utilizar las situaciones presentes en el capítulo tres y cuatro de esta investigación, las mismas que podrían ser utilizadas para elaborar debates y discusión entre educandos y docentes.

En el plano laboral, creo que las y los periodistas deberían asumir la responsabilidad de generar en conjunto con quienes dirigen los medios espacios de difusión de problemáticas que afrontan el ser periodista, el ser mujer periodista, la maternidad o paternidad de un periodista, etc. Incluso creo pertinente crear y establecer parámetros diferentes de relaciones laborales entre hombres y mujeres para no continuar legitimando los estereotipos de género. Y/o también generar nuevos espacios donde las mujeres sean mayoritariamente fuentes de información en temas de relevancia, saliendo de los temas light.

Y finalmente, recomiendo a todo aquel que lea esta investigación incentivar a la continuidad o desarrollo de nuevas exploraciones e investigaciones con enfoque de género.

BIBLIOGRAFÍA



Mead, M. (1981). *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Laja SA.

Beauvoir, S. (2005). *El segundo Sexo*. Madrid: Cátedra.

Vázquez, M.(1978) *La historia del periodismo en el Azuay*. Tesis de licenciatura. Universidad de Cuenca.

Malcolm, Janet, (1991), *El periodista y el asesino*, Barcelona, Gedisa.

Martini, Stella, (2000), *Periodismo, noticia y noticiabilidad*, Buenos Aires, Norma.

Duras, Marguerite, (1984), *Outside*, Barcelona, Plaza y Janés.

Valle, Norma; Hiriart, Bertha; Amado, Ana María, (Marzo 1996), *Espacio para la igualdad*. El ABC de un periodismo no sexista, en *Mujer/ Fempress*, Revista mensual de la Red de comunicación alternativa de la mujer, Cáp.2 *La escena de los medios*.

Chaher, Sandra y Santoro, Sonia (comp.), (2007), *Las palabras tienen sexo*. Introducción a un periodismo con perspectiva de género, Buenos Aires, Artemisa Comunicación Ediciones.

Coria, Clara, (2004), *El sexo oculto del dinero*. Formas de la dependencia femenina. (1º edición 1986), Buenos Aires, ED. Piados.

Dahlbom-Hall, Barbro, (1996), *¡Mujer! ¡Atrévete a dirigir!*, Barcelona, Dowling, Colette, (2007), *El complejo de Cenicienta*. El miedo de las mujeres a la independencia (1º edición 1981), Buenos Aires, De bolsillo.

Duby, Georges y Perrot, Michelle, (1992), *Historia de las mujeres en Occidente*, (1º edición 1991), Madrid, Taurus, Tomo 1: *Historia de las mujeres en Occidente*, traducción de Marco Aurelio Galmarini.

Duby, Georges y Perrot, Michelle, (1993), *Historia de las mujeres en Occidente*, (1º edición 1991), Madrid, Taurus, Tomo 4: *El siglo XIX*, traducción Aurelio Galmarini.

Duras, Marguerite, (1984), *Outside*, Barcelona, Plaza y Janés. -Durkheim, Emile, (1984), *Las reglas del método sociológico*, Buenos Aires, La Pléyade.

Etkin, Jorge., (2000), *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Acuerdos, dualidades y divergencias, Bs. As, Pearson Educación.



Heller, Lidia, (2004), Nuevas voces del liderazgo. Dilemas y estrategias de las mujeres que trabajan, Buenos Aires, Nuevo hacer, Grupo Editor Latinoamericano.

Holmes, Dorothy E., (2007), "Techos de cristal: sus orígenes, manifestaciones dinámicas y consecuencias en las mujeres.", en Mariam Alizade y Beth Selig (comp.) El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre la mujer y el poder, Bs.As., Lumen.

Malcolm, Janet, (1991), El periodista y el asesino, Barcelona, Gedisa.

Sanchís, Ima, (2004), El don de arder. Mujeres que están cambiando el mundo, Bs. As., Del Nuevo Extremo.

Sohr, Raúl, (1998), Historia y poder de la prensa, Barcelona, Andrés Bello, Segunda parte: 'Para entender a la prensa: La prensa como negocio'.

Tannen, Deborah, (1996), La comunicación entre hombres y mujeres a la hora del trabajo, (1º edición 1994), Bs.As., Vergara, Título original: Talking from 9 to 5: Women and Men at work.

Granja, Guillermo. "Estudio de mujeres ejecutivas 2013." www.eumed.net. 2013. EUMED. Abril 2014
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2013/discriminacion-laboral.html>.

Varios. "Infografía día Internacional de la Mujer." www.inec.gob.ec. 2013. INEC. abril 2014
http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1732&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800.

Varios. "Estudio de mujeres ejecutivas 2014" www.deloitte.com. 2014. Deloitte. abril 2014
https://www.deloitte.com/view/es_EC/ec/perspectivas/estudios-y-publicaciones/articulos-de-interes/eea3c89d68155410VgnVCM1000003256f70aRCRD.htm.

Varios. "El Informe Mundial sobre la Condición de la Mujer en los Medios de Noticias." www.cima.ned.org. 2011. CIMA E IWMF. abril 2014
<http://cima.ned.org/events/global-report-status-women-news-media#sthash.JpDWZn51.dpuf>.

Chávez, Lucero. "La sed de información en la actualidad es enorme." www.ClasesdePeriodismo.com. 9 febrero 2014. Clases de Periodismo. abril 2014
<http://www.clasesdeperiodismo.com/2014/02/09/la-sed-de-informacion-en-la-actualidad-es-enorme/>.



Varios. "EEUU faltan mujeres en redacciones." Clasesdeperiodismo.com. 12 julio 2013. Clases de Periodismo. abril 2014
<http://www.clasesdeperiodismo.com/2013/07/12/ee-uu-faltan-mujeres-en-las-redacciones/>.

Mas, Sara. "La imagen del mundo sigue siendo masculina-Cuarto Proyecto de Monitoreo Global de Medios." www.Amecopress.net. 2010. AMECO PRESS. abril 2014
http://amecopress.net/spip.php?page=imprimir_articulo&id_article=5102.

Varios. "Taller de Redacción Básica." www.FundaciónElUniverso.org. 2012. Fundación El Universo. abril 2014 http://www.fundacion-eluniverso.org/documentos/material/Taller_de_Redacci%C3%B3n_B%C3%A1sica.pdf.

Tena, Olivia. "Conferencia "El trabajo de las mujeres: Factor de empoderamiento o sujeción" del 8º Encuentro Nacional de Empoderamiento Femenino: espacio de reflexión y reconocimiento a las mujeres." www.uaeh.edu.mx. 2012. UAEH. abril 2014
<http://www.uaeh.edu.mx/inicio/gnote.php?id=4754>

FETE enseñanza. (2013). Un recorrido por la historia de las mujeres. julio 2014, de Ministerio de Igualdad del Gobierno de España Sitio web:
[file:///Users/user/Downloads/Recorrido_por_la_historia_de_las_mujeres%20\(1\).pdf](file:///Users/user/Downloads/Recorrido_por_la_historia_de_las_mujeres%20(1).pdf)

Goldman, E. (marzo 1906). La tragedia de la emancipación de la mujer. Diciembre de 2009, de Marxists Internet Archive Sitio web:
<https://www.marxists.org/espanol/goldman/1906/001.htm>

Goetschel, A. M. (2007) Imágenes de mujeres y educación: Quito en la primera mitad del siglo XX. Biblioteca de Flacso. Quito (Goetschel, 2007). Sitio web:
<file:///Users/user/Downloads/LFLACSO-11-Goetschel.pdf> pp 350, 351

León Trujillo, M. Políticas neoliberales frente al trabajo femenino Ecuador 1984 -1988. Biblioteca de Flacso. Quito. Sitio web:
<file:///Users/user/Downloads/LFLACSO-07-Leon.pdf>

Goetschel, A. M. (2007) Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas. Ediciones AbyaYala. Quito (Goetschel, 2007). Sitio web:
<file:///Users/user/Downloads/LFLACSO-Goetschel.pdf>

Federici, S. (2014). Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres. Eldiario.Es, http://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_0_262823964.html.



Yépez, Francisco. "Características Económicas y Sociales de la Mujer Ecuatoriana en el 2013." Blog Economía Random. 2013. autor. abril 2014 <https://economiarandom.wordpress.com/tag/participacion-mujer-economia-ecuador/>.

ANEXO

1



ANEXO 1: ESTRUCTURAS OCUPACIONALES Y PORCENTAJES DE INCREMENTO PARA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA SECTORIAL Y TARIFAS

COMISIÓN SECTORIAL No. 22 “ACTIVIDADES COMUNITARIAS”

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

1.- ARTISTAS PROFESIONALES

2.- TEATROS Y CINES

3.- ESTUDIOS, LABORATORIOS FOTOGRÁFICOS Y PRODUCTORES DE FONOGRAMAS

4.- ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO Y ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

5.- OTRAS ACTIVIDADES COMUNITARIAS

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
DIRECTOR FOTOGRAFICO	A1	Categoría Producción Arte Dramático	2215921309017	360,64
SUPERVISOR FOTOGRÁFICO	B1	Departamento Técnico	2211749402086	360,64
JEFE DE PLANTA DE ESTUDIOS Y LABORATORIOS FOTOGRÁFICOS	B2	Departamento de Administración	2211749402088	359,55
INSPECTORES O JEFES DE PUERTAS	B3	Cine	2215921400119	358,46
DIRECTOR DE CAMARAS	B3		2230000000001	358,46
ARTISTAS PROFESIONALES	C1		2215921401001	357,37
INGENIERO DE SONIDO	C1		2210000000002	357,37
ENTRENADOR DEPORTIVO	C1		2220000000018	357,37
FOTOGRAFO	C2	Departamento Técnico	2211749402089	356,29
TECNICO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y LABORATORIOS FOTOGRÁFICOS	C2	Departamento de Administración	2211749402092	356,29
PRENSISTA DE FONOGRAMAS	C2	Prensas	2211749409116	356,29
OPERADOR CINEMATOGRAFICO	C2	Cine	2215921400120	356,29
COLORISTA	C2		2220000000003	356,29
COMPOSITOR	C2		2220000000004	356,29
CREATIVO	C2		2220000000005	356,29
DIAGRAMADOR / MAQUETISTA	C2		2220000000006	356,29
OPERADOR DE CONSOLA	C3	Incluye: Operador de VTR y EVS	2220000000019	355,20
PREPARADOR FÍSICO	C3		2220000000020	355,20
PROCESADOR DE PELICULAS	D2	Departamento Técnico	2211749402099	353,02
ILUMINADOR	D2	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309068	353,02
ESCENOGRAFO DE TEATROS Y CINES	D2	Teatro	2215921400122	353,02



LUMINOTECNICOS	D2	Teatro	2215921400123	353,02
TRAMOYISTA DE TEATROS Y CINES	D2	Teatro	2215921400125	353,02
ASISTENTE DE AMBIENTACION	D2		2220000000007	353,02
ASISTENTE DE PUBLICIDAD / MERCADEO	D2		2220000000008	353,02
ASISTENTE DE VESTUARIO	D2		2220000000009	353,02
BARBERO	D2		2220000000010	353,02
COSMETÓLOGA	D2		2220000000011	353,02
DJ	D2		2220000000012	353,02
ESTILISTA	D2		2220000000013	353,02
LIBRETISTA	D2	Incluye: Redactor	2220000000014	353,02
MAQUILLADOR	D2		2220000000015	353,02
MASAJISTA	D2		2220000000016	353,02
PELUQUERO	D2		2220000000017	353,02
CORTADOR / SEPARADOR DE ESTUDIOS Y LABORATORIOS FOTOGRÁFICOS	E2	Departamento Técnico	2211749402103	351,73
EMPALMADOR / REVELADOR DE ESTUDIOS Y LABORATORIOS FOTOGRÁFICOS	E2	Departamento Técnico	2211749402104	351,73
ACOMODADOR	E2	Teatro	2215921400128	351,73
ALUMBRADOR	E2	Cine	2215921400129	351,73
BOLETERO	E2	Cine	2215921400130	351,73
CAMARINERO	E2	Teatro	2215921400131	351,73
CARTELONERO	E2	Cine	2215921400132	351,73
CHEQUEADOR	E2	Cine	2215921400133	351,73
LIBRERO	E2	Teatro	2215921400134	351,73
SOFISTA	E2	Teatro	2215921400135	351,73
TRANSPORTADOR DE PELICULAS	E2	Cine	2215921400136	351,73

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

6.- PERIODISTAS/COMUNICADORES

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
EGRESADO DE PERIODISTA/COMUNICADOR SOCIAL	C1		2215922000109	675,00



ASISTENTE DE COMUNICACIÓN	D2	INCLUYE: COMUNICADOR COMUNITARIO - ASISTENTE/AUXILIAR DE INFORMACIÓN - INVESTIGADOR PERIODISTICO	2215922000115	550,00
---------------------------	----	--	---------------	--------

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

7.- ACTIVIDADES DE CINEMATOGRAFIA, RADIO Y TELEVISION Y OTRAS ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
PRODUCTOR / REALIZADOR	B1	Categoría Producción Noticiero	2215921309019	473,88
EDITOR	B2	Categoría Producción Varios	2215921309020	472,45
JEFE DE ASIGNACION / COORDINADOR	B2	Categoría Producción Noticiero	2215921309022	472,45
JEFE DE CONTINUIDAD	B2	Categoría Unidad móvil Aire	2215921309023	472,45
JEFE DE OPERACIONES	B2	Categoría Unidad móvil Control	2215921309024	472,45
JEFE DE PISO	B2	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309025	472,45
JEFE FILMOTECARIO	B2	Categoría Programación	2215921309026	472,45
JEFE TECNICO	B2	Categoría Unidad móvil Dpto. Técnico	2215921309027	472,45
COORDINADOR DE PRODUCCION	B3	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309041	471,02
COMENTARISTA INFORMATIVO Y DEPORTIVO PRIMERA CATEGORIA	C1		2215921309002	454,08
CAMAROGRAFO / FOTOGRAFO	C1	De Radio y Televisión	2215921309038	454,08
INVESTIGADOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL	C1	Categoría Producción Noticiero. Incluye: Documentarista	2215921309043	454,08
COMENTARISTA INFORMATIVO Y DEPORTIVO SEGUNDA CATEGORIA	C2		2215921309010	452,69
PRODUCTOR / PROGRAMADOR	C2	Comentarista informativo en programas ordinarios dentro del estudio AM / FM	2215921309014	356,29
ASISTENTE DE PRODUCCION	C2	Categoría Producción Dramática	2215921309030	356,29
ASISTENTE DE DIRECCION	C2	Categoría Producción Dramática	2215921309032	356,29



ASISTENTE DE OPERACIÓN	C2	Categoría Unidad móvil Control	2215921309034	356,29
CONDUCTOR / ANIMADOR	C2	Categoría Producción Varios	2215921309040	356,29
OPERADOR CONTROL MASTER	C2	Categoría Unidad móvil Aire	2215921309044	356,29
OPERADOR DE AUDIO	C2	Categoría Unidad móvil Aire	2215921309045	356,29
OPERADOR DE PARABOLA	C2	Categoría Unidad móvil Control	2215921309046	356,29
OPERADOR DE VIDEO	C2	Categoría Unidad móvil Aire	2215921309047	356,29
ESTILISTA DE ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	C2	Categoría Producción Dramática. Incluye: Peinador/a	2215921309049	356,29
SONIDISTA	C2	Categoría Unidad móvil Control. Incluye: Operador de sonido	2215921309051	356,29
SWITCHER	C2	Categoría Unidad móvil Control	2215921309052	356,29
TECNICO EN ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	C2	Categoría Unidad móvil Dpto. Técnico	2215921309053	356,29
COMENTARISTA	C2		2220000001001	356,29
BOCETISTA	C3		2230000001002	355,20
ASISTENTE DE PROGRAMACION EN ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	D1	Categoría Programación	2215921309057	354,11
ASISTENTE TECNICO EN ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	D1	Categoría Unidad móvil Dpto. Técnico	2215921309058	354,11
ESCENOGRAFO	D1	Categoría Producción Varios	2215921309059	354,11
MAQUILLADOR DE ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	D1	Categoría Producción Dramática	2215921309060	354,11
ASISTENTE DE CAMARAS	D2	Categoría Producción Noticiero	2215921309062	353,02
DIBUJANTE EN ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISIÓN	D2	Categoría Producción Varios	2215921309067	353,02
OPERADOR DE PRONTER	D2		2220000001003	353,02

OPERADOR DE SATELITE	D2		2220000001004	353,02
OPERADOR DE VIDEO	D2		2220000001005	353,02
CUIDADORES DE EQUIPO TRANSMISORES	E2	Ocupaciones AM / FM	2215921309016	351,73
ASISTENTE DE ESTUDIO	E2	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309074	351,73
ASISTENTE DE FILMOTECA	E2	Categoría Programación	2215921309075	351,73
ASISTENTE DE ILUMINACION	E2	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309076	351,73
CRONOMETRISTA DE ESTACIONES DE RADIO Y TELEVISION	E2	Categoría Programación	2215921309077	351,73
TRAMOYISTA	E2	Categoría Unidad móvil Estudio	2215921309080	351,73
VESTUARISTA	E2	Categoría Producción Arte Dramático	2215921309084	351,73

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

8.- ARTISTAS PROFESIONALES

9.- ACTIVIDADES DE CINEMATOGRAFIA, RADIO Y TELEVISION Y OTRAS ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
1RA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia dentro del estudio AM / FM	2215921300004	355,20
2DA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia dentro del estudio AM / FM	2215921300005	355,20
3RA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia dentro del estudio AM / FM	2215921300006	355,20
1RA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia fuera del estudio AM / FM	2215921300010	355,20
2DA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia fuera del estudio AM / FM	2215921300011	355,20
3RA. CATEGORIA	C3	Animadores / maestros de ceremonia fuera del estudio AM / FM	2215921300012	355,20
1RA. CATEGORIA	C3	Comentarista deportivo en programas ordinarios fuera del estudio AM / FM	2215921300016	355,20
2DA. CATEGORIA	C3	Comentarista deportivo en programas ordinarios fuera del estudio AM / FM	2215921300017	355,20
3RA. CATEGORIA	C3	Comentarista deportivo en programas ordinarios fuera del estudio AM / FM	2215921300018	355,20
1RA. CATEGORIA	C3	Control sonido AM / FM	2215921300022	355,20
2DA. CATEGORIA	C3	Control sonido AM / FM	2215921300023	355,20
3RA. CATEGORIA	C3	Control sonido AM / FM	2215921300024	355,20
1RA. CATEGORIA	C2	Informadores radiales AM / FM	2215921300028	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Informadores radiales AM / FM	2215921300029	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Informadores radiales AM / FM	2215921300030	356,29



1RA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio AM / FM	2215921300031	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio AM / FM	2215921300032	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio AM / FM	2215921300033	356,29
1RA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio	2215921300037	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio	2215921300038	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Locutores comerciales en programas ordinarios dentro / fuera del estudio	2215921300039	356,29
1RA. CATEGORIA	C2	Locutores controles AM / FM	2215921300046	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Locutores controles AM / FM	2215921300047	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Locutores controles AM / FM	2215921300048	356,29
1RA. CATEGORIA	C2	Locutores informativos AM / FM	2215921300052	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Locutores informativos AM / FM	2215921300053	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Locutores informativos AM / FM	2215921300054	356,29
1RA. CATEGORIA	C2	Narradores deportivos (por reunión) AM / FM	2215921300058	356,29
2DA. CATEGORIA	C2	Narradores deportivos (por reunión) AM / FM	2215921300059	356,29
3RA. CATEGORIA	C2	Narradores deportivos (por reunión) AM / FM	2215921300060	356,29



ANEXO

2



**ANEXO :
ESTRUCTURAS
OCUPACIONALES Y
PORCENTAJES
DE
INCREMENTO
PARA LA
REMUNERACIÓN
MÍNIMA
SECTORIAL
COMISIÓN
SECTORIAL No.
19
"ACTIVIDADES
TIPO
SERVICIOS"**

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 1.- ACTIVIDADES DE ALQUILER E INMOBILIARIA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
ASESOR INMOBILIARIO	C2		1920000000001	351,05
CORREDOR	C2		1920000000002	351,05

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 2.- ACTIVIDADES EN MATERIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
GERENTE / AFINES	A1		1918200000101	358,26
ADMINISTRADOR DE LOCALES / ESTABLECIMIENTOS	B1		1910000000003	358,26
ADMINISTRADOR DE CAMPO	B1	Incluye: Mayordomo, Capataz	1910000000004	358,26
ADMINISTRADOR GERENCIAL	B1		1910000000005	358,26
SUBGERENTE / AFINES	B1		1910000000006	358,26
SUPERINTENDENTE / AFINES	B1		1910000000007	358,26
JEFE / AFINES	B2		1920000000008	356,46



SUPERVISOR / AFINES	B2	Incluye: Monitoreador	1920000000009	356,46
DIRECTOR / AFINES	B2		1920000000010	356,46
COORDINADOR / AFINES	B3		1930000000011	354,65
CONTADOR / CONTADOR GENERAL	C1		1910000000012	352,85
ANALISTA / AFINES	C1		1910000000013	352,85
ASESOR - AGENTE /AFINES	C1		1910000000014	352,85
TESORERO	C1		1910000000015	352,85
INSTRUCTOR / CAPACITADOR	C2		1920000000016	351,05
RELACIONADOR PÚBLICO	C2		1920000000017	351,05
LIQUIDADOR	C2		1920000000018	351,05
CAJERO NO FINANCIERO	C3		1930000000019	349,25
VENDEDOR / A	C3	Incluye: Empleado de Mostrador, Prevendedor	1930000000020	349,25
EJECUTIVO / AFINES	C3		1930000000021	349,25
DIGITADOR	D1		1910000000022	347,45
OPERADOR DE BODEGA	D1	Incluye: Almacenista	1910000000023	347,45
SECRETARIA / OFICINISTA	D1		1910000000024	347,45
RECEPCIONISTA / ANFITRIONA	D1		1910000000025	347,45
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE CONTABILIDAD	D1		1910000000026	347,45
COBRADOR / RECAUDADOR / FACTURADOR / ENCUESTADOR	D1		1910000000027	347,45
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D1	Incluye: Archivador	1910000000028	347,45
ASISTENTE DE COBRANZAS QUE NO LABORAN EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	D1	Incluye: Recaudador	1910000000029	347,45
BIBLIOTECARIO	D1		1910000000030	347,45
INSPECTOR / AFINES	D2	Incluye: Lectores	1920000000031	345,30
IMPULSADOR / A	D2	Incluye: Promotor, Demostrador	1920000000032	345,30
COCINERO QUE NO LABORA EN EL SECTOR DE TURISMO Y ALIMENTACIÓN	D2		1920000000033	345,30
MENSAJERO / REPARTIDOR	E1		1910000000034	344,59
GESTOR DE DOCUMENTACION	E1		1910000000035	344,59



ÓN				
CONSERJE / PORTERO	E1		1910000000036	344,59
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE BODEGA	E1	Incluye: Kardista	1910000000037	344,59
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE LIMPIEZA	E1		1910000000038	344,59
EMPACADOR / CARGADOR	E2	Incluye: Encartonador, Etiquetador, Embalador	1920000000039	340,34
DESPACHADOR / PERCHERO	E2	Incluye: Recibidor, Mercaderista	1920000000040	340,34
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE SERVICIOS EN GENERAL	E2	Incluye: Personal de Servicios, Polifuncional	1920000000041	340,34

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 3.- ACTIVIDADES PROFESIONALES

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
PROFESIONALES CON TÍTULO DE CUARTO NIVEL	A1		1910000000042	358,26
PROFESIONALES CON TÍTULO DE TERCER NIVEL	B1		1910000000043	358,26
DIRECTOR DE ARTE	B3		1911730000010	354,65
TRABAJADOR / A SOCIAL	C1		1911740000030	352,85
PUBLICISTA	C2	Incluye: Creativo	1920000000044	351,05

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 4.- SERVICIOS DE CALL / CONTACT CENTER, TELEMERCADERO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
DIRECTOR / GERENTE CONTACT CENTER	A1		1910000000045	358,26
DIRECTOR / GERENTE OPERATIVO / PRODUCCIÓN CONTACT CENTER	A1		1910000000046	358,26
DIRECTOR / GERENTE PRODUCTOS DE CONTACT	A1		1910000000047	358,26



CENTER				
JEFE DE CARTERA / PRODUCTO	B1		1910000 000048	358,26
JEFE DE NIVEL DE SERVICIOS	B1		1910000 000049	358,26
JEFE DE TERRENO	B1		1910000 000050	358,26
JEFE DE CONTACT CENTER	B1		1910000 000051	358,26
JEFE DE PISO CONTACT CENTER	B1		1910000 000052	358,26
COORDINADOR CONTROL DE CALIDAD	B3		1930000 000053	354,65
COORDINADOR DE OPERACIONES	B3		1930000 000054	354,65
SUPERVISOR DE CONTROL DE CALIDAD	B3		1930000 000055	354,65
SUPERVISOR DE TERRENO	B3		1930000 000056	354,65
SUPERVISOR DE CALL CENTER	B3		1930000 000057	354,65
SUPERVISOR DE OPERACIONES CONTACT CENTER	B3		1930000 000058	354,65
ADMINISTRADOR DE DEMANDAS	C1		1910000 000059	352,85
ANALISTA DE SOPORTE DE UNIDADES MEDICAS	C1		1910000 000060	352,85
LIDER DE CONTROL DE CALIDAD	C1		1910000 000061	352,85
MEDICO TELEOPERADOR	C1		1910000 000062	352,85
MONITOR DE TERRENO	C1		1910000 000063	352,85
MONITOR / AGENTE DE CALIDAD	C1		1910000 000064	352,85
LIDER DE OPERACIONES CONTACT CENTER	C1		1910000 000065	352,85
MONITOR DE CALL CENTER	C1		1910000 000066	352,85
RAC / MEDICO	C2		1920000 000067	351,05
ASESOR / GESTOR DE PROCESOS OPERACIONALES	C3		1930000 000068	349,25
RAC / CITAS MEDICAS	C3		1930000 000069	349,25
RAC / SALUD	C3		1930000 000070	349,25
ASESOR / GESTOR TELEFONICO	C3		1930000 000071	349,25



CALL CENTER				
ASESOR / GESTOR TELEFONICO CALL CENTER BILINGÜE	C3		1930000 000072	349,25
ASISTENTE DE CALL / CONTACT CENTER	D2		1920000 000073	345,30

**RAMA DE
ACTIVIDAD
ECONÓMICA:** 5.- SERVICIOS DE LIMPIEZA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONA L	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDI GO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
OPERADOR MAQUINA DE LAVADO EN SECO Y HUMEDO	C2	Área de Producción; Incluye desmanchador	19117 40000 034	351,05
REVISOR - INSPECTOR CONTROL DE CALIDAD	D2	Área de Producción	19117 40000 046	345,30
PLANCHADOR	E2	Área de Producción	19117 40000 064	340,34
LAVANDERA EN HUMEDO	E2	Área de Producción	19117 40000 063	340,34

**RAMA DE
ACTIVIDAD
ECONÓMICA:** 6.- SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA Y
OTROS SERVICIOS DE VIGILANCIA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARI O MÍNIMO SECTORI AL 2014
INVESTIGADOR	C2		1911740000 032	351,05
GUARDIA	E1	Incluye: PERSONAS QUE REALIZAN FUNCIONES DE SEGURIDAD PARA PERSONAS NATURALES O JURIDICAS, PORTANDO ARMAS O NO; SEGURIDAD MÓVIL O TRANSPORTE DE VALORES O ELECTRONICA	1911740000 051	344,59

**RAMA DE
ACTIVIDAD
ECONÓMICA:** 7.- SERVICIOS TÉCNICOS



CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
TRADUCTOR	C1		1910000000074	352,85
CHOFER: camionetas livianas o mixtas hasta 3,5 toneladas.	C1	Incluye chofer / conductor de reparto	1910000000091	352,85
CHOFER: para camiones pesados hasta 4,5 toneladas.	C1	Incluye chofer / conductor de reparto	1910000000092	352,85
ENFERMERA QUE NO LABORA EN INSTITUCIONES DE SALUD	C2		1920000000075	351,05
MEDICO QUE NO LABORA EN INSTITUCIONES DE SALUD	C2		1920000000076	351,05
PSICOLOGO INDUSTRIAL	C2		1920000000077	351,05
CHOFER: Para automóviles y camionetas con acoplados de hasta 1,75 toneladas de carga útil o casas rodantes; vehículos motorizados de 3 0 4 ruedas para transporte particular de personas, con capacidad de once o menos asientos.	C2		1920000000090	351,05
AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE NO LABORA EN INSTITUCIONES DE SALUD	D1		1920000000091	347,45
CHOFER: Para ciclomotores, motocicletas y triciclos motorizados.	D1		1910000000089	347,45
MECANICO EN GENERAL	D2		1920000000078	345,30
CARPINTERO EN GENERAL	D2		1920000000079	345,30
CERRAJERO EN GENERAL	D2		1920000000080	345,30
ELECTRICISTA EN GENERAL	D2		1920000000081	345,30
SOLDADOR EN GENERAL	D2		1920000000082	345,30



PLOMERO EN GENERAL	D2		1920000000083	345,30
TORNERO EN GENERAL	D2		1920000000084	345,30
UTILERO	D2		1920000000085	345,30
OPERADOR DE MONTACARGA DE HASTA 94 HP	D2		1920000000086	345,30
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE SERVICIOS TÉCNICO	E2		1920000000087	340,34
JARDINERO	E2		1920000000088	340,34

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: **8. PERIODISTAS PROFESIONALES**

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2014
DIRECTOR PERIODISTA/COMUNICADOR SOCIAL	A1	Incluye: DIRECTOR NACIONAL y PROVINCIAL	2215922000105	900,00
PROFESIONAL PERIODISTA/COMUNICADOR SOCIAL	B3		2215922000108	817,00



ANEXO

3

Tomado del Registro Oficial



REGISTRO OFICIAL
ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR
Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente Constitucional de la República

TERCER SUPLEMENTO

Año I - No 22

Quito, martes 25 de junio de 2013

Valor: US\$ 1.25 + IVA

ING. HUGO DEL POZO BARREZUETA DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-90 y Pasaje Nicolás Jiménez

Dirección: Telf. 2901 - 629 Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 - 540

Distribución (Almacén): Mañosca No 201 y Av. 10 de Agosto Telf. 2430 - 110

Sucursal Guayaquil: Malecón No 1606 y Av. 10 de Agosto Telf. 2527 - 107



Suscripción anual: US\$ 400 + IVA para la ciudad de Quito US\$ 450 + IVA para el resto del país Impreso en Editora Nacional

24 páginas www.registroficial.gob.ec

Al servicio del país desde el 1o de julio de 1895

Función Legislativa

ASAMBLEA NACIONAL

LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN

2 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

Oficio No. T.6369-SNJ-13-543

Quito, 21 de junio de 2013

Ingeniero

HUGO DEL POZO BARREZUETA

Director del Registro Oficial Presente

De mi consideración:

Mediante oficio No. PAN-GR-2013-0175 de 17 de junio de 2013, recibido el 18 del mismo mes y año, la señora Gabriela Rivadeneira Burbano, Presidenta de la Asamblea Nacional, remitió el proyecto de "LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN", para que la sancione u objete.

En este contexto, una vez que el referido proyecto ha sido sancionado, conforme a lo dispuesto en el tercer inciso del Artículo 137 de la Constitución de la República y el primer inciso del Artículo 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, le remito a usted la Ley supradicha, en original y copia certificada, junto con el correspondiente certificado de discusión, para su publicación en el Registro Oficial.

Adicionalmente, agradeceré a usted que, luego de realizada la respectiva publicación, se sirva enviar el ejemplar original a la Asamblea Nacional para los fines pertinentes.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

f.) Rafael Correa Delgado, **PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

Anexo lo indicado

Cc. Sra. Gabriela Rivadeneira Burbano, **PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**.

REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretaria General de la Asamblea Nacional, me permito **CERTIFICAR** que el Proyecto de **LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN**, fue discutido y aprobado en las siguientes fechas:

REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO CONSIDERANDO:

Que, la disposición transitoria primera de la Constitución de la República publicada en el registro oficial No. 449 del 20 de octubre del 2008 dispone que el órgano legislativo apruebe la Ley de Comunicación;

Que, en el Estado constitucional de derechos y justicia, en concordancia con principios y normas de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, se reconocen los derechos a la comunicación, que comprenden: libertad de expresión, información y acceso en igualdad de condiciones al espectro radioeléctrico y las tecnologías de información y comunicación;

Que, el artículo 384 de la Constitución de la República, establece que el sistema de comunicación social debe asegurar el ejercicio de los derechos a la comunicación, la información y la libertad de expresión y fortalecer la participación ciudadana;

Que, es necesario crear los mecanismos legislativos idóneos para el pleno y eficaz ejercicio del derecho a la comunicación de todas las personas, en forma individual o colectiva;

Que, es indispensable adecuar un régimen de legislación especializado que procure el ejercicio de los derechos de una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa, participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos;

Que, a través de la promoción y creación de medios de comunicación social se garantiza el acceso de igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias;

Que, es necesario utilizar los mecanismos constitucionales, legales y técnicos para afianzar el acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad;

Que, el fortalecimiento de instrumentos legales destinados a la comunicación, garantizarán la asignación, a través de métodos transparentes y en igualdad de condiciones, de las frecuencias del espectro radioeléctrico, para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, precautelando además que en su utilización prevalezca el interés colectivo;

Que, es preciso instituir las herramientas jurídicas que faciliten la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios;

Que, es justo impedir el oligopolio y monopolio, directo e indirecto, de la propiedad de los medios de comunicación y del uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico;

Que, por iniciativa del señor Presidente de la República, Eco. Rafael Correa Delgado, las ecuatorianas y los ecuatorianos fueron convocados a expresarse en la consulta

PRIMER DEBATE: SEGUNDO DEBATE:

22 de diciembre de 2009 y 5 de enero de 2010

16, 22 y 24 de noviembre de 2011, 11 de abril de 2012 y 14 de junio de 2013.

Quito, 17 de junio de 2013. f.) **DRA. LIBIA RIVAS O.**, Secretaria General.

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 3

popular del 7 de mayo de 2011 sobre temas relacionados con la comunicación y su regulación, y apoyaron masivamente la erradicación de la influencia del poder económico y del poder político sobre los medios de comunicación, así como el mejoramiento de la calidad de contenidos difundidos por los medios de comunicación, y el establecimiento de las consecuencias jurídicas para evitar un uso abusivo e irresponsable de la libertad de expresión; y,

En ejercicio de las facultades dispuestas en el numeral 6 del artículo 120; y, numeral 2 del artículo 133 de la Constitución de la República, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN

TÍTULO I Disposiciones preliminares y definiciones



Art.1.- Objeto y ámbito.- Esta ley tiene por objeto desarrollar, proteger y regular, en el ámbito administrativo, el ejercicio de los derechos a la comunicación establecidos constitucionalmente.

Art. 2.- Titularidad y exigibilidad de los derechos.- Son titulares de los derechos establecidos en esta Ley, individual o colectivamente, todas las personas ecuatorianas y extranjeras que residen de manera regular en el territorio nacional, sin importar su cargo o función en la gestión pública o la actividad privada, así como los nacionales que residen en el exterior en los términos y alcances en que sea aplicable la jurisdicción ecuatoriana.

Art. 3.- Contenido comunicacional.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por contenido todo tipo de información u opinión que se produzca, reciba, difunda e intercambie a través de los medios de comunicación social.

Art. 4.- Contenidos personales en internet.- Esta ley no regula la información u opinión que de modo personal se emita a través de internet. Esta disposición no excluye las acciones penales o civiles a las que haya lugar por las infracciones a otras leyes que se cometan a través del internet.

Art. 5.- Medios de comunicación social.- Para efectos de esta ley, se consideran medios de comunicación social a las empresas, organizaciones públicas, privadas y comunitarias, así como a las personas concesionarias de frecuencias de radio y televisión, que prestan el servicio público de comunicación masiva que usan como herramienta medios impresos o servicios de radio, televisión y audio y vídeo por suscripción, cuyos contenidos pueden ser generados o replicados por el medio de comunicación a través de internet.

Art.6.- Medios de comunicación social de carácter nacional.- Los medios audiovisuales adquieren carácter nacional cuando su cobertura llegue al 30% o más de la población del país, de acuerdo al último censo nacional; o, si el sistema está conformado por una matriz y seis o más repetidoras cuya cobertura alcance poblaciones de dos o más regiones naturales del país.

Adquieren la misma condición los medios impresos nacionales siempre que la publicación circule en una o más

provincias del territorio de la República del Ecuador cuya población corresponda, individual o conjuntamente, al 30% o más del total de habitantes del país, de acuerdo con el último censo nacional.

Para contabilizar y verificar la adecuación al parámetro antes establecido, se considerará de forma conjunta a todas las compañías que operen un mismo medio audiovisual o impreso nacional, ya sea de forma directa, a título de ediciones regionales o con cualquier otro mecanismo.

Los medios de comunicación social de carácter nacional no podrán pertenecer en todo o en parte, de forma directa o indirecta, a organizaciones o compañías extranjeras domiciliadas fuera del Estado Ecuatoriano ni a ciudadanos extranjeros, salvo aquellos ciudadanos extranjeros que residan de manera regular en el territorio nacional.

Art. 7.- Información de relevancia pública o de interés general.- Es la información difundida a través de los medios de comunicación acerca de los asuntos públicos y de interés general.

La información o contenidos considerados de entretenimiento, que sean difundidos a través de los medios de comunicación, adquieren la condición de información de relevancia pública, cuando en tales contenidos se viole el derecho a la honra de las personas u otros derechos constitucionalmente establecidos.

Art. 8.- Prevalencia en la difusión de contenidos.- Los medios de comunicación, en forma general, difundirán contenidos de carácter informativo, educativo y cultural, en forma prevalente. Estos contenidos deberán propender a la calidad y ser difusores de los valores y los derechos fundamentales consignados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Art.9.- Códigos deontológicos.- Los medios de comunicación públicos, privados y comunitarios deberán expedir por sí mismos códigos deontológicos orientados a mejorar sus prácticas de gestión interna y su trabajo comunicacional. Estos códigos deberán considerar las normas establecidas en el artículo 10 de esta Ley. Los códigos deontológicos no pueden suplir a la ley.

TÍTULO II Principios y derechos

CAPÍTULO I Principios

medios que utilizan para difundir información y opiniones: 1. Referidos a la dignidad humana:

- a. Respetar la honra y la reputación de las personas;
- b. Abstenerse de realizar y difundir contenidos y comentarios discriminatorios; y,
- c. Respetar la intimidad personal y familiar.

Todas las personas naturales o jurídicas que participen en el proceso comunicacional deberán considerar las siguientes normas mínimas, de acuerdo a las características propias de los

Art. 10.- Normas

deontológicas.-

4 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

2. Relacionados con los grupos de atención prioritaria:
 - a. No incitar a que los niños, niñas y adolescentes imiten comportamientos perjudiciales o peligrosos para su salud;
 - b. Abstenerse de usar y difundir imágenes o menciones identificativas que atenten contra la dignidad o los derechos de las personas con graves patologías o discapacidades;
 - c. Evitar la representación positiva o avalorativa de escenas donde se haga burla de discapacidades físicas o psíquicas de las personas;
 - d. Abstenerse de emitir imágenes o menciones identificativas de niños, niñas y adolescentes como autores, testigos o víctimas de actos ilícitos; salvo el caso que, en aplicación del interés superior del niño, sea dispuesto por autoridad competente;
 - e. Proteger el derecho a la imagen y privacidad de adolescentes en conflicto con la ley penal, en concordancia con las disposiciones del Código de la Niñez y Adolescencia; y,
 - f. Abstenerse de emitir contenidos que atenten contra la dignidad de los adultos mayores, o proyecten una visión negativa del envejecimiento.
3. Concernientes al ejercicio profesional:
 - a. Respetar los presupuestos constitucionales de verificación, oportunidad, contextualización y contrastación en la difusión de información de relevancia pública o interés general;
 - b. Abstenerse de omitir y tergiversar intencionalmente elementos de la información u opiniones difundidas;
 - c. Abstenerse de obtener información o imágenes con métodos ilícitos;
 - d. Evitar un tratamiento morboso a la información sobre crímenes, accidentes, catástrofes u otros eventos similares;
 - e. Defender y ejercer el derecho a la cláusula de conciencia;
 - f. Impedir la censura en cualquiera de sus formas, independientemente de quien pretenda realizarla;
 - g. No aceptar presiones externas en el cumplimiento de la labor periodística;
 - h. Ejercer y respetar los derechos a la reserva de fuente y el secreto profesional;
 - i. Abstenerse de usar la condición de periodista o comunicador social para obtener beneficios personales;



j. No utilizar en provecho propio información privilegiada, obtenida en forma confidencial en el ejercicio de su función informativa; y,

4.

k. Respetar los derechos de autor y las normas de citas.

Relacionados con las prácticas de los medios de comunicación social:

- a. Respetar la libertad de expresión, de comentario y de crítica;
- b. Rectificar, a la brevedad posible, las informaciones que se hayan demostrado como falsas o erróneas;
- c. Respetar el derecho a la presunción de inocencia;
- d. Abstenerse de difundir publi-reportajes como si fuese material informativo;
- e. Cuidar que los titulares sean coherentes y consistentes con el contenido de las noticias;
- f. Distinguir de forma inequívoca entre noticias y opiniones;
- g. Distinguir claramente entre el material informativo, el material editorial y el material comercial o publicitario;
- h. Evitar difundir, de forma positiva o avalorativa, las conductas irresponsables con el medio ambiente;
- i. Asumir la responsabilidad de la información y opiniones que se difundan; y,
- j. Abstenerse de realizar prácticas de linchamiento mediático, entendiendo por tales, la difusión de información concertada y reiterativa, de manera directa o por terceros, a través de los medios de comunicación destinada a desprestigiar a una persona natural o jurídica o reducir su credibilidad pública.

El incumplimiento de las normas deontológicas establecidas en este artículo podrá ser denunciado por cualquier ciudadano u organización ante la Superintendencia de la Información y Comunicación, la que, luego de comprobar la veracidad de lo denunciado, emitirá una amonestación escrita, siempre que no constituya una infracción que amerite otra sanción o medida administrativa establecida en esta Ley.

Art. 11.- Principio de acción afirmativa.- Las autoridades competentes adoptarán medidas de política pública destinadas a mejorar las condiciones para el acceso y ejercicio de los derechos a la comunicación de grupos humanos que se consideren fundamentalmente, en situación de desigualdad real; respecto de la generalidad de las ciudadanas y los ciudadanos.

Tales medidas durarán el tiempo que sea necesario para superar dicha desigualdad y su alcance se definirá para cada caso concreto.

Art. 12.- Principio de democratización de la comunicación e información.- Las actuaciones y decisiones de los funcionarios y autoridades públicas con competencias en materia de derechos a la comunicación,

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 5

propenderán permanente y progresivamente a crear las condiciones materiales, jurídicas y políticas para alcanzar y profundizar la democratización de la propiedad y acceso a los medios de comunicación, a crear medios de comunicación, a generar espacios de participación, al acceso a las frecuencias del espectro radioeléctrico asignadas para los servicios de radio y televisión abierta y por suscripción, las tecnologías y flujos de información.

Art.13.-Principio de participación.- Las autoridades y funcionarios públicos así como los medios públicos, privados y comunitarios, facilitarán la participación de los ciudadanos y ciudadanas en los procesos de la comunicación.

Quienes censuren previamente o ejecuten actos conducentes a realizarla de manera indirecta, serán sancionados administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 10 salarios básicos unificados, sin perjuicio de que el autor de los actos de censura

responda judicialmente por la comisión de delitos y/o por los daños causados y por su reparación integral.

Art.19.-Responsabilidad ulterior.- Para efectos de esta ley, responsabilidad ulterior es la obligación que tiene toda persona de asumir las consecuencias administrativas posteriores a difundir contenidos que lesionen los derechos establecidos en la Constitución y en particular los derechos de la comunicación y la seguridad pública del Estado, a través de los medios de comunicación. Sin perjuicio de las acciones civiles, penales o de cualquier otra índole a las que haya lugar.

Art. 14.- Principio de plurinacionalidad.- El Estado a través de las instituciones, autoridades y funcionarios públicos competentes en materia de derechos a la comunicación promoverán medidas de política pública para garantizar la relación intercultural entre las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades; a fin de que éstas produzcan y difundan contenidos que reflejen su cosmovisión, cultura, tradiciones, conocimientos y saberes en su propia lengua, con la finalidad de establecer y profundizar progresivamente una comunicación intercultural que valore y respete la diversidad que caracteriza al Estado ecuatoriano.

Art. 15.- Principio de interés superior de niñas, niños y adolescentes.- Los medios de comunicación promoverán de forma prioritaria el ejercicio de los derechos a la comunicación de las niñas, niños y adolescentes, atendiendo el principio de interés superior establecido en la Constitución y en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Art. 16.- Principio de transparencia.- Los medios de comunicación social difundirán sus políticas editoriales e informativas y su código deontológico en portales web o en un instrumento a disposición del público.

CAPÍTULO II Derechos a la comunicación

SECCIÓN I Derechos de libertad

Art. 17.- Derecho a la libertad de expresión y opinión.-

Todas las personas tienen derecho a expresarse y opinar libremente de cualquier forma y por cualquier medio, y serán responsables por sus expresiones de acuerdo a la ley.

Art. 18.- Prohibición de censura previa.- Queda prohibida la censura previa por parte de una autoridad, funcionario público, accionista, socio, anunciante o cualquier otra persona que en ejercicio de sus funciones o en su calidad revise, apruebe o desapruere los contenidos previos a su difusión a través de cualquier medio de comunicación, a fin de obtener de forma ilegítima un beneficio propio, favorecer a una tercera persona y/o perjudicar a un tercero. Los medios de comunicación tienen el deber de cubrir y difundir los hechos de interés público. La omisión deliberada y recurrente de la difusión de temas de interés público constituye un acto de censura previa.

interculturalidad y

Art. 20.- Responsabilidad comunicación.- Habrá lugar a responsabilidad ulterior de los medios de comunicación, en los ámbitos administrativo, civil y penal cuando los contenidos difundidos sean asumidos expresamente por el medio o no se hallen atribuidos explícitamente a otra persona.

Los comentarios formulados al pie de las publicaciones electrónicas en las páginas web de los medios de comunicación legalmente constituidos serán responsabilidad personal de quienes los efectúen, salvo que los medios omitan cumplir con una de las siguientes acciones:

1. Informar de manera clara al usuario sobre su responsabilidad personal respecto de los comentarios emitidos;
2. Generar mecanismos de registro de los datos personales que permitan su identificación, como nombre, dirección electrónica, cédula de ciudadanía o identidad, o;
3. Diseñar e implementar mecanismos de autorregulación que eviten la publicación, y permitan la denuncia y eliminación de contenidos que lesionen los derechos consagrados en la Constitución y la ley.

Los medios de comunicación solo podrán reproducir mensajes de las redes sociales cuando el emisor de tales mensajes esté debidamente identificado; si los medios de comunicación no cumplen con esta obligación, tendrán la misma responsabilidad establecida para los contenidos publicados en su página web que no se hallen atribuidos explícitamente a otra persona.



Art. 21.- Responsabilidad solidaria de los medios de comunicación.- El medio de comunicación será solidariamente responsable por las indemnizaciones y compensaciones de carácter civil a que haya lugar, por incumplir su obligación de realizar las rectificaciones o impedir a los afectados el ejercicio de los derechos de réplica y de respuesta ordenados por la Superintendencia de la Información y Comunicación, previo el debido proceso, y que han sido generadas por la difusión de todo tipo de contenido que lesione derechos humanos, la reputación, el honor, el buen nombre de las personas y la seguridad pública del Estado, de acuerdo a lo que establece la Constitución y la ley.

ulterior

de los medios de

6 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

Art. 22.- Derecho a recibir información de relevancia pública veraz.- Todas las personas tienen derecho a que la información de relevancia pública que reciben a través de los medios de comunicación sea verificada, contrastada, precisa y contextualizada.

La verificación implica constatar que los hechos difundidos efectivamente hayan sucedido.

La contrastación implica recoger y publicar, de forma equilibrada, las versiones de las personas involucradas en los hechos narrados, salvo que cualquiera de ellas se haya negado a proporcionar su versión, de lo cual se dejará constancia expresa en la nota periodística.

La precisión implica recoger y publicar con exactitud los datos cuantitativos y cualitativos que se integran a la narración periodística de los hechos. Son datos cualitativos los nombres, parentesco, función, cargo, actividad o cualquier otro que establezca conexidad de las personas con los hechos narrados. Si no fuese posible verificar los datos cuantitativos o cualitativos, los primeros serán presentados como estimaciones y los segundos serán presentados como suposiciones.

La contextualización implica poner en conocimiento de la audiencia los antecedentes sobre los hechos y las personas que forman parte de la narración periodística.

Si las personas que son citadas como fuentes de información u opinión tienen un interés específico o vinculación de orden electoral, política, económica o de parentesco en relación a las personas o a los hechos que forman parte de la narración periodística, esto deberá mencionarse como dato de identificación de la fuente.

Art. 23.- Derecho a la rectificación.- Todas las personas tienen derecho a que los medios de comunicación rectifiquen la información que han difundido sobre ellas, sus familiares o sobre los asuntos a su cargo cuando existan deficiencias en la verificación, contrastación y precisión de la información de relevancia pública de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de esta Ley.

Los medios de comunicación tienen la obligación jurídica de publicar dentro del plazo de 72 horas, contadas a partir de presentado el reclamo de la persona afectada, de forma gratuita, con las mismas características, dimensiones y en el mismo espacio, sección u horario; las rectificaciones a las que haya lugar.

En caso de que el medio de comunicación no viabilice por su propia iniciativa el derecho de rectificación, la Superintendencia de la Información y Comunicación podrá disponer, previa la calificación de la pertinencia del reclamo, las siguientes medidas administrativas:

1. La rectificación y la disculpa pública de la directora o del director del medio de comunicación presentada por escrito a los afectados directos con copia al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, la cual se publicará en su página web y en la primera interfaz de la página web del medio de comunicación por un plazo no menor a siete días consecutivos;

2. Lectura o transcripción de la rectificación y la disculpa pública en el mismo espacio, programas, secciones y medio de comunicación en que se difundió la información no demostrada, falsa o inexacta;

3. Solo en caso de reincidencia que tenga lugar dentro de un año se impondrá una multa equivalente al 10% de la facturación promediada de los últimos tres meses presentada en sus declaraciones al Servicio de Rentas Internas, sin perjuicio de cumplir lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo; y,

4. En caso de nuevas reincidencias, la multa será el doble de lo cobrado en cada

ocasión anterior, sin perjuicio de cumplir lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo.

En el caso de los medios de comunicación públicos o comunitarios que no tengan facturación, la multa será del 10% de la doceava parte de su presupuesto anual.

El cumplimiento de estas medidas administrativas, no excluye las acciones judiciales a las que haya lugar por la difusión de información no demostrada, falsa o inexacta.

Art. 24.- Derecho a la réplica.- Toda persona o colectivo humano que haya sido directamente aludido a través de un medio de comunicación, de forma que afecte sus derechos a la dignidad, honra o reputación; tiene derecho a que ese medio difunda su réplica de forma gratuita, en el mismo espacio, página y sección en medios escritos, o en el mismo programa en medios audiovisuales y en un plazo no mayor a 72 horas a partir de la solicitud planteada por el aludido.

En caso de que el medio de comunicación no viabilice por su propia iniciativa el derecho de réplica, la Superintendencia de la Información y Comunicación podrá disponer, previa la calificación sobre la pertinencia del reclamo, las mismas medidas administrativas establecidas para la violación del derecho a la rectificación.

Art. 25.- Posición de los medios sobre asuntos judiciales.-

Los medios de comunicación se abstendrán de tomar posición institucional sobre la inocencia o culpabilidad de las personas que están involucradas en una investigación legal o proceso judicial penal hasta que se ejecutorie la sentencia dictada por un juez competente.

La violación de esta prohibición será sancionada por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa equivalente al 2% de la facturación promediada de los últimos tres meses del medio de comunicación, presentada en sus declaraciones al Servicio de Rentas Internas. En caso de reincidencia que se realice en un mismo año, la multa será el doble de lo cobrado en cada ocasión anterior.

Art. 26.- Linchamiento mediático.- Queda prohibida la difusión de información que, de manera directa o a través de terceros, sea producida de forma concertada y publicada reiterativamente a través de uno o más medios de comunicación con el propósito de desprestigiar a una persona natural o jurídica o reducir su credibilidad pública.

La Superintendencia de la Información y Comunicación podrá disponer, previa la calificación de la pertinencia del reclamo, las siguientes medidas administrativas:

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 7

1. La disculpa pública de la o las personas que produjeron y difundieron tal información.
2. Publicar la disculpa establecida en el numeral anterior en el medio o medios de comunicación, en días distintos, en el mismo espacio, programas, secciones, tantas veces como fue publicada la información lesiva al prestigio o la credibilidad de las personas afectadas.

Estas medidas administrativas se aplicarán sin perjuicio de que los autores de la infracción respondan por la comisión de delitos y/o por los daños causados y por su reparación integral.

Art. 27.- Equidad en la publicidad de casos judiciales.-

En todos los casos en que los medios de comunicación aborden el tratamiento de hechos sometidos a investigación o procesamiento judicial, están obligados a publicar, en igualdad de condiciones, las versiones y argumentos de las partes involucradas.

Esta obligación implica para los medios impresos, proporcionar a todas las partes involucradas el mismo espacio, página y sección para exponer sus argumentos; y, en el caso de los medios audiovisuales implica contar con la presencia de las partes o su representante de manera simultánea o consecutiva en el mismo programa y por el mismo espacio de tiempo, para exponer sus argumentos.

Si cualquiera de las partes se niega a usar el espacio ofrecido por los medios de



comunicación, se entenderá que la obligación del medio está debidamente cumplida con haber extendido la correspondiente invitación, lo cual será señalado expresamente en la nota periodística o en el correspondiente programa.

Sin perjuicio de la negativa de las partes, cualquiera de ellas podrá hacer uso de su derecho a un tratamiento equitativo en cualquier momento posterior, dentro de un año contado a partir de su negativa inicial, en los mismos términos que establece esta Ley en el caso del derecho de réplica.

En caso de que el medio de comunicación no viabilice por su propia iniciativa el derecho de las partes al tratamiento equitativo, la Superintendencia de la Información y Comunicación podrá disponer, previo a la calificación sobre la pertinencia del reclamo, las mismas medidas administrativas establecidas para la violación del derecho a la rectificación.

Art. 28.- Copias de programas o impresos.- Toda persona que se sienta afectada por informaciones de un medio de comunicación, podrá solicitar fundamentadamente copias de los programas o publicaciones.

Los medios de comunicación tienen la obligación de atender favorablemente, en un término no mayor a 3 días, las solicitudes de entrega de copias de los programas o publicaciones que sean presentadas por escrito.

La falta de cumplimiento de esta obligación, será sancionada administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 1 a 4 remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general para el medio que no atienda oportunamente este pedido, sin perjuicio de que emita inmediatamente la copia solicitada.

Art. 29.- Libertad de información.- Todas las personas tienen derecho a recibir, buscar, producir y difundir información por cualquier medio o canal y a seleccionar libremente los medios o canales por los que acceden a información y contenidos de cualquier tipo.

Esta libertad solo puede limitarse fundadamente mediante el establecimiento previo y explícito de causas contempladas en la ley, la Constitución o un instrumento internacional de derechos humanos, y solo en la medida que esto sea indispensable para el ejercicio de otros derechos fundamentales o el mantenimiento del orden constituido.

Toda conducta que constituya una restricción ilegal a la libertad de información, será sancionada administrativamente de la misma manera que esta Ley lo hace en los casos de censura previa por autoridades públicas y en los medios de comunicación, sin perjuicio de las otras acciones legales a las que haya lugar.

Art. 30.- Información de circulación restringida.- No podrá circular libremente, en especial a través de los medios de comunicación, la siguiente información:

1. Aquella que esté protegida expresamente con una cláusula de reserva previamente establecida en la ley;
2. La información acerca de datos personales y la que provenga de las comunicaciones personales, cuya difusión no ha sido debidamente autorizada por su titular, por la ley o por juez competente;
3. La información producida por la Fiscalía en el marco de una indagación previa; y,
4. La información acerca de las niñas, niños y adolescentes que viole sus derechos según lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia.

La persona que realice la difusión de información establecida en los literales anteriores será sancionada administrativamente por la Superintendencia de Información y Comunicación con una multa de 10 a 20 remuneraciones básicas mínimas unificadas, sin perjuicio de que responda judicialmente, de ser el caso, por la comisión de delitos y/o por los daños causados y por su reparación integral.

Art. 31.- Derecho a la protección de las comunicaciones personales.- Todas las personas tienen derecho a la inviolabilidad y al secreto de sus comunicaciones personales, ya sea que éstas se hayan realizado verbalmente, a través de las redes y servicios de telecomunicaciones legalmente autorizadas o estén soportadas en papel o dispositivos de almacenamiento electrónico.

Queda prohibido grabar o registrar por cualquier medio las comunicaciones personales de terceros sin que ellos hayan conocido y autorizado dicha grabación o registro, salvo el caso de las investigaciones encubiertas autorizadas y ordenadas por un juez competente y ejecutadas de acuerdo a la ley.

La violación de este derecho será sancionada de acuerdo a la ley.

8 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

Art. 32.- Protección integral de las niñas, niños y adolescentes.- Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la expresión de sus ideas, pensamientos, sentimientos y acciones desde sus propias formas y espacios en su lengua natal, sin discriminación ni estigmatización alguna.

Los mensajes que difundan los medios de comunicación social y las demás entidades públicas y privadas, privilegiarán la protección integral de las niñas, niños y adolescentes, especialmente contra la revictimización en casos de violencia sexual, física, psicológica, intrafamiliar, accidentes y otros.

La revictimización así como la difusión de contenidos que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo a lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia, será sancionada administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 5 a 10 remuneraciones básicas mínimas unificadas, sin perjuicio de que el autor de estas conductas responda judicialmente por la comisión de delitos y/o por los daños causados y por su reparación integral.

SECCIÓN II Derechos de igualdad e interculturalidad

Art. 33.- Derecho a la creación de medios de comunicación social.- Todas las personas, en igualdad de oportunidades y condiciones, tienen derecho a formar medios de comunicación, con las limitaciones constitucionales y legales establecidas para las entidades o grupos financieros y empresariales, sus representantes legales, miembros de su directorio y accionistas.

La violación de este derecho se sancionará de acuerdo a la ley.

Art. 34.- Derecho al acceso a frecuencias.- Todas las personas en forma individual y colectiva tienen derecho a acceder, en igualdad de condiciones, al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico, asignadas para los servicios de radio y televisión abierta y por suscripción en los términos que señala la ley.

Art. 35.- Derecho al acceso universal a las tecnologías de la información y comunicación.- Todas las personas tienen derecho a acceder, capacitarse y usar las tecnologías de información y comunicación para potenciar el disfrute de sus derechos y oportunidades de desarrollo.

Art. 36.- Derecho a la comunicación intercultural y plurinacional.- Los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias tienen derecho a producir y difundir en su propia lengua, contenidos que expresen y reflejen su cosmovisión, cultura, tradiciones, conocimientos y saberes.

Todos los medios de comunicación tienen el deber de difundir contenidos que expresen y reflejen la cosmovisión, cultura, tradiciones, conocimientos y saberes de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias, por un espacio de 5% de su programación diaria, sin perjuicio de que por su propia iniciativa, los medios de

comunicación amplíen este espacio. El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y la Comunicación establecerá los mecanismos y la reglamentación para el cumplimiento de esta obligación.

La falta de cumplimiento de este deber por parte de los medios de comunicación, será sancionada administrativamente por la Superintendencia de la Información y la Comunicación con la imposición de una multa equivalente al 10% de la facturación promediada de los últimos tres meses presentada en sus declaraciones al Servicio de Rentas Internas, sin perjuicio de que cumpla su obligación de difundir estos contenidos.

Art. 37.- Derecho al acceso de las personas con discapacidad.- Se promueve el derecho al acceso y ejercicio de los derechos a la comunicación de las personas con discapacidad. Para ello, los medios de comunicación social, las instituciones públicas y privadas del sistema de comunicación social y la sociedad desarrollarán progresivamente, entre otras, las siguientes medidas: traducción con subtítulos, lenguaje de señas y sistema braille.

El Estado adoptará políticas públicas que permitan la investigación para mejorar el acceso preferencial de las personas con discapacidad a las tecnologías de información y comunicación.

Art. 38.- Participación ciudadana.- La ciudadanía tiene el derecho de organizarse libremente en audiencias públicas, veedurías, asambleas, cabildos populares, consejos consultivos, observatorios u otras formas organizativas, a fin de incidir en la gestión de los medios de comunicación y vigilar el pleno



cumplimiento de los derechos a la comunicación por parte de cualquier medio de comunicación.

SECCIÓN III Derechos de los comunicadores

Art. 39.- Derecho a la cláusula de conciencia.- La cláusula de conciencia es un derecho de los comunicadores sociales y las comunicadoras sociales, que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de sus funciones.

Las y los comunicadores sociales podrán aplicar la cláusula de conciencia, sin que este hecho pueda suponer sanción o perjuicio, para negarse de manera motivada a:

- 1.
- 2.

Realizar una orden de trabajo o desarrollar contenidos, programas y mensajes contrarios al Código de Ética del medio de comunicación o a los principios éticos de la comunicación;

Suscribir un texto del que son autores, cuando éste haya sido modificado por un superior en contravención al Código de Ética del medio de comunicación o a los principios éticos de la comunicación.

El ejercicio de la cláusula de conciencia no puede ser considerado bajo ninguna circunstancia como causal legal de despido de la comunicadora o del comunicador social.

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 9

En todos los casos, las y los comunicadores sociales tendrán derecho a hacer público su desacuerdo con el medio de comunicación social a través del propio medio.

Art.40.-Derecho a la reserva de la fuente.- Ninguna persona que difunda información de interés general, podrá ser obligada a revelar la fuente de la información. Esta protección no le exime de responsabilidad ulterior.

La información sobre la identidad de una fuente obtenida ilegal y forzosamente, carecerá de todo valor jurídico; y, los riesgos, daños y perjuicios a los que tal fuente quede expuesta serán imputables a quien forzó la revelación de su identidad, quedando obligado a efectuar la reparación integral de los daños.

Art. 41.- Derecho a mantener el secreto profesional.-

Ninguna persona que realice actividades de comunicación social podrá ser obligada a revelar los secretos confiados a ella en el marco del ejercicio de estas actividades.

La información obtenida forzosamente carecerá de todo valor jurídico; y, los riesgos, daños y perjuicios que genere a las personas involucradas serán imputables a quien forzó la revelación de los secretos profesionales, quedando obligada a efectuar la reparación integral de los daños.

Art. 42.- Libre ejercicio de la comunicación.- Todas las personas ejercerán libremente los derechos a la comunicación reconocidos en la Constitución y esta Ley a través de cualquier medio de comunicación social.

Las actividades periódicas de carácter permanente realizadas en los medios de comunicación, en cualquier nivel o cargo, deberán ser desempeñadas por profesionales en periodismo o comunicación, con excepción de las personas que tienen espacios de opinión, y profesionales o expertos de otras ramas que mantienen programas o columnas especializadas.

Las personas que realicen programas o actividades periódicas en las lenguas de las nacionalidades y pueblos indígenas, no están sujetas a las obligaciones establecidas en el párrafo anterior.

En las entidades públicas los cargos inherentes a la comunicación serán desempeñados por comunicadores o periodistas profesionales.

Art. 43.- Composición laboral de los medios de carácter nacional.- Los medios de comunicación social de carácter nacional conformarán su nómina de trabajadores con criterios de equidad y paridad entre hombres y mujeres, interculturalidad, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

y participación intergeneracional.

Art. 44.- Derechos laborales de las y los trabajadores de la comunicación.- Las y los comunicadores; y, las y los trabajadores de la comunicación tienen los siguientes derechos:

1. A la protección pública en caso de amenazas derivadas de su actividad como comunicadores;
2. A remuneraciones de acuerdo a las tablas salariales fijadas por la autoridad competente, a la seguridad social y demás derechos laborales, según sus funciones y competencias;
3. A ser provistos por sus empleadores de los recursos económicos, técnicos y materiales suficientes para el adecuado ejercicio de su profesión y de las tareas periódicas que les encargan tanto en la ciudad, donde habitualmente trabajan, o fuera de ella;
4. A contar con los recursos, medios y estímulos para realizar investigación en el campo de la comunicación, necesarios para el ejercicio de sus funciones;
5. Al desarrollo profesional y capacitación técnica; para lo cual, las entidades públicas y privadas y los medios de comunicación darán las facilidades que fueran del caso; y,
6. A los demás derechos consagrados en la Constitución de la República y en la ley.

TÍTULO III Sistema de Comunicación Social

CAPÍTULO I Alcance

Art. 45.- Conformación.- El Sistema de Comunicación Social se conformará por instituciones de carácter público, las políticas y la normativa, así como con los actores privados, comunitarios y ciudadanos que se integren voluntariamente a él, de acuerdo al reglamento de esta Ley.

Art. 46.- Objetivos.- El Sistema Nacional de Comunicación tiene los siguientes objetivos:

1. Articular los recursos y capacidades de los actores públicos, comunitarios y privados que conforman el Sistema para lograr el pleno ejercicio de los derechos de la comunicación reconocidos en la Constitución, en esta Ley y en otras normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano;
2. Desarrollar e implementar mecanismos de planificación pública participativa y descentralizada para la definición, control social y adecuación de todas las políticas públicas de comunicación;
3. Monitorear y evaluar las políticas públicas y los planes nacionales establecidos e implementados por las autoridades con competencias relativas al ejercicio de los derechos a la comunicación contemplados en esta Ley; y, formular recomendaciones para la optimización de la inversión pública y el cumplimiento de los objetivos y metas definidos en el Plan Nacional de Desarrollo relacionados con los derechos a la comunicación; y,
4. Producir permanentemente información sobre los avances y dificultades en la aplicabilidad de los derechos de la comunicación, el desempeño de los medios de comunicación, y el aprovechamiento de las

10 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

tecnologías de la comunicación e información, teniendo como parámetros de referencia principalmente los contenidos constitucionales, los de los instrumentos internacionales y los de esta Ley.

CAPÍTULO II De la institucionalidad para la Regulación y el Control

Art. 47.- Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación es un cuerpo colegiado con personalidad jurídica, autonomía funcional, administrativa y financiera, cuyo presidente ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de esta entidad.



Sus resoluciones son de obligatorio cumplimiento.

Art. 48.- Integración.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación estará integrado de la siguiente manera:

1. Un representante de la Función Ejecutiva, quien lo presidirá.
2. Un representante de los Consejos Nacionales de Igualdad.
3. Un representante del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
4. Un representante de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.
5. Un representante del Defensor del Pueblo.

Art. 49.- Atribuciones.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y la Comunicación tendrá las siguientes atribuciones:

1. Establecer los mecanismos para el ejercicio de los derechos de los usuarios de los servicios de comunicación e información;
2. Regular el acceso universal a la comunicación y a la información;
3. Regular la clasificación de contenidos y franjas horarias;
4. Determinar mecanismos que permitan la variedad de programación, con orientación a programas educativos y/o culturales;
5. Establecer mecanismos para difundir las formas de comunicación propias de los distintos grupos sociales, étnicos y culturales;
6. Elaborar y expedir los reglamentos necesarios para el cumplimiento de sus atribuciones y su funcionamiento;
7. Elaborar estudios respecto al comportamiento de la comunidad sobre el contenido de los medios de información y comunicación;
8. Elaborar el informe vinculante, en los casos previstos en esta Ley, para la adjudicación o autorización de concesiones de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión abierta, y para la autorización de funcionamiento de los sistemas de audio y video por suscripción;
9. Formular observaciones y recomendaciones a los informes que le presente trimestralmente la autoridad de telecomunicaciones en el proceso de aplicar la distribución equitativa de frecuencias establecida en el Art. 106 de esta Ley;
10. Elaborar el informe para que la autoridad de telecomunicaciones proceda a resolver sobre la terminación de una concesión de radio o televisión por la causal de incumplimiento de los objetivos establecidos en el proyecto comunicacional;
11. Crear las instancias administrativas y operativas que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones; y,
12. Las demás contempladas en la ley.

Art. 50.- Requisitos.- Los integrantes del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación cumplirán los siguientes requisitos:

1. Tener nacionalidad ecuatoriana o ser extranjero legalmente residente en el Ecuador;
2. No tener relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con quienes sean o hayan sido socios o accionistas en un porcentaje superior al 6% del capital social, o con propietarios, directivos y administradores de medios de comunicación social, durante los dos años anteriores a la fecha de su designación;
3. No ejercer funciones de administración o gerencia de los medios de comunicación social o trabajar bajo relación de dependencia en medios de comunicación social, ni haberlo hecho durante los dos años anteriores a la fecha de su designación; y,
4. Estar en goce de los derechos políticos y de participación.

Art. 51.- Destitución.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de Información y Comunicación podrá destituir a una de sus consejeras o consejeros por la comisión de una falta grave, sólo con el voto favorable de al menos tres de sus integrantes.

El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación conocerá y resolverá sobre la destitución de las consejeras o consejeros por las causas establecidas en esta Ley, a través de un procedimiento que garantice el cumplimiento de las reglas del debido proceso.

La resolución de destitución podrá impugnarse en efecto devolutivo ante la justicia ordinaria.

Art. 52.- Causales de destitución.- Son causas de destitución, sin perjuicio de las acciones y sanciones penales y civiles a que haya lugar:

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 11

1. Recibir dádivas o aceptar la promesa de su entrega a cambio de condicionar sus decisiones en el ejercicio de su cargo;
2. Realizar actividades de proselitismo político en el ejercicio de sus funciones;
3. Encontrarse comprendido en una de las causales de incompatibilidad, que existiendo al momento del nombramiento no fue advertida, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Comunicación;
4. Inasistencia injustificada a más de tres sesiones consecutivas del Consejo; y,
5. Las demás que contemple la ley para los funcionarios públicos en general.

Art.53.-Financiamiento.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación tendrá financiamiento del Presupuesto General del Estado.

Art. 54.- Consejo Consultivo.- El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación tendrá un Consejo Consultivo como mecanismo de consulta y asesoría de carácter no vinculante, en los procesos de formulación de políticas en materia de información y comunicación.

Estará conformado por:

1. Un representante de los realizadores audiovisuales;
2. Un representante de los comunicadores sociales;
3. Un representante de organizaciones ciudadanas relacionadas a la promoción de la cultura;
4. Un representante de los catedráticos universitarios de las facultades de comunicación; y,
5. Un representante de los estudiantes de comunicación.

El Consejo Nacional Electoral conformará los colegios electorales para la elección de representantes establecidos en los numerales del 2 al 6.

Art. 56.- Atribuciones de la Superintendencia de la Información y Comunicación.- Serán atribuciones de la Superintendencia de la Información y Comunicación :

1. Fiscalizar, supervisar y ordenar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre los derechos de la comunicación;
2. Atender, investigar y resolver las denuncias o reclamos formulados por las personas naturales o jurídicas, a través de sus representantes, en materia de derechos de la comunicación;
3. Requerir a los ciudadanos, instituciones y actores relacionados a la comunicación, información sobre sí mismos que fuere necesaria para el cumplimiento de sus atribuciones;
4. Aplicar las sanciones establecidas en el marco de esta Ley y de la regulación



que emita la autoridad reguladora; y,

5. Las demás establecidas en la ley.

Art. 57.- Procedimientos administrativos.- Los procedimientos administrativos para que los ciudadanos presenten reclamos y solicitudes sobre el ejercicio de sus derechos a la comunicación, así como los procedimientos para que de oficio se proteja tales derechos o se exija a los administrados el cumplimiento de las obligaciones determinadas en esta Ley, serán establecidos en el Reglamento que emitirá para tales efectos el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación.

Además de las sanciones o medidas administrativas fijadas en esta Ley, para cada caso específico, la Superintendencia de la Información y Comunicación podrá realizar comunicaciones y amonestaciones escritas a los administrados para llamar su atención sobre prácticas que deben ser mejoradas o corregidas porque ponen o pueden poner en riesgo el ejercicio de los derechos a la comunicación.

Art. 58.- Resoluciones de la Superintendencia.- Las resoluciones de la Superintendencia de la Información y Comunicación son vinculantes y su contenido debe ser acatado y cumplido en los plazos establecidos en la ley o en dichas resoluciones.

En caso de que los administrados impugnen judicialmente la resolución de la Superintendencia, tal resolución continuará aplicándose hasta que un juez competente la suspenda o la revoque definitivamente.

Art. 59.- Caducidad y prescripción.- Las acciones para iniciar el procedimiento administrativo caducarán en ciento ochenta días a partir de la fecha de comisión de la presunta infracción contemplada en esta Ley. La potestad para sancionar las infracciones prescribirá en tres años a partir del inicio del procedimiento.

TÍTULO IV Regulación de contenidos

Art. 60.- Identificación y clasificación de los tipos de contenidos.- Para efectos de esta Ley, los contenidos de

Art. 55.- Superintendencia Comunicación.- La Superintendencia de la Información y Comunicación es el organismo técnico de vigilancia, auditoría, intervención y control, con capacidad sancionatoria, de administración desconcentrada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, presupuestaria y organizativa; que cuenta con amplias atribuciones para hacer cumplir la normativa de regulación de la Información y Comunicación.

La Superintendencia tendrá en su estructura intendencias, unidades, divisiones técnicas, y órganos asesores que se establezcan en la normativa que para el efecto emita.

La o el Superintendente será nombrado por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social de una terna que enviará la Presidenta o Presidente de la República de conformidad con lo dispuesto en la Constitución.

Las resoluciones que emita la Superintendencia en el ámbito de su competencia son de obligatorio cumplimiento.

de la Información y

12 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

radiodifusión sonora, televisión, los canales locales de los sistemas de audio y video por suscripción, y de los medios impresos, se identifican y clasifican en:

1. Informativos -I;
2. De opinión -O;
3. Formativos/educativos/culturales -F;
4. Entretenimiento -E;
5. Deportivos -D; y,
6. Publicitarios -P.

Los medios de comunicación tienen la obligación de clasificar todos los contenidos de su publicación o programación con criterios y parámetros jurídicos y técnicos.

Los medios de comunicación públicos, privados y comunitarios deben identificar el tipo de contenido que transmiten; y señalar si son o no aptos para todo público, con el fin de que la audiencia pueda decidir informadamente sobre la programación de su preferencia.

Quedan exentos de la obligación de identificar los contenidos publicitarios, los medios radiales que inserten publicidad en las narraciones de espectáculos deportivos o similares que se realicen en transmisiones en vivo o diferidas.

El incumplimiento de la obligación de clasificar los contenidos, será sancionado administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 1 a 5 salarios básicos por cada ocasión en que se omita cumplir con ésta.

Art. 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en 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 o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación.

Art. 62.- Prohibición.- Está prohibida la difusión a través de todo medio de comunicación social de contenidos discriminatorios que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Se prohíbe también la difusión de mensajes a través de los medios de comunicación que constituyan apología de la discriminación e incitación a la realización de prácticas o actos violentos basados en algún tipo de mensaje discriminatorio.

Art. 63.- Criterios de calificación.- Para los efectos de esta ley, para que un contenido sea calificado de discriminatorio es necesario que el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación establezca, mediante resolución motivada, la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Que el contenido difundido denote algún tipo concreto de distinción, exclusión o restricción;
2. Que tal distinción, exclusión o restricción esté basada en una o varias de las razones establecidas en el artículo 61 de esta Ley; y,
3. Que tal distinción, exclusión o restricción tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o goce de los derechos humanos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales; o que los contenidos difundidos constituyan apología de la discriminación o inciten a la realización de prácticas o actos violentos basados en algún tipo de discriminación.

Art. 64.- Medidas administrativas.- La difusión de contenidos discriminatorios ameritarán las siguientes medidas administrativas:

1. **Disculpa pública de la directora o del director del medio de comunicación** presentada por escrito a la persona o grupo afectado con copia a la Superintendencia de la Información y Comunicación, la cual se publicará en su página web y en la primera interfaz de la página web del medio de comunicación por un plazo no menor a siete días consecutivos;
2. Lectura o transcripción de la disculpa pública en el mismo espacio y medio de comunicación en que se difundió el contenido discriminatorio;
3. En caso de reincidencia se impondrá una multa equivalente del 1 al 10% de la facturación promediada de los últimos tres meses presentada en sus declaraciones al Servicio de Rentas Internas, considerando la gravedad de la infracción y la cobertura del medio, sin perjuicio de cumplir lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo; y,
4. En caso de nuevas reincidencias, la multa será el doble de lo cobrado en



cada ocasión anterior, sin perjuicio de cumplir lo establecido en los numerales 1 y 2 de este artículo.

La Superintendencia remitirá a la Fiscalía, para la investigación de un presunto delito, copias certificadas del expediente que sirvió de base para imponer la medida administrativa sobre actos de discriminación.

Art. 65.- Clasificación de audiencias y franjas horarias.-

Se establece tres tipos de audiencias con sus correspondientes franjas horarias, tanto para la programación de los medios de comunicación de radio y televisión, incluidos los canales locales de los sistemas de audio y video por suscripción, como para la publicidad comercial y los mensajes del Estado:

1. Familiar: Incluye a todos los miembros de la familia. La franja horaria familiar comprende desde las 06h00 a las

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 13

18h00. En esta franja solo se podrá difundir programación de clasificación "A": Apta para todo público;

2. Responsabilidad compartida: La componen personas de 12 a 18 años, con supervisión de personas adultas. La franja horaria de responsabilidad compartida transcurrirá en el horario de las 18h00 a las 22h00. En esta franja se podrá difundir programación de clasificación "A" y "B": Apta para todo público, con vigilancia de una persona adulta; y,

3. Adultos: Compuesta por personas mayores a 18 años. La franja horaria de personas adultas transcurrirá en el horario de las 22h00 a las 06h00. En esta franja se podrá difundir programación clasificada con "A", "B" y "C": Apta solo para personas adultas.

En función de lo dispuesto en esta ley, el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación establecerá los parámetros técnicos para la definición de audiencias, franjas horarias, clasificación de programación y calificación de contenidos. La adopción y aplicación de tales parámetros será, en cada caso, de responsabilidad de los medios de comunicación.

Art. 66.- Contenido violento.- Para efectos de esta ley, se entenderá por contenido violento aquel que denote el uso intencional de la fuerza física o psicológica, de obra o de palabra, contra uno mismo, contra cualquier otra persona, grupo o comunidad, así como en contra de los seres vivos y la naturaleza.

Estos contenidos solo podrán difundirse en las franjas de responsabilidad compartida y adultos de acuerdo con lo establecido en esta ley.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo será sancionado administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 1 a 5 salarios básicos por cada ocasión en que se omite cumplir con esta obligación.

Art. 67.- Prohibición.- Se prohíbe la difusión a través de los medios de comunicación de todo mensaje que constituya incitación directa o estímulo expreso al uso ilegítimo de la violencia, a la comisión de cualquier acto ilegal, la trata de personas, la explotación, el abuso sexual, apología de la guerra y del odio nacional, racial o religioso.

Queda prohibida la venta y distribución de material pornográfico audiovisual o impreso a niños, niñas y adolescentes menores de 18 años.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo será sancionado administrativamente por la Superintendencia de la Información y Comunicación con una multa de 1 a 5 salarios básicos por cada ocasión en que se omite cumplir con esta obligación, sin perjuicio de que el autor de estas conductas responda judicialmente por la comisión de delitos y/o por los daños causados y por su reparación integral.

Art. 68.- Contenido sexualmente explícito.- Todos los mensajes de contenido sexualmente explícito difundidos a través de medios audiovisuales, que no tengan finalidad educativa, deben transmitirse necesariamente en horario para adultos.

Los contenidos educativos con imágenes sexualmente explícitas se difundirán en las franjas horarias de responsabilidad compartida y de apto para todo público, teniendo en cuenta que este material sea debidamente contextualizado para las audiencias de estas dos franjas.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo será sancionado administrativamente por el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación con una multa de 1 a 5 salarios básicos por cada ocasión en que se omite cumplir con esta obligación.

Art. 69.- Suspensión de publicidad.- De considerarlo necesario, y sin perjuicio de implementar las medidas o sanciones administrativas previstas en esta Ley, la Superintendencia de la Información y Comunicación podrá disponer, mediante resolución fundamentada, la suspensión inmediata de la difusión de publicidad engañosa.

TÍTULO V Medios de comunicación social

Art. 70.- Tipos de medios de comunicación.- Los medios de comunicación social son de tres tipos:

1. Públicos;
2. Privados; y,
3. Comunitarios.

Art. 71.- Responsabilidades comunes.- La información es un derecho constitucional y un bien público; y la comunicación social que se realiza a través de los medios de comunicación es un servicio público que deberá ser prestado con responsabilidad y calidad, respetando los derechos de la comunicación establecidos en la Constitución, los instrumentos internacionales y contribuyendo al buen vivir de las personas.

Todos los medios de comunicación tienen las siguientes responsabilidades comunes en el desarrollo de su gestión:

1. Respetar los derechos humanos y promover su plena aplicabilidad;
2. Desarrollar el sentido crítico de los ciudadanos y promover su participación en los asuntos de interés general;
3. Acatar y promover la obediencia a la Constitución, a las leyes y a las decisiones legítimas de las autoridades públicas;
4. Promover espacios de encuentro y diálogo para la resolución de conflictos de interés colectivo;
5. Contribuir al mantenimiento de la paz y la seguridad;
6. Servir de canal para denunciar el abuso o uso ilegítimo que los funcionarios estatales o personas particulares hagan de los poderes públicos y privados;
7. Impedir la difusión de publicidad engañosa, discriminatoria, sexista, racista o que atente contra los derechos humanos de las personas;

14 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

8. Promover el diálogo intercultural y las nociones de unidad y de igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales;
9. Promover la integración política, económica y cultural de los ciudadanos, pueblos y colectivos humanos; y,
10. Propender a la educomunicación.

Art.72.-Acceso a los medios de comunicación de los candidatos y candidatas a cargos de elección popular.- Durante la campaña electoral, los medios de comunicación propenderán a que los candidatos y candidatas de todos los movimientos y partidos políticos participen en igualdad de condiciones en los debates, entrevistas y programas de opinión que realicen con la finalidad de dar a conocer a la ciudadanía los perfiles políticos, programas y propuestas para alcanzar los cargos de elección popular.

El Consejo Nacional Electoral promoverá que los medios de comunicación adopten todas las medidas que sean necesarias para tal efecto.

Art. 73.- El Defensor de las audiencias.- Los medios de comunicación de alcance nacional contarán obligatoriamente con un defensor de sus audiencias y lectores, designado mediante concurso público organizado por el Consejo de



Participación Ciudadana y Control Social por el medio, quien cumplirá sus funciones con independencia y autonomía.

Además contarán con mecanismos de interactividad con sus audiencias y lectores, y espacios para la publicación de errores y correcciones.

Art. 74.- Obligaciones de los medios audiovisuales.- Los medios de comunicación audiovisuales de señal abierta tendrán la obligación de prestar gratuitamente los siguientes servicios sociales de información de interés general:

1. Transmitir en cadena nacional o local, en todos o en varios medios de comunicación social, los mensajes de interés general que disponga el Presidente de la República y/o la entidad de la Función Ejecutiva que reciba esta competencia. Los titulares de las demás funciones del Estado coordinarán con esta entidad de la Función Ejecutiva para hacer uso de este espacio destinado a realizar las cadenas establecidas en este numeral. Estos espacios se utilizarán de forma coordinada única y exclusivamente para informar de las materias de su competencia cuando sea necesario para el interés público. Los servidores públicos señalados en el párrafo anterior serán responsables por el uso inadecuado de esta potestad;
2. Transmitir en cadena nacional o local, para los casos de estado de excepción previstos en la Constitución de la República, los mensajes que dispongan la o el Presidente de la República o las autoridades designadas para tal fin; y,
3. Destinar una hora diaria, no acumulable para programas oficiales de tele-educación, cultura, salubridad y derechos elaborados por los Ministerios o Secretarías con competencia en estas materias.

Art. 75.- Obligaciones de los sistemas de audio y video por suscripción.- Los sistemas de audio y video por suscripción suspenderán su programación para enlazarse gratuitamente en cadena nacional o local, para transmitir los mensajes que dispongan la o el Presidente de la República o las autoridades designadas para tal fin, en los casos de estado de excepción previstos en la Constitución.

Art. 76.- Transmisión de señal abierta por los sistemas de audio y video por suscripción.- Los sistemas de audio y video por suscripción tienen la obligación de transmitir en su sistema los canales de televisión abierta nacional, zonal y local que sean calificados previamente por el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación para tal efecto, considerando la calidad de sus contenidos y programación, siempre que satisfagan las condiciones técnicas que establezca la autoridad de telecomunicaciones.

La transmisión de televisión abierta por parte de los sistemas de audio y video por suscripción dentro del territorio nacional, estará exenta de pago de derechos de retransmisión a la estación de televisión o al operador del sistema y tampoco será cobrada a los abonados o suscriptores de estos sistemas.

En la transmisión de las señales de televisión abierta por parte de los sistemas de audio y video por suscripción, se respetará la programación original y no se podrá alterar ni incluir publicidad que no cuente con la autorización del propietario de la programación.

Art. 77.- Suspensión de la libertad de información.- La o el Presidente de la República, en uso de sus atribuciones constitucionales, puede disponer la suspensión del derecho a la libertad de información, para lo cual debe cumplir las siguientes condiciones:

1. Que el estado de excepción se haya declarado previamente;
2. Que se verifique la aplicación de los principios, condiciones y alcances que debe satisfacer la declaratoria del estado de excepción, según el Art. 164 de la Constitución;
3. Que se verifique el cumplimiento adecuado del procedimiento establecido en el Art. 166 de la Constitución para declarar el estado de excepción; y,
4. Que se fundamente por escrito y desde los parámetros del Estado de Derecho la necesidad y la finalidad de disponer la suspensión del derecho a la libertad de información y la censura previa a los medios de comunicación, estableciendo los alcances de estas medidas y el plazo que van a durar.

La declaratoria de estado de excepción solo puede suspender el derecho a la libertad de información y establecer la censura previa de los medios de comunicación, y no podrán establecerse restricciones de ningún tipo a los demás derechos de la comunicación establecidos en esta Ley y en la Constitución.

Los funcionarios estatales serán responsables administrativa, civil y penalmente

por las afectaciones a los derechos de la comunicación que no se hallen expresamente autorizadas en virtud del estado de excepción.

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 15

SECCIÓN I Medios de Comunicación Públicos

Art. 81.- Financiamiento.- Los medios públicos, con excepción de los medios públicos oficiales, se financiarán con recursos de la institución respectiva. Subsidiariamente se financiarán de la siguiente forma:

1. Ingresos provenientes de la venta de publicidad;
2. Ingresos provenientes de la comercialización de sus productos comunicacionales; y,
3. Con los fondos provenientes de donaciones, patrocinios y cooperación nacional e internacional.

Art. 82.- Consejos ciudadanos.- Los consejos ciudadanos de los medios públicos se conformarán obligatoriamente atendiendo las normas previstas en la Ley de Participación y Control Social. Los miembros de estos consejos no serán remunerados.

Art. 83.- Medios de comunicación públicos de carácter oficial.- Las Funciones del Estado y los gobiernos autónomos descentralizados están facultados a crear medios de comunicación públicos de carácter oficial, los cuales tienen como objetivo principal difundir la posición oficial de la entidad pública que los crea en relación a los asuntos de su competencia y los de interés general de la ciudadanía, cumpliendo con las responsabilidades comunes a todos los medios de comunicación establecidas en el Art. 71 de esta Ley.

Los medios oficiales se financiarán exclusivamente con presupuesto de la función o del gobierno autónomo descentralizado que los crea y los ingresos provenientes de la venta de publicidad a instituciones del sector público.

SECCIÓN II Medios de comunicación privados

Art. 84.- Definición.- Los medios de comunicación privados son personas naturales o jurídicas de derecho privado con o sin finalidad de lucro, cuyo objeto es la prestación de servicios públicos de comunicación con responsabilidad social.

SECCIÓN III Medios de comunicación comunitarios

Art. 85.- Definición.- Los medios de comunicación comunitarios son aquellos cuya propiedad, administración y dirección corresponden a colectivos u organizaciones sociales sin fines de lucro, a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Los medios de comunicación comunitarios no tienen fines de lucro y su rentabilidad es social.

Art. 86.- Acción afirmativa.- El Estado implementará las políticas públicas que sean necesarias para la creación y el fortalecimiento de los medios de comunicación comunitarios como un mecanismo para promover la pluralidad, diversidad, interculturalidad y plurinacionalidad; tales como: crédito preferente para la conformación de medios comunitarios y la compra de equipos; exenciones de

Art. 78.- Definición.- Los medios públicos comunicación social son personas jurídicas de derecho público.

Se crearán a través de decreto, ordenanza o resolución según corresponda a la naturaleza de la entidad pública que los crea.

Los medios públicos pueden constituirse también como empresas públicas al tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

La estructura, composición y atribuciones de los órganos de dirección, de administración, de control social y participación de los medios públicos se establecerán en el instrumento jurídico de su creación. Sin embargo, la estructura de los medios públicos siempre contará con un consejo editorial y un consejo ciudadano, salvo el caso de los medios públicos de carácter oficial.

Se garantizará su autonomía editorial.



Art. 79.- Empresas públicas de comunicación.- Si dos o más medios públicos se agrupan por razones estratégicas, de optimización de costos o para facilitar su gestión, éstos se constituirán en una empresa pública de comunicación al tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En estos casos, cada medio de comunicación público deberá contar necesariamente con un consejo editorial.

Art.80.-Objetivos.- Los medios de comunicación social públicos tendrán los siguientes objetivos:

1. Producir y difundir contenidos que fomenten el reconocimiento de los derechos humanos, de todos los grupos de atención prioritaria y de la naturaleza;
2. Ofrecer servicios de información de relevancia pública veraz, verificada, oportuna y contextualizada, con respeto a los principios de independencia profesional y pluralismo;
3. Facilitar el debate democrático y la libre expresión de opiniones;
4. Fomentar la igualdad de género y la interculturalidad;
5. Impulsar el intercambio de información y el conocimiento mutuo entre los pueblos de América Latina y el mundo;
6. Promover la producción y difusión de contenidos audiovisuales nacionales;
7. Buscar y ejecutar mecanismos de cooperación y enlace con medios públicos a nivel nacional e internacional;
8. Implementar espacios para la promoción de las actividades productivas del país; y,
9. Ofrecer contenidos educativos, culturales, de recreación y entretenimiento que contribuyan al buen vivir.

de

16 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

impuestos para la importación de equipos para el funcionamiento de medios impresos, de estaciones de radio y televisión comunitarias; acceso a capacitación para la gestión comunicativa, administrativa y técnica de los medios comunitarios.

La formulación de estas medidas de acción afirmativa en políticas públicas son responsabilidad del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación y su implementación estará a cargo de las entidades públicas que tengan competencias específicas en cada caso concreto.

El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación elaborará un informe anual acerca de las medidas de política pública adoptadas por el Estado, destinadas a la conformación o consolidación de los medios comunitarios; informe que será obligatoriamente publicado en su página web.

obtener ingresos.

Las utilidades que obtengan los medios de comunicación comunitarios en su gestión se reinvertirán con prioridad en el mejoramiento del propio medio, y posteriormente en los proyectos sociales de las comunidades y organizaciones a las que pertenecen.

A través de los mecanismos de contratación preferente a favor de la economía solidaria, previstos en la Ley de Contratación Pública, las entidades estatales en sus diversos niveles contratarán en los medios comunitarios servicios de publicidad, diseño y otros, que impliquen la difusión de contenidos educativos y culturales. Las entidades públicas podrán generar fondos concursables para la difusión cultural y educativa a través de los medios comunitarios.

SECCIÓN IV Transparencia de los medios de comunicación social

Art. 88.- Registro público.- Los medios de comunicación social se registrarán obligatoriamente en un catastro a cargo del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación dicho catastro deberá contener datos generales que se determinarán en el reglamento.

Este registro no constituye una autorización para el funcionamiento del medio de comunicación.

Los medios de comunicación que no cumplan con la obligación de registro no podrán pautar publicidad de ninguna entidad del Estado.

Art. 89.- Actualización.- Los medios de comunicación deberán notificar al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación todo cambio en la información registrada.

Art. 90.- Difusión de tiraje.- Los medios de comunicación social impresos tendrán la obligación de incluir, en cada publicación que editen, un espacio en el que se especifique

el número total de ejemplares puestos en circulación, como medida de transparencia y acceso a la información.

La Superintendencia de la Información y la Comunicación podrá auditar en cualquier momento el tiraje de los medios de comunicación social impresos y comprobar la veracidad de las cifras de circulación publicadas, con el fin de precautelar los derechos de los lectores del medio, de sus competidores y de las empresas, entidades y personas que pauten publicidad o propaganda en ellos.

En caso de que se compruebe falsedad o inexactitud en las cifras de circulación de ejemplares de una o más ediciones impresas, la Superintendencia de la Información y la Comunicación ordenará que el medio publique en la primera interfaz de su página web y en la primera plana de sus ediciones en papel, por el plazo de uno a siete días consecutivos, el reconocimiento de que las cifras de su tiraje no corresponden a la realidad, así como la correspondiente disculpa pública dirigida a las empresas, entidades y personas que pautaron publicidad o propaganda en dicho medio.

Quien se considere afectado patrimonialmente por la falsedad en las cifras de circulación de ejemplares por un medio podrá ejercer las acciones legales que correspondan.

Art. 91.- Archivo de soportes.- Toda la programación y la publicidad de los medios de comunicación de radiodifusión sonora y de televisión deberá grabarse y se conservará hasta por ciento ochenta días a partir de la fecha de su emisión.

SECCIÓN V Publicidad

Art.92.-Actores de la publicidad.- La interrelación comercial entre los anunciantes, agencias de publicidad, medios de comunicación social y demás actores de la gestión publicitaria se regulará a través del reglamento de esta ley, con el objeto de establecer parámetros de equidad, respeto y responsabilidad social, así como evitar formas de control monopólico u oligopólico del mercado publicitario.

La creatividad publicitaria será reconocida y protegida con los derechos de autor y las demás normas previstas en la Ley de Propiedad Intelectual.

Los actores de la gestión publicitaria responsables de la creación, realización y difusión de los productos publicitarios recibirán en todos los casos el reconocimiento intelectual y económico correspondiente por los derechos de autor sobre dichos productos.

Art. 93.- Extensión de la publicidad.- La extensión de la publicidad en los medios de comunicación se determinará reglamentariamente por el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, con base en parámetros técnicos y estándares internacionales en el marco del equilibrio razonable entre contenido y publicidad comercial.

Art. 94.- Protección de derechos en publicidad y propaganda.- La publicidad y propaganda respetarán los derechos garantizados por la Constitución y los tratados internacionales.

Los fondos para el funcionamiento de los medios comunitarios provendrán de la venta de servicios y productos comunicacionales, venta de publicidad, donaciones, fondos de cooperación nacional e internacional, patrocinios y cualquier otra forma lícita de

Art. 87.- Financiamiento.-

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 17

Se prohíbe la publicidad engañosa así como todo tipo de publicidad o propaganda de pornografía infantil, de bebidas alcohólicas, de cigarrillos y



sustancias estupefacientes y psicotrópicas.

Los medios de comunicación no podrán publicitar productos cuyo uso regular o recurrente produzca afectaciones a la salud de las personas, el Ministerio de Salud Pública elaborará el listado de estos productos.

La publicidad de productos destinados a la alimentación y la salud deberá tener autorización previa del Ministerio de Salud.

La publicidad que se curse en los programas infantiles será debidamente calificada por el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación a través del respectivo reglamento.

El Superintendente de la Información y Comunicación dispondrá la suspensión de la publicidad que circula a través de los medios de comunicación cuando ésta viole las prohibiciones establecidas en este artículo o induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos reconocidos en la Constitución. Esta medida puede ser revocada por el mismo Superintendente o por juez competente, en las condiciones que determina la ley.

Art. 95.- Inversión pública en publicidad y propaganda.-

Las entidades del sector público que contraten servicios de publicidad y propaganda en los medios de comunicación social se guiarán en función de criterios de igualdad de oportunidades con atención al objeto de la comunicación, el público objetivo, a la jurisdicción territorial de la entidad y a los niveles de audiencia y sintonía. Se garantizará que los medios de menor cobertura o tiraje, así como los domiciliados en sectores rurales, participen de la publicidad y propaganda estatal.

Las entidades del sector público elaborarán anualmente un informe de distribución del gasto en publicidad contratado en cada medio de comunicación. Este informe se publicará en la página web de cada institución.

La falta de cumplimiento de esta obligación por parte del titular de cada institución pública se sancionará por la Superintendencia de la Información y la Comunicación con una multa equivalente al 35% del total de la remuneración mensual de este funcionario, sin perjuicio de que se publique el informe en el plazo de treinta días.

El incumplimiento del deber de publicar el informe en el plazo de treinta días, señalado en el párrafo anterior, será causal de destitución del titular de la institución.

Art. 96.- Inversión en publicidad privada.- Al menos el 10% del presupuesto anual destinado por los anunciantes privados para publicidad de productos, servicios o bienes que se oferten a nivel nacional en los medios de comunicación se invertirá en medios de comunicación de cobertura local o regional.

Se garantizará que los medios de menor cobertura o tiraje, así como los domiciliados en sectores rurales, participen de la publicidad.

El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación establecerá en el Reglamento correspondiente las condiciones para la distribución equitativa del 10% del presupuesto de los anunciantes entre los medios locales.

SECCIÓN VI Producción nacional

Art. 97.- Espacio nacional.- Los medios de comunicación audiovisual, cuya señal es de origen nacional, destinarán de manera progresiva, al menos el 60% de su programación diaria en el horario apto para todo público, a la difusión de contenidos de producción nacional. Este contenido de origen nacional deberá incluir al menos un 10% de producción nacional independiente, calculado en función de la programación total diaria del medio.

La difusión de contenidos de producción nacional que no puedan ser transmitidos en horario apto para todo público será imputable a la cuota de pantalla que deben cumplir los medios de comunicación audiovisual.

Para el cómputo del porcentaje destinado a la producción nacional y nacional independiente se exceptuará el tiempo dedicado a publicidad o servicios de televenta.

La cuota de pantalla para la producción nacional independiente se cumplirá con obras de productores acreditados por la autoridad encargada del fomento del cine y de la producción audiovisual nacional.

Art. 98.- Producción de publicidad nacional.- La publicidad que se difunda en

territorio ecuatoriano a través de los medios de comunicación deberá ser producida por personas naturales o jurídicas ecuatorianas, cuya titularidad de la mayoría del paquete accionario corresponda a personas ecuatorianas o extranjeros radicados legalmente en el Ecuador, y cuya nómina para su realización y producción la constituyan al menos un 80% de personas de nacionalidad ecuatoriana o extranjeros legalmente radicados en el país. En este porcentaje de nómina se incluirán las contrataciones de servicios profesionales.

Se prohíbe la importación de piezas publicitarias producidas fuera del país por empresas extranjeras.

Para efectos de esta ley, se entiende por producción de publicidad a los comerciales de televisión y cine, cuñas para radio, fotografías para publicidad estática, o cualquier otra pieza audiovisual utilizada para fines publicitarios.

No podrá difundirse la publicidad que no cumpla con estas disposiciones, y se sancionará a la persona natural o jurídica que ordena el pautaje con una multa equivalente al 50% de lo que hubiese recaudado por el pautaje de dicha publicidad. En caso de la publicidad estática se multará a la empresa que difunde la publicidad.

Se exceptúa de lo establecido en este artículo a la publicidad de campañas internacionales destinadas a promover el respeto y ejercicio de los derechos humanos, la paz, la solidaridad y el desarrollo humano integral.

para la producción audiovisual

18 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

Art. 99.- Concentración del espacio para la producción nacional.- Un solo productor no podrá concentrar más del 25% de la cuota horaria o de la cuota de adquisiciones de un mismo canal de televisión.

Art. 100.- Producción nacional.- Una obra audiovisual se considerará nacional cuando al menos un 80% de personas de nacionalidad ecuatoriana o extranjeros legalmente residentes en el país hayan participado en su elaboración.

Art. 101.- Productores nacionales independientes.-

Productor nacional independiente es una persona natural o jurídica que no tiene relación laboral, vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, ni vinculación societaria o comercial dominante con el medio de comunicación audiovisual al que licencia los derechos de difusión de su obra.

Se entenderá que existe vinculación societaria o comercial dominante cuando:

1. El productor nacional independiente y el medio de comunicación audiovisual pertenezcan al mismo grupo económico;
2. Una misma persona sea titular de más del 6% del capital social del medio de comunicación audiovisual y de la empresa productora.

Habrà vínculo entre el productor nacional independiente y los propietarios, representantes legales, accionistas o socios mayoritarios del medio de comunicación audiovisual, cuando haya parentesco de hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Las sociedades productoras, de capital extranjero o que dependan de una empresa extranjera en función de sus órganos ejecutivos, su capital social o su estrategia empresarial, no se considerarán productores nacionales independientes.

Art.102.- Fomento a la producción nacional y producción nacional independiente.- Los medios de televisión abierta y los sistemas de audio y video por suscripción que tengan dentro de su grilla de programación uno o más canales cuya señal se emite desde el territorio ecuatoriano, adquirirán anualmente los derechos y exhibirán al menos dos largometrajes de producción nacional independiente. Cuando la población residente o el número de suscriptores en el área de cobertura del medio de comunicación sea mayor a quinientos mil habitantes, los dos largometrajes se exhibirán en estreno televisivo y sus derechos de difusión deberán adquirirse con anterioridad a la iniciación del rodaje.

Para la adquisición de los derechos de difusión televisiva de la producción nacional independiente, los medios de comunicación de televisión abierta y los sistemas de audio y video por suscripción destinarán un valor no menor al 2% de los montos facturados y percibidos por el medio o sistema y que hubiesen



declarado en el ejercicio fiscal del año anterior. Cuando la población residente en el área de cobertura del medio de comunicación sea mayor a quinientos mil habitantes, el valor que destinará el medio de comunicación no podrá ser inferior al 5% de los montos facturados y percibidos por el medio o sistema.

Para el caso de los sistemas de audio y video por suscripción, el cálculo para la determinación de los montos destinados a la adquisición de los derechos de difusión se realizarán en base a los ingresos percibidos por la comercialización de espacios publicitarios realizados por medio de los canales cuya señal se emite desde el territorio ecuatoriano.

En el caso de medios de comunicación públicos, este porcentaje se calculará en relación a su presupuesto.

Cuando el volumen de la producción nacional independiente no alcance a cubrir la cuota prevista en este artículo, las producciones iberoamericanas la suplirán, en consideración a principios de reciprocidad con los países de origen de las mismas.

Para los canales de televisión que no sean considerados de acuerdo a esta ley como medios de comunicación social de carácter nacional, la producción nacional independiente incluye la prestación de todos los servicios de producción audiovisual.

Art. 103.- Difusión de los contenidos musicales.- En los casos de las estaciones de radiodifusión sonora que emitan programas musicales, la música producida, compuesta o ejecutada en Ecuador deberá representar al menos el 50% de los contenidos musicales emitidos en todos sus horarios, con el pago de los derechos de autor conforme se establece en la ley.

Están exentas de la obligación referida al 50% de los contenidos musicales, las estaciones de carácter temático o especializado.

SECCIÓN VII Espectáculos públicos

Art. 104.- Protección a niñas, niños y adolescentes.-

El Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia emitirá el reglamento para el acceso a los espectáculos públicos que afecten el interés superior de niñas, niños y adolescentes, de conformidad con el artículo 13 numeral 4 de la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño.

El reglamento referido en el párrafo anterior será de uso obligatorio por las autoridades locales y nacionales que tengan competencia, en su respectiva jurisdicción, de autorizar la realización de espectáculos públicos.

TÍTULO VI Del espectro radioeléctrico

Art. 105.- radioeléctrico.- El espectro radioeléctrico es un bien de dominio público del Estado, inalienable, imprescriptible e inembargable.

La administración para el uso y aprovechamiento técnico de este recurso público estratégico lo ejercerá el Estado central a través de la autoridad de telecomunicaciones.

En ningún caso, la administración del espectro radioeléctrico implica realizar actividades de control sobre los contenidos de los medios de comunicación.

Administración del espectro

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 19

Art. 106.- Distribución equitativa de frecuencias.- Las frecuencias del espectro radioeléctrico destinadas al funcionamiento de estaciones de radio y televisión de señal abierta se distribuirá equitativamente en tres partes, reservando el 33% de estas frecuencias para la operación de medios públicos, el 33% para la operación de medios privados, y 34% para la operación de medios comunitarios.

Esta distribución se alcanzará de forma progresiva y principalmente mediante:

1. La asignación de las frecuencias todavía disponibles;
2. La reversión de frecuencias obtenidas ilegalmente, y su posterior redistribución;

3. La reversión de frecuencias por incumplimiento de las normas técnicas, jurídicas para su funcionamiento o fines para los que les fueron concesionadas, y su posterior redistribución;
4. La distribución de frecuencias que regresan al Estado conforme a lo dispuesto por la ley; y,
5. La distribución equitativa de frecuencias y señales que permitirá la digitalización de los sistemas de transmisión de radio y televisión.

En todos estos casos, la distribución de frecuencias priorizará al sector comunitario hasta lograr la distribución equitativa que establece este artículo.

Art. 107.- Reconocimiento por inversión y experiencia acumuladas.- Las personas jurídicas o naturales concesionarias de las frecuencias de radio y televisión abierta, cuyo plazo expiró, podrán concursar para obtener o renovar su propia frecuencia u otra diferente respetando la distribución que haga la autoridad de telecomunicaciones para medios privados y comunitarios. A estas personas se les reconocerá un puntaje adicional equivalente al 20% de la puntuación total establecida en el correspondiente concurso como reconocimiento a la experiencia e inversión acumulada en la gestión de un medio de comunicación.

Art. 108.- Modalidades para la adjudicación de concesiones.- La adjudicación de concesiones o autorizaciones de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de medios de comunicación es potestad exclusiva de la autoridad de telecomunicaciones y se hará bajo las siguientes modalidades:

1. Adjudicación directa de autorización de frecuencias para los medios públicos.
2. Concurso público, abierto y transparente para la adjudicación de frecuencias para los medios privados y comunitarios.

Art. 109.- Adjudicación directa.- La adjudicación directa de autorización de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de medios de comunicación social públicos se realizará previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por la autoridad de telecomunicaciones mediante el correspondiente

reglamento que, sin perjuicio de otros requisitos, necesariamente incluirá la presentación de la planificación estratégica del medio de comunicación.

En caso de que dos o más instituciones del sector público soliciten la autorización de una misma frecuencia, la adjudicación se definirá por el informe vinculante del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Comunicación en el que, previo a la evaluación de la planificación estratégica de los respectivos medios de comunicación, se definirá a quien de ellos debe otorgarse la concesión de acuerdo con una priorización social, territorial e institucional.

Art. 110.- Adjudicación por concurso para medios privados y comunitarios.- La adjudicación de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de medios de comunicación social privados y comunitarios de radio y televisión de señal abierta se realizarán mediante concurso público abierto y transparente en el que podrán intervenir todas las personas naturales y jurídicas que no tengan inhabilidades o prohibiciones legales.

Los requisitos, criterios de evaluación y formas de puntuación del concurso público serán definidos mediante reglamento por la autoridad de telecomunicaciones, teniendo en consideración las normas establecidas en la presente Ley y la Ley de Telecomunicaciones; sin perjuicio de lo cual en todos los casos el solicitante deberá presentar:

1. El proyecto comunicacional, con determinación del nombre de medio, tipo de medio, objetivos, lugar de instalación, cobertura, propuesta de programación e impacto social que proyecta generar;
2. El plan de gestión y sostenibilidad; y,
3. El estudio técnico.

Realizado el concurso, se remitirá al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación los expedientes de hasta los 5 solicitantes mejor puntuados.

El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación volverá a revisar el plan de comunicación de cada uno de ellos y en base a su evaluación emitirá el informe vinculante para la adjudicación de la concesión, con el cual la Autoridad de Telecomunicaciones procederá a realizar los trámites



administrativos para la correspondiente adjudicación.

1. Quienes tengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquiera de los miembros del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación y con la autoridad de telecomunicaciones;

2. Quienes estén asociados o tengan acciones o participaciones superiores al 6% del capital social en una empresa en la que también son socios cualquiera de

Inhabilidades para concursar.- Se prohíbe la participación en los concursos públicos de adjudicación de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de estaciones privadas y comunitarias de radio y televisión de señal abierta a las personas naturales o jurídicas postulantes que se hallen incursas en las siguientes circunstancias:

Art. 111.-

20 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

los miembros del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Comunicación o la autoridad de telecomunicaciones;

3. Quienes personalmente se encuentren en mora o estén impedidos de contratar con instituciones, organismos y entidades del sector público;
4. Quienes tengan acciones o participaciones de una empresa que se encuentre en mora o esté impedida de contratar con instituciones, organismos y entidades del sector público;
5. Quienes personalmente o como accionistas de una empresa hayan sido concesionarios de una frecuencia de radio o televisión y se la haya revertido al Estado por las infracciones determinadas en la ley; y,
6. Las demás que establezcan la ley.

Art. 112.- Terminación de la concesión de frecuencia.-

La concesión de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión de señal abierta terminará por las siguientes causas:

1. Por vencimiento del plazo de la concesión;
2. A petición del concesionario;
3. Por extinción de la persona jurídica;
4. Por pérdida de la capacidad civil del concesionario o disolución de la sociedad concesionaria;
5. Por incumplimiento comprobado de las disposiciones que impiden la concentración de frecuencias y medios de comunicación;
6. Por hallarse incurso de manera comprobada en alguna inhabilidad o prohibición para concursar en los procesos de adjudicación de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión de señal abierta, que no fue detectada oportunamente;
7. Por hallarse incurso de manera comprobada en la disposición que prohíbe la transferencia, arrendamiento o enajenación de la concesión;
8. Por incumplimientos técnicos o falta de pago de las obligaciones de la concesión;
9. Por incumplimiento de los objetivos establecidos en el proyecto comunicacional; y,
10. Por las demás causas establecidas en la ley.

La autoridad de telecomunicaciones, previo el debido proceso, resolverá la

terminación de la concesión de frecuencias del espectro radioeléctrico para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión. En el caso del numeral 9 de este artículo, será necesario contar previamente con un informe del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación para tales efectos.

Art. 113.- Prohibición de concentración.- Está prohibido que las personas naturales o jurídicas concentren o acumulen las concesiones de frecuencias o señales para el funcionamiento de estaciones matrices de radio y televisión.

La autoridad de telecomunicaciones no podrá adjudicar más de una concesión de frecuencia para matriz de radio en AM, una frecuencia para matriz de radio en FM y una frecuencia para matriz de televisión a una misma persona natural o jurídica en todo el territorio nacional.

Quien sea titular de una concesión de radio, ya sea en AM o FM, puede participar en los concursos públicos para la adjudicación de no más de una frecuencia de onda corta.

En una misma provincia no podrá concesionarse una frecuencia para el funcionamiento de una matriz de radio o televisión a familiares directos de un concesionario con el que tengan parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Art. 114.- Concesiones para repetidoras de medios privados y comunitarios.- Para fomentar la formación y permanencia de sistemas nacionales o regionales de radio y televisión privados y comunitarios, las personas naturales o jurídicas a quienes se ha adjudicado una concesión para el funcionamiento de una estación matriz de radio o de televisión pueden participar en los concursos públicos organizados por la autoridad de telecomunicaciones, y obtener frecuencias destinadas a funcionar exclusivamente como repetidoras de su estación matriz en otras provincias.

Para favorecer el desarrollo de medios y contenidos locales, siempre que se concurre por la concesión de una frecuencia de radio o televisión, tendrán prioridad las solicitudes para el funcionamiento de estaciones matrices, las cuales recibirán una puntuación adicional equivalente al 20% de la puntuación total del concurso en relación a las solicitudes para el funcionamiento de estaciones repetidoras.

Art. 115.- Autorizaciones para repetidoras de medios públicos nacionales.- La autoridad de telecomunicaciones reservará del tercio de frecuencias asignadas a los medios públicos el número necesario de frecuencias para que operen las repetidoras de los medios públicos de alcance nacional.

Art. 116.- Plazo de concesión.- La concesión para el aprovechamiento de las frecuencias de radio y televisión se realizará por el plazo de quince años y será renovable para el mismo concesionario por una vez mediante concesión directa, debiendo para las posteriores renovaciones ganar el concurso organizado por la autoridad de telecomunicaciones.

Art. 117.- Intransferibilidad de las concesiones.- Las concesiones de frecuencias que sean adjudicadas a cualquier persona natural o jurídica para el funcionamiento de medios de comunicación no forman parte de su patrimonio, y por lo tanto está prohibido todo acto que esté orientado a que otra persona natural o jurídica distinta disfrute o se beneficie del uso de dichas concesiones de frecuencias.

Si alguna persona natural o jurídica, usando cualquier formato legal, pretende vender, revender, trasladar,

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 21

transferir o alquilar las concesiones de frecuencias otorgadas en su favor por el Estado, tales transacciones serán nulas y no generan ningún derecho para quien supuestamente las adquiere; por el contrario, esto será causa suficiente para que las concesiones queden inmediatamente revocadas y las frecuencias concesionadas vuelvan a la administración del Estado.

Los propietarios de las acciones de la persona jurídica concesionaria, no podrán transferir o ceder sus acciones sin la autorización previa y por escrito de la autoridad de telecomunicaciones.

El beneficiario de la concesión deberá además pagar una multa al Estado equivalente al 50% de todo lo que hubiese obtenido o pactado obtener por la supuesta venta, transferencia o alquiler de la frecuencia concesionada, sin perjuicio de responder civil y penalmente por los perjuicios ocasionados a los particulares que aparentemente adquirirían derechos por estas transacciones ilegales.

Art. 118.- Concesiones al sector comunitario.- Dado que las concesiones de



frecuencias para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión comunitarias se otorgan a organizaciones con personería jurídica y sin finalidad de lucro, cuyos directorios cambian periódicamente, se establece que dicho cambio no afecta el derecho de concesión que la organización ha adquirido al ganar el correspondiente concurso público, ni puede interpretarse como una transferencia de la concesión de unas a otras personas.

PRIMERA.- Las instituciones y autoridades que deben designar miembros para el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación cumplirán esta obligación en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la publicación de esta Ley en el Registro Oficial.

SEGUNDA.- Los contratos privados relacionados con el uso y aprovechamiento de las frecuencias del espectro radioeléctrico de radio y televisión abierta, legítimamente celebrados de conformidad con las normas legales y constitucionales anteriores a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, serán respetados hasta la terminación del plazo del contrato de concesión.

TERCERA.- Las personas que consten como concesionarios de frecuencias del servicio de radiodifusión sonora y de televisión abierta, en el plazo de treinta días a partir de la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, deberán presentar a la Autoridad de Telecomunicaciones una declaración juramentada en la que conste que la persona natural o jurídica concesionaria es quien utiliza la concesión y/u opera la estación autorizada por lo menos en los dos últimos años.

El incumplimiento a esta disposición dará lugar al inicio del proceso de reversión de la concesión de frecuencia por la Autoridad de Telecomunicaciones.

Las declaraciones juramentadas serán entregadas por la Autoridad de Telecomunicaciones al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación en cuanto éste entre en funcionamiento.

CUARTA.- El registro de los medios de comunicación social ante el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación deberá cumplirse en un plazo no mayor a ciento ochenta días a partir de su conformación.

QUINTA.- El Ministerio de Finanzas, en un plazo no mayor a 90 días desde la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, provisionará los recursos del Presupuesto General del Estado para que el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación pueda funcionar; y transferirá dichos recursos una vez que los miembros del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información sean posesionados.

SEXTA.- Los medios de comunicación audiovisual deberán alcanzar de forma progresiva las obligaciones que se establecen para la producción nacional y producción nacional independiente en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de esta ley, empezando en el 20 % en el primer año, 40% en el segundo y 60 % en el tercero.

La misma gradualidad se aplicará para la difusión de contenidos musicales que establece el artículo 102, en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, empezando en el 20% en el primer año, 35% en el segundo, 50% en el tercero.

SÉPTIMA.- Los medios de las comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y organizaciones sociales que adoptaron la figura jurídica de empresas o corporaciones de derecho privado para obtener frecuencias de radio y televisión podrán convertirse en medios comunitarios en el plazo de hasta 180 días, luego de expedida la correspondiente reglamentación por el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación.

El Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación tiene un plazo no mayor a 60 días a partir de su conformación para expedir la reglamentación correspondiente.

OCTAVA.- Dentro del plazo de hasta 180 días, contados a partir de la publicación de esta ley en el Registro Oficial, las personas naturales que son concesionarias de una frecuencia de radio o televisión de señal abierta podrán constituirse en una compañía mercantil o una persona jurídica sin finalidad de lucro, la cual previa autorización de la autoridad competente pasará a ser titular de dicha concesión de frecuencia, en los términos y plazos previstos en el contrato original de concesión a nombre de la persona natural; para tales efectos la autoridad de telecomunicaciones elaborará el reglamento respectivo.

NOVENA.- Los trámites y procesos administrativos que se encuentren en conocimiento del CONATEL y la Superintendencia de Telecomunicaciones que tengan

Enlaces de programación.- Para asegurar la comunicación intercultural y la integración nacional, los medios de comunicación podrán constituirse, sin necesidad de autorización, en redes eventuales o permanentes que libremente compartan una misma programación hasta por dos horas diarias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 119.-

22 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

relación con las competencias del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, o de la Superintendencia de la Información y la Comunicación, establecidas en la presente ley, serán sustanciados y resueltos por el CONATEL y la Superintendencia de Telecomunicaciones hasta la conformación de dichas entidades. Una vez conformadas las entidades previstas en esta ley, se les remitirá todos los trámites y procesos administrativos que sean de su competencia.

DÉCIMA.- De conformidad con el informe presentado el 18 de mayo de 2009 por la Comisión para la Auditoría de las Concesiones de las Frecuencias de Radio y Televisión, creada por disposición constitucional las frecuencias de radio y televisión que no hayan sido otorgadas por autoridad competente; las que no han iniciado la operación en el plazo señalado en el contrato de concesión; las que no hayan pagado las tarifas de uso de concesión durante seis meses consecutivos; las que se hayan arrendado por más de dos años o transferido bajo cualquier modalidad el uso de la frecuencia a terceros; y, las que han convertido estaciones repetidoras en matrices o viceversa, serán revertidas al Estado por la autoridad de telecomunicaciones, aplicando el debido proceso establecido en el reglamento que para estos efectos dicte la autoridad de Telecomunicaciones.

UNDÉCIMA.- A efectos de avanzar progresivamente en la redistribución de las frecuencias de radio y televisión de señal abierta, las estaciones de radio y televisión, cuya concesión de frecuencia se extinga dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la Ley Orgánica de Comunicación en el Registro Oficial, quedarán prorrogadas hasta la fecha en que el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación establezca el procedimiento para optar por una nueva concesión. Dicha prórroga no podrá ser mayor a un año contado desde la publicación de esta Ley en el Registro Oficial.

DUODÉCIMA.- Las concesiones de radio y televisión abierta que han sido otorgadas a personas jurídicas de derecho público para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión continuarán funcionando hasta que se cumpla el plazo establecido en el respectivo contrato de concesión. En lo futuro se someterán a las reglas establecidas para la conformación de medios públicos establecidos en esta Ley.

DÉCIMA TERCERA.- La publicidad que hasta la fecha en que se publique esta Ley en el Registro Oficial haya sido producida y difundida en los medios de comunicación en territorio ecuatoriano, que no cumpla las reglas para la producción de publicidad establecidas en esta ley, podrá seguirse difundiendo hasta por un plazo de un año. Una vez promulgada la Ley Orgánica de Comunicación se establece el plazo de 30 días para que productores y medios de comunicación cumplan con las normas establecidas para la producción y difusión de publicidad en el territorio ecuatoriano.

DÉCIMA CUARTA.- En caso de fallecimiento de una persona natural concesionaria de una frecuencia de radio o televisión de señal abierta, el o la cónyuge y sus herederos continuarán haciendo uso de los derechos de concesión hasta que finalice el plazo de la misma. Si estas personas quieren participar en el concurso para renovar la concesión

de la frecuencia se constituirán en una persona jurídica, en un plazo de hasta 180 días, y recibirán el beneficio del 20% del puntaje total al que hace referencia el Art. 105 de esta Ley.

DÉCIMA QUINTA.- Los medios de comunicación incluirán en su programación o ediciones, contenidos en las lenguas de relación intercultural, en un porcentaje de al menos el 5% de su programación en un plazo de un año, contado a partir de la publicación de esta Ley en el Registro Oficial.

DÉCIMA SEXTA.- Quienes estén trabajando en medios de comunicación social o entidades públicas tienen plazo de 6 años para cumplir las obligaciones establecidas en el segundo párrafo del Art. 42 de esta Ley. Los medios de comunicación y las entidades públicas otorgarán las facilidades de horario y de cualquier otra índole que se requieran para tal efecto.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Las concesiones entregadas a organizaciones religiosas y que constan como públicas o privadas, podrán transformarse en concesiones comunitarias, sin fines de lucro.

Dentro de estas organizaciones, las personas jurídicas que sean concesionarias de más de una matriz, a partir de la fecha en que esta ley sea publicada en el Registro Oficial y hasta que terminen los contratos de concesión suscritos anteriormente a la entrada en vigencia de esta ley, podrán solicitar al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación que, las frecuencias



que corresponden a la o las matrices, sean asignadas a entidades que tengan u obtengan personería jurídica, y pertenezcan a la misma familia religiosa que las estaba operando, siempre que estas frecuencias sean destinadas por la organización religiosa al funcionamiento de medios de comunicación locales o provinciales.

DÉCIMA OCTAVA.- A efectos de canalizar la prohibición establecida en el inciso final del Art. 6 de esta Ley, los medios de comunicación de carácter nacional que pertenezcan a organizaciones o compañías extranjeras; que tengan accionistas, o socios extranjeros; y, aquellas personas jurídicas extranjeras que se hayan domiciliado en el Ecuador para gestionar medios de comunicación social de carácter nacional; aplicarán, dependiendo de su situación el siguiente procedimiento:

1. Los accionistas, socios o propietarios extranjeros de los medios de comunicación social de carácter nacional, ya sean personas naturales o jurídicas que no residan legalmente en el territorio ecuatoriano tendrán que enajenar la totalidad de sus acciones, participaciones o equivalentes, a personas naturales o jurídicas que residan legalmente en el Ecuador.

2. Las compañías extranjeras que únicamente se encuentren domiciliadas en el Ecuador y a cuyo cargo esté la gestión de un medio de comunicación social de carácter nacional, deberán transferir el patrimonio del medio de comunicación a personas naturales o jurídicas ecuatorianas o personas naturales extranjeras que residan legalmente en el país, con la correspondiente autorización de la autoridad de telecomunicaciones

Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013 -- 23

cuando se trate de medios audiovisuales que sean concesionarios de una o más frecuencias de radio o televisión.

El plazo para ajustarse a esta norma es de dos años contados a partir de la publicación de la presente ley en el Registro Oficial.

En caso de que se incumpla con esta disposición transitoria, la autoridad competente aplicará las siguientes medidas, según el caso:

Las compañías ecuatorianas se encontrarán en causal de disolución de pleno derecho y seguirán el procedimiento establecido en el artículo 367 y siguientes de la Ley de Compañías.

El Estado Ecuatoriano procederá a cancelar el permiso de operación concedido a la compañía extranjera siguiendo el procedimiento contemplado en los artículos 406 al 410 de la Ley de Compañías.

DÉCIMA NOVENA.- Las compañías que tengan a su cargo la gestión de medios de comunicación social en las que el Estado, a través de las instituciones definidas en el artículo 225 de la Constitución de la República, sea accionista mayoritario, adoptarán en un plazo no mayor a 180 días contados a partir de la publicación de esta ley en el Registro Oficial, cualquiera de las figuras jurídicas establecidas en la presente Ley para la conformación de medios de comunicación públicos o empresas públicas de comunicación.

Los accionistas o socios privados minoritarios de compañías que tengan a su cargo medios de comunicación deberán enajenar de forma obligatoria su porción del capital social a favor de los accionistas o socios estatales que tienen la mayoría del paquete accionario o de las participaciones. Si dicha venta no se concreta por voluntad de las partes en el plazo establecido en el inciso anterior, la titularidad de las acciones o participaciones en cuestión pasará a un fideicomiso constituido por la Superintendencia de Compañías y administrado por la Corporación Financiera Nacional, previa resolución de incautación de dicho organismo de control. En un plazo adicional de hasta 120 días, un perito designado por la Superintendencia de Compañías fijará el justo precio de las acciones o participaciones transferidas al fideicomiso, precio que deberá ser cancelado al fideicomiso por parte de los accionistas mayoritarios. Una vez cumplido lo anterior, el fideicomiso transferirá la titularidad de las acciones o participaciones a los accionistas estatales mayoritarios y entregará a los antiguos accionistas privados minoritarios los fondos recibidos por su justo precio.

Se exceptúan de esta disposición las compañías cuyo paquete accionario ha sido incautado por el Estado ecuatoriano con posterioridad al año 2007 y que se encuentren en proceso de venta.

VIGÉSIMA.- El número de nuevas frecuencias y señales de radio y televisión que se obtengan de la transición de la tecnología analógica a la digital será administrado por el Estado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Todas las concesiones de frecuencias que hayan sido obtenidas ilegalmente volverán a la administración de la autoridad de telecomunicaciones una vez que ésta haya realizado el debido proceso.

En todos los casos en que se declare judicialmente la ilegalidad de una concesión, el Estado, a través de la Procuraduría General del Estado, reclamará obligatoriamente la reparación integral de los daños causados y la devolución al Estado de todos los beneficios económicos generados por el usufructo de una concesión ilegalmente obtenida. El incumplimiento de esta obligación será causal de juicio político de la o el Procurador General del Estado.

Los terceros afectados por las transacciones ilegales realizadas con frecuencias para el funcionamiento de estaciones de radio y televisión podrán reclamar por la vía judicial a quienes los perjudicaron.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Todas las personas que recibieron frecuencias de forma ilegal hasta la entrada en vigencia de esta ley podrán devolverlas voluntariamente al Estado en el plazo de seis meses. En estos casos, el Estado abstendrá de reclamar reparación alguna ni devolución de los beneficios obtenidos por los concesionarios. Esta exención no afecta el derecho de terceros para formular los reclamos judiciales que consideren convenientes.

VIGÉSIMA TERCERA.- Hasta la fecha en que se conformen los Consejos Nacionales de Igualdad, el o la presidenta del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia actuará temporalmente en el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación.

Una vez que sean conformados los Consejos Nacionales de Igualdad, sus titulares elegirán su representante al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación en un plazo no mayor de 30 días.

VIGÉSIMA CUARTA.- Las atribuciones y funciones establecidas en la Ley de Radiodifusión y Televisión para el CONARTEL que no hayan sido expresamente atribuidas por esta ley al Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación o a la Superintendencia de la Información y Comunicación, serán asumidas y ejercidas, en los términos establecidos en el Decreto Ejecutivo N° 8, del 13 de agosto de 2009, por el CONATEL hasta la expedición de una nueva Ley de Telecomunicaciones o una reforma de este cuerpo legal, por medio de la cual se legisle permanentemente sobre la administración estatal de las frecuencias del espectro radioeléctrico destinado a los servicios de radio, televisión y audio y vídeo por suscripción.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS PRIMERA.- Se suprime la expresión: "delitos y", del Art.

4 de la Ley de Radiodifusión y Televisión.

SEGUNDA.- Se suprime la expresión "su transferencia a otros concesionarios, el arrendamiento de las estaciones y la cancelación de las concesiones" del literal d) del quinto artículo innumerado, añadido a continuación del Art. 5 de la Ley de Radiodifusión y Televisión.

24 -- Tercer Suplemento -- Registro Oficial No 22 -- Martes 25 de junio de 2013

TERCERA.- Se suprime la expresión "Administrar y", del literal a) del sexto artículo innumerado, añadido a continuación del artículo 5 de la Ley de Radiodifusión y Televisión.

CUARTA.- Se añade "y económicos" al final del Art. 37 de la Ley de Radiodifusión y Televisión.

QUINTA.- Se añade "y administrativo" del literal d) del Art. innumerado añadido a continuación del Art. 5 de la Ley de Radiodifusión y Televisión.

SEXTA.- Se sustituye el 1er párrafo del Artículo 3 de la Ley de Radiodifusión y Televisión, por el siguiente:

"Art. 3.- Con sujeción a esta Ley, las personas naturales concesionarias de canales o frecuencias de radiodifusión y televisión, deben ser ecuatorianas o extranjeros residentes legalmente en el Ecuador. Las personas jurídicas deben ser ecuatorianas."

DISPOSICIONES DEROGATORIAS PRIMERA.- Deróguense las siguientes disposiciones de la

Ley de Radiodifusión y Televisión:

El artículo 5; Los artículos primero, segundo, tercero y cuarto innumerados, añadidos a continuación del artículo 5; Los literales f), g), h) e i) del quinto artículo innumerado, añadido a continuación del artículo 5; Los literales b) y c) del sexto artículo innumerado, añadido a continuación del Art. 5; Los artículos 6, 7, 8, 9, 10 y el primer artículo innumerado, añadido a continuación del Art.



10; El último párrafo del Art. 14; Los artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24; El segundo párrafo del Art. 27; Los artículos 35, 39, 40, 41, 43, 43-A, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55; Los tres últimos párrafos del artículo innumerado, añadido a continuación del artículo 55; Los artículos 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 y 66; Los literales a), b), c), f), g), h) y j) y los párrafos penúltimo y último del Art. 67; y, Los artículos 68 y 69.

SEGUNDA.- Deróguense la Disposición Transitoria Sexta de la Ley de Propiedad Intelectual, el artículo 16 y 31 de la Ley de Defensa Profesional de Artistas, y todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que creen preasignaciones a favor de la Sociedad General de Autores y Compositores - SAYCE- y la Federación Nacional de Artistas Profesionales del Ecuador - FENARPE.-

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es fiel copia del original.- LO CERTIFICO.- Quito, 24 de junio de 2013.

f.) Dr. Alexis Mera Giler, **SECRETARIO NACIONAL JURÍDICO.**

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los catorce días del mes de junio de dos mil trece.

f.) **GABRIELA RIV ADENEIRA BURBANO**, Presidenta.

f.) **DRA. LIBIA RIVAS O.**, Secretaria General.

PALACIO NACIONAL, EN SAN FRANCISCO DE QUITO, DISTRITO METROPOLITANO, A VEINTIUNO DE JUNIO DE DOS MIL TRECE.

SANCIÓNASE Y PROMÚLGASE. f.) Rafael Correa Delgado,
PRESIDENTE

CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA.

Suscríbase

Quito
Av. 12 de Octubre N1690 y Pasaje Nicolás Jiménez
Edificio Nader 2do. Piso
Teléfonos: 2234540 - 2901629 Fax: 2542835

Guayaquil
Malecón 1606 y 10 de Agosto
Edificio M.I. Municipio de Guayaquil
Teléfono: 2527107

Almacén Editora Nacional
Mañosca 201 y 10 de Agosto
Telefax: 2430110

www.registroficial.gob.ec

El REGISTRO OFICIAL no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su promulgación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.



ANEXO

4

Tomado del Registro Oficial

DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE

CÓDIGO DEL TRABAJO

**Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005
Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012**

ACTUALIZADO A MAYO 2013

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la

finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

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



y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida"; no se incluyen

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

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

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

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

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

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

TITULO PRELIMINAR DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

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

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

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

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

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

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

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

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

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

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

TITULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I De su naturaleza y especies

Parágrafo Iro. Definiciones y reglas generales

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

2

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

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

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

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

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

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) A prueba; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) Por enganche; g) Individual, de grupo o por equipo; y, h) **Nota:** Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

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

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

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

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

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



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

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

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

c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba; g) **Nota:** Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y, h) Los demás que determine la ley.

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

3

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

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

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

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

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

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

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá

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

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

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

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

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

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

Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

Nota: Incisos segundo y tercero reformados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

4

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

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

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;

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

f) Los por grupo o por equipo; g) Los eventuales, ocasionales y de temporada; h) Los de aprendizaje; i) Los que se estipulan por uno o más años; j) **Nota:** Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y, k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y l) En general, los demás que se determine en la ley.

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

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

En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.

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

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

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

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

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato; 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;

3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato; 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,

6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la



forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

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

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

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

Art. 23.1.- El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.

5

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

Parágrafo 2do. De los contratos de enganche, de grupo y de equipo

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

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

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

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

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

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

empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

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

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

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

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

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

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

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

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

6

del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

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

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

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

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

Capítulo II De la capacidad para contratar

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

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

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

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

Nota: TRIPLE REITERACION:

No es obligación del trabajador saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para

dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración. Ver los fallos II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3241.

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

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

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



Capítulo III De los efectos del contrato de trabajo

Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 39.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo.

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido;

7

por el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

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

Nota: Inciso segundo derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

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

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

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

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y

a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

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

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América

diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan; 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

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

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

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

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

8

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infringiéndoles maltratos de palabra o de obra; 14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferírle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;

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

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

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

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

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

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

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

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por

razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia; 23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;



24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"; 25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

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

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

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

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

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

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

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar

9

avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

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

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

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

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

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

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el

caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se

demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

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

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

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

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

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

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causas determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad

10

social o pública y los empleadores en general, están obligados:

1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio; 2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

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

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

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

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

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

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

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

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

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



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

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

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

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

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

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

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

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

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

d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

11

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

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

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

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

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

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

Parágrafo 1ro. De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra

12

no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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



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

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los

artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

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

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

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

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

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

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

13

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

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

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

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

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

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

3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a

las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;

4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y, 5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud

detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

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

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

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

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

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

Art. 64.- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

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

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones

14

necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

Parágrafo 2do. De las fiestas cívicas

Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

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

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

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

Art. 67.- Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los



trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 68.- Prohibición de trabajo.- En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y

públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 52 de este Código y en las regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías.

Parágrafo 3ro. De las vacaciones

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

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

El derecho al goce del beneficio por antigüedad de servicios rige desde el 2 de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro.

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

15

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

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

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

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

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

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

Art. 76.- Compensación por vacaciones.- Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que

correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 de este Código.

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

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

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

Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

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

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

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

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

16

tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

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

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

Nota: Incisos segundo, tercero y cuarto agregados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

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

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

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

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



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

Art. 85.- Anticipo de remuneración por obra completa.- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará

en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

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

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

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

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

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

Mientras se tramite el juicio por colusión no se entregarán al trabajador los dineros depositados por el remate, salvo que el actor

17

dejare de impulsar la acción por treinta días o más.

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

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

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

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

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

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

Art. 94.- Condena al empleador moroso.- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las

relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

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

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

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades del 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.

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009.

Nota: Inciso segundo reformado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

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

18

Parágrafo 2do. De las utilidades

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Art. 98.- No tendrán derecho a utilidades.- Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

Art. 99.- Deducción previa del quince por ciento.- Los porcentajes o valores que



las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la

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

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

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

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Art. 102.- Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la

19

determinación del fondo de reserva y jubilación.

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

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

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

En todos los procesos que siga el Servicio de Rentas Internas, que se hayan iniciado para la recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas autoridades de trabajo, con la determinación de las utilidades, información que servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas, que en lo posterior realicen dichas autoridades.

Nota: Inciso último agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador,

bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo.

Art. 105.1.- Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción, Comercio e Inversiones.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

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

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

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

El producto de esas multas se acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma

20

que se ordena en el artículo 97 de este Código.

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

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

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

Art. 110.- Facultad del Ministro relativa al pago de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

Parágrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales

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

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

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

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a



una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

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

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

Nota: Inciso primero sustituido por Ley No. 77, publicada en Registro Oficial 75 de 2 de Mayo del 2007.

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

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

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

Parágrafo 4to. De la política de salarios

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

21

partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

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

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

Art. 118.- Consejo Nacional de Salarios.- Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá; b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,

c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

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

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

Corresponde a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES-, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del

Sector Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES-, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

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

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

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

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

a) Un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo y Empleo, quien las presidirá; b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y,

c) Un vocal que represente a los trabajadores.

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

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

22

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

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

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

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

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

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

Art. 126.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de



sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

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

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

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

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

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

23

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

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

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

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

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

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación

complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

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

A PARTIR DEL VALOR A REMANENTE DE 1 DE ENERO
INCORPORARSE COMPONENTES SALARIALES EN PROCESO
DE INCORPORACION

US\$	US\$	2001	8.00	32.00	2002	8.00	24.00	2003	8.00	16.00	2004	8.00	8.00
2005	8.00	0.00											

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

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

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

24

como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

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

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

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

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

Capítulo VII Del trabajo de mujeres y menores

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



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

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

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurren a una escuela.

Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

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

25

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

Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

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

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

Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil- CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas;

3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y,

4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la

moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minino o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;

c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y

el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;

d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;

e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrias; f) Los trabajos subterráneos o canteras; g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;

h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos; i) La fundición de vidrio o metales; j) El transporte de materiales incandescentes; k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;

l) La pesca a bordo; m) La guardiana o seguridad; y, n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

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

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

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

LIMITES MAXIMOS DE CARGA LIBRAS Varones hasta 16 años 35

26

Mujeres hasta 18 años 20 Varones de 15 a 18 años 25 Mujeres de 15 a 18 años 20 Mujeres de 21 años o más 25

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

Art. 140.- Trabajos subterráneos.- Los trabajos subterráneos a que se refiere la letra f) del numeral 4 del artículo 138 de este Código, incluyen todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos.

Art. 141.- Examen médico de aptitud.- Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintinueve años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos.

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

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

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

Art. 144.- Registro que deben llevar los empleadores.- Los empleadores tendrán a disposición de la Inspección del Trabajo un registro de las personas mayores de dieciocho años y menores de veintinueve años, que estén empleadas o trabajen en la parte subterránea

de las minas o canteras. En ese registro se anotarán la fecha de nacimiento, indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación y la fecha en que el trabajador fue empleado en labores subterráneas por primera vez, y se incluirá un certificado que acredite su aptitud para el empleo, sin que en el mismo figure dato de carácter médico.



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

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

Art. 146.-Nota: Artículo derogado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

Art. 147.- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

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

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

Art. 148.- Sanciones.- Las violaciones a las normas establecidas en los artículos del 139 al 147 inclusive, serán sancionadas con multas

27

que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, impuestas por el Director Regional del Trabajo, según el caso, y previo informe del inspector del trabajo respectivo.

Sin perjuicio de las sanciones previstas en el inciso anterior, si las violaciones se refieren al trabajo de adolescentes, los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no exista Directores Regionales, impondrán las sanciones establecidas en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

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

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

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

Art. 150.- Días en que es prohibido trabajar.- Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

Art. 151.- Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil, y apoyará la participación ciudadana a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios internacionales sobre el trabajo infantil.

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

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

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

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

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la

28

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.

Nota: Artículo sustituido por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009.

Art. ... - Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

Nota: Artículo agregado por Art. 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009.

Art. ... - Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

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

Nota: Artículo agregado por Art. 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el

certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.



Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

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

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

Nota: Inciso tercero sustituido por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012

29

Art. 156.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

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

Art. ...- Para los efectos del examen médico de los menores, se consideran como empresas industriales las siguientes:

a) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adomen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias primas sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; y,

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

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

Los exámenes médicos para los adolescentes mayores de quince años deberán tomar en cuenta los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o

psicosociales que pueden generar (sic) el desarrollo de las actividades laborales.

Se exceptúan de esta disposición aquellas labores contenidas en el artículo 138

del Código del Trabajo, por tratarse de actividades prohibidas para niñas, niños y adolescentes.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

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

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

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

Art. ...- Previo a la incorporación de adolescentes mayores de quince años a las actividades permitidas por la legislación ecuatoriana, deberán practicarse los exámenes médicos de aptitud para el empleo, con la finalidad de evaluar minuciosamente su condición psicofísica, establecer su real estado de salud y recomendar las medidas preventivas frente a los riesgos potenciales de la actividad industrial o no industrial.

Estos exámenes médicos, a los cuales se los denominará de preempleo, serán practicados por especialistas de la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Empleo, del Servicio de Medicina del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, especialistas en Seguridad y Salud de las Direcciones Provinciales de Salud y los Concejos Municipales, a través de las

30

dependencias competentes o de los Patronatos Municipales y Provinciales de Amparo Social.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

Art. ...- Una vez practicado el examen médico se emitirá un certificado en el cual conste el estado psicofísico del adolescente mayor de quince años. De ser necesario, también constará en el mismo las prescripciones determinadas o espaciales para el empleo. Este certificado deberá acompañarse al contrato cuando éste sea registrado en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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

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

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

Art. ...- Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador.

Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

Capítulo VIII De los aprendices



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

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

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

Art. 158.- Contenido del contrato de aprendizaje.- El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;

2. El tiempo de duración de la enseñanza; 3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz; y, 4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller. 4-1. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

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

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

31

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

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro; 2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;

3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos; 4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,

5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

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

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido; 2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;

3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra; 4. Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes;

5. Preferirle en las vacantes de operario; y, 6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

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

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

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

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

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas

en las reglas 1, 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código; y,

2. Si el empleador o sus familiares, tratan de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

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

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

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

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

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

32

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

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

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

Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo

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

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieran prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9. Por desahucio.

Art. 170.- Terminación sin desahucio.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que



se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

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

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

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

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al

33

trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

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

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

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

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

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

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

Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos

34

que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

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

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

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

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

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

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

Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Capítulo X Del desahucio y del despido



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

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

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 186.- Prohibición de desahucio.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

35

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente

36

el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriera la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

Art. 194.- Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpe, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que

conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.



Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

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

Parágrafo 1ro. Del fondo de reserva

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

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

Art. 198.- Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador.

37

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.

Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,

2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el parágrafo segundo de este capítulo.

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009.

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el parágrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo.

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.

Parágrafo 2do. De la disponibilidad del fondo de reserva

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

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

a) Adquisición o construcción de casa de habitación para el trabajador que no la tuviere; b) Adquisición de finca agrícola para el trabajador que no la tuviere; y,

38

c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.

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

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

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

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

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

Art. 211.- Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.- La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

Art. 212.- Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del

servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código.



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

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

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

Parágrafo 3ro. De la jubilación

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

39

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

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

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su

jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 340 de 23 de Agosto del 2006.

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

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

ANEXO No. 1 TABLA DE COEFICIENTES

EDAD AL DETERMINAR COEFICIENTE VALOR LA RENTA ACTUAL DE LA RENTA VITALICIA UNITARIA ANUAL

40

39 13,2782 40 12,9547 41 12,6232 42 12,2863 43 11,9424 44 11,5919 45 11,2374 46 10,8753 47 10,5084 48 10,1378 49 9,7658 50 9,3930 51 9,0223 52 8,6544 53 8,2881 54 7,9218 55 7,5553 56 7,1884 57 6,8236 58 6,4622 59 6,1110 60 5,7728 61 5,4525 62 5,1468 63 4,8620 64 4,5940 65 4,3412 66 4,0991 67 3,8731 68 3,6622 69 3,4663 70 3,2849 71 3,1195 72 2,9731 73 2,8502 74 2,7412 75 2,6455 76 2,5596 77 2,4819 78 2,4115 79 2,3418 80 2,2787 81 2,2139 82 2,1384 83 2,0704 84 1,9633 85 1,8350 86 1,6842 87 1,4769 88 1,2141 89 0,9473..

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

TITULO II DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I De su naturaleza, forma y efectos

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

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

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

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

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

41



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

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

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42

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

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

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

Art. 235.- Declaratoria de huelga.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

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

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

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

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

Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

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

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

Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

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

43

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

Art. 244.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato



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

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

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

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

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

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

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

totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo III Del contrato colectivo obligatorio

44

Art. 252.- Obligación del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolvieren por

Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

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

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

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

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

Art. 256.- Trámite de la oposición.- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del

Trabajo y Empleo, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

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

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

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

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

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

TÍTULO III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I

45

Del servicio doméstico

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



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

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

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

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

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

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

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

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

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

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en

cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

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

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

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

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

Art. ... - A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012

Art. 269.- **Nota:** Artículo derogado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012

46

Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

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

Capítulo II Del trabajo a domicilio

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

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

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

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

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

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

Art. 276.- Libreta de trabajo.- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

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

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

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

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

Art. 280.- Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones,

47

al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo; 2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado; 3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y, 4. El



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

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

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

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

1. Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;

2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,

3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a

domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

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

Capítulo III De los artesanos

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

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

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

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente; 2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,

3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

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

48

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si el valor de los materiales proporcionados por el artesano fuere considerablemente superior al de los suministrados por el contratista, el juez podrá ordenar la venta

49

después de tres días de hecha la notificación a que se refiere el inciso primero del numeral anterior;



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

5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. ... El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

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

Los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de programas preventivos, de protección, capacitación y vigilancia de la salud, trazados sobre la base de la identificación de los riesgos propios de

50

todas las fases de su actividad y sometidos a aprobación de la autoridad

competente.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 60, publicada en Registro Oficial Suplemento 387 de 30 de Octubre del 2006.

Capítulo IV De los empleados privados

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

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

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

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

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

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

Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y, 2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Capítulo V De los agentes de comercio y corredores de seguros

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

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

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

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

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

Capítulo VI Trabajo en empresas de transporte

51

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



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

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

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

1. El nombre y la edad del trabajador; 2. Su nacionalidad y domicilio; 3. Las fechas de ingreso y cese; 4. El salario o sueldo;

5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y, 6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

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

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

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

Art. 323.- No comprende a los trabajadores de transporte.- No comprende a los trabajadores

de transporte la prohibición que contempla el artículo 82 de este Código.

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

Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

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

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

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

Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardaguasas, y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; 2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;

3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

52

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Art. 330.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Capítulo VII Del trabajo agrícola

Parágrafo 1ro. Del empleador y del obrero agrícola

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

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

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

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

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

Parágrafo 2do. De los jornaleros y destajeros

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

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

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

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

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

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

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

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador; 2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;

3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción; 4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,

5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

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

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

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



4. Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.

Parágrafo 3ro. Disposiciones comunes relativas a este capítulo y a otras modalidades de trabajo

53

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

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

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

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

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

CAPITULO...

DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y DE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Nota: Capítulo y Artículos agregados por Ley No. 48, publicada en Registro oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

Nota: Capítulo y artículos derogados por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

TITULO DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

Art. ...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

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

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

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

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Art. ...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

54

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

TITULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

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

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma; 2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,

3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

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



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

Art. 356.- Seguro facultativo.- El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen

55

del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

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

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

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

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

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

Capítulo II De los accidentes

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

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

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

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de

una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

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

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual; 4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;

5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes; 6. La enajenación mental incurable;

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

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

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

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

Capítulo III De las enfermedades profesionales

Art. 363.- Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos; b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar; c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

56

d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos; e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;

f. SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral; h. TETANOS: caballeros, carniceros y cuidadores de ganado;

i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro; l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco; ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión; m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros; n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio; FRIO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre; Radiaciones eléctricas: rayos X; Radiaciones minerales: radio;

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

de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

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

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz; El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

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

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OIDO:



a. OFTALMIA ELECTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas; b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

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

3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados; b. CALAMBRES PROFESIONALES: escritores, pianistas, violinistas y telegrafistas;

c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles; d. AMONIACO: letríneros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

e. ACIDO FLUORHIDRICO: grabadores; f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa; g. ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores; h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros; i. ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letríneros; j. ARSENICO: arsenicismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de

57

minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico; k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados:

l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal; ll. HIDROGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañileros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

m. VAPORES NITROSOS: estampadores; n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites; ñ. ACIDO CIANHIDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul; o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes; p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados; mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.; q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos sucos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y, r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

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

Capítulo IV De las indemnizaciones

Parágrafo Iro. De las indemnizaciones en caso de accidente

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

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

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

Art. 368.- Presunción del lugar de trabajo.- Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado

al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratase de un trabajador afiliado al IESS.

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

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

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

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino

58

otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

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

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

Art. 371.- Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

Art. 372.- Modificación de los porcentajes.- Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

Art. 373.- Indemnización por incapacidad temporal.- La indemnización por incapacidad

temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.



Art. 374.- Accidente en trabajo ocasional.- Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

Art. 375.- Revisión de la disminución permanente parcial.- Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

Parágrafo 2do. De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales

Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufrió esa

59

enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y, 3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

Parágrafo 3ro. Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones

Art. 377.- Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima; 3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;

4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia; 5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,

6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

Art. 379.- Falta de herederos.- A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

Art. 380.- Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.- Los jueces podrán prescindir de las normas comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciarán libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para

demonstrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.

Art. 381.- Capacidad de padres menores de quince años.- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de edad, pudiendo entablar por sí mismos las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que precede, aunque fuere menor de edad, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriormente, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aun cuando hubiere otro guardador.

El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justifique la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen de los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

60

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

Art. 382.- Pensiones vitalicias.- El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 369 de este Código, siempre que hiciera reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeran matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.

El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

Art. 383.- Pago íntegro de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

Art. 384.- Falta de derecho de los deudos.- Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.

Art. 385.- Reducción del monto de la indemnización.- El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno

mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

Art. 386.- Denuncia del accidente o de la enfermedad.- El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.

Art. 387.- Contenido de la denuncia.- En la denuncia se hará constar:



1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad; 2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;

3. La naturaleza de las lesiones; 4. Las personas que tengan derecho a la indemnización; 5. La remuneración que percibía la víctima; y, 6. El nombre y domicilio del empleador.

Art. 388.- Comprobación de la veracidad de la denuncia.- El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

Art. 389.- Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.- El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la

61

Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

Art. 390.- Remuneración anual.- Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndese por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de este Código.

Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

Art. 391.- Remuneración anual en el trabajo a destajo.- Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por las reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

Art. 392.- Servicio a dos o más empleadores.- Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubiesen sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

Art. 393.- Remuneración que no percibirá en dinero.- La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mínimo legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

Art. 394.- Remuneración no pactada.- Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la

víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

Art. 395.- Cuantía de la indemnización.- Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.

Art. 396.- Estipulación de indemnizaciones.- Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.

Art. 397.- Prestación de primeros auxilios.- Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio

del trabajador.

Art. 398.- Aumento de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de "Prevención de los Riesgos del Trabajo", o se especificaren en los reglamentos.

Art. 399.- Prohibición de enajenar.- Los derechos que las disposiciones de este título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

Art. 400.- Descuento por anticipo de salario.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

Art. 401.- Crédito privilegiado.- Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

Art. 402.- Pago de indemnizaciones.- Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en

62

el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

Art. 403.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

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

Parágrafo 4to. De las comisiones calificadoras de riesgos

Art. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.

Art. 405.- Informes de las comisiones.- Además de las otras atribuciones conferidas por este Código, será de competencia de la Comisión Calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos del trabajo, acerca de la naturaleza de las enfermedades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con la prescripción de este título.



En caso de muerte bastará el informe del médico que atendió al paciente, informe que podrá ser revisado por la Comisión Calificadora si el juez lo creyere necesario.

Art. 406.- Comisiones especiales.- En los lugares en que no hubiere Comisión Calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto.

Art. 407.- Fundamento de los informes.- Los informes periciales se basarán en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos. Por lo tanto, la comisión calificadora deberá oír, a su vez, el dictamen de médicos especializados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 408.- Comisiones centrales de calificación.- En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional

63

médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 409.- Atribuciones de las comisiones centrales.- Las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones puntualizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Trabajo y Empleo para la revisión que éste hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;

2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de oscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,

3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la Comisión Calificadora o de los facultativos designados por el juez o por la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este Código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US \$ 200 dólares de los Estados Unidos de América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este Código.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.

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

Capítulo V De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Art. 411.- Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo; 3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados; 5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la

64

inspección del trabajo, para la obtención de la ficha; 6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Art. 413.- Prohibición de fumar.- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

Art. 414.- Medios preventivos.- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

Art. 415.- Condición de los andamios.- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

Art. 416.- Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

Art. 417.- Límite máximo del transporte manual.- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 418.- Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

Art. 419.- Aptitud física para trabajo en barco de pesca.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

Art. 420.- Contenido del certificado médico.- El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un



minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Art. 421.- Validez del certificado médico.- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Art. 422.- Gratuidad de los certificados.- Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

Art. 423.- Limpiezas de canales y pozos negros.- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc.,

65

se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

Art. 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Art. 425.- Orden de paralización de máquinas.- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Art. 426.- Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.- Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Art. 427.- Trabajadores que operen con electricidad.- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeran necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

Art. 429.- Provisión de suero antiofídico.- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervigilado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Art. 431.- Obligación de marcar el peso en fardos.- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar

66

el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 433.- Cooperación de los medios de comunicación colectiva.- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 435.- Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.- La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderá a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contravinieren a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 437.- Modificación de porcentajes.- Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 438.- Disminución de capacidad para el trabajo.- La disminución de capacidad para el trabajo se valorará según el cuadro siguiente:

MIEMBRO SUPERIOR Pérdidas %

1. Por la desarticulación del hombro, de 65 a 80 2. Por la pérdida de un brazo entre el codo y el hombro, de 60 a 75

3. Por la desarticulación del codo, de 55 a 75 4. Por la pérdida del antebrazo, entre el puño y el codo, de 50 a 65 5. Por la pérdida total de la mano, de 50 a 65 6. Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de 50 a 60

7. Por la pérdida de cuatro dedos en una mano, conservándose el pulgar, de 40 a 50 8. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de 20 a 30

9. Por la pérdida del pulgar solo, de 15 a 20 10. Por la pérdida de la falanquina del pulgar 10 11. Por la pérdida del índice del metacarpiano correspondiente o parte de éste, de 10 a 15 12. Por la pérdida del dedo índice, de 8 a 12 13. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falanquina del índice



6 14. Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 8 15. Por la pérdida del dedo medio 6 16. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio 4 17. Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio 1 18. Por la pérdida de un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 7 19. Por la pérdida de un dedo anular o meñique 5 20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique 3 21. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 1

67

Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización, calculada, conforme a esta tabla, en un 15

MIEMBRO INFERIOR Pérdidas %

22. Por la pérdida completa, de un miembro inferior cuando no pueda usarse un miembro artificial, de 65 a 80 23. Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de 50 a 70

24. Por la desarticulación de la rodilla, de 50 a 65 25. Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla y la articulación del cuello del pie, de 45 a 60

26. Por la pérdida completa de un pie (desarticulación del cuello del pie), de 30 a 50 27. Por la mutilación de un pie con la conservación del talón, de 20 a 35

28. Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de 10 a 25 29. Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano, de 10 a 25

30. Por la pérdida del primer dedo 3 31. Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo 2 32. Por la pérdida de un dedo que no sea el primero 1 33. Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo que no sea el primero 1

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO SUPERIOR %

34. Del hombro, afectando la propulsión y la abducción, de 8 a 30 35. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de 20 a 30

36. Completa del hombro con fijación del omóplato, de 25 a 40 37. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo en posición de flexión (favorable), entre los 110 y 75 grados, de 15 a 25

38. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de extensión (desfavorable), entre los 110 y los 180 grados, de 30 a 40

39. Del puño, afectando sus movimientos según el grado de movilidad de los dedos, de 15 a 40.

PULGAR %

40. Articulación carpometacarpiana, de 5 a 8 41. Articulación metacarpofalangiana, de 5 a 10 42. Articulación interfalangiana, de 2 a 5

INDICE %

43. Articulación metacarpofalangiana, de 2 a 5 44. Articulación de la primera y de la segunda falanges, de 4 a 8 45. Articulación de la segunda y tercera falanges, de 1 a 2

46. De las dos últimas articulaciones, de 5 a 10 47. De las tres articulaciones, de 8 a 12

MEDIO %

48. Articulación metacarpofalangiana 3 49. Articulación de la primera y de la segunda falanges 1 50. De las dos últimas articulaciones 8 51. De las tres articulaciones 8

ANULAR Y MEÑIQUE %

52. Articulación metacarpofalangiana 2 53. Articulación de la primera y segunda falanges 3 54. Articulación de la segunda y tercera falanges 1 55. De las dos últimas articulaciones 4 56. De las tres articulaciones 5

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO INFERIOR %

57. De la articulación coxo-femoral, de 10 a 40 58. De la articulación coxo-femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación), de 15 a 55

59. De las dos articulaciones coxo-femorales, de 40 a 90 60. De la rodilla en posición favorable en extensión completa o casi completa, hasta los 135 grados, de 5 a 15

61. De la rodilla en posición desfavorable con flexión a partir de 135 grados, hasta los 30 grados, de 10 a 50 62. De la rodilla en genuvalgus, o varun, de 10 a 35

63. Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo, con movimiento suficiente de los dedos, de 5 a 10 64. Del pie en ángulo recto, con deformación del mismo o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos, de 15 a 30

65. Del pie en actitud viciosa, de 20 a 45 66. De las articulaciones de los dedos, de 0 a 1

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO SUPERIOR %

68

67. Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de 8 a 35 68. Del húmero, apretada, de 5 a 25

69. Del húmero, laxa (miembro de Polichinela), de 10 a 45 70. Del codo, de 5 a 25 71. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de 0 a 5

72. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de 10 a 15 73. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de 10 a 30

74. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de 10 a 45 75. Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de 10 a 20

76. De todos los huesos del metacarpo, de 10 a 20 77. De un solo hueso metacarpiano, de 1 a 5

DE LA FALANGE UNGUEAL %

78. Del pulgar 4 79. De los otros dedos 1

DE LAS OTRAS FALANGES %

80. Del pulgar 8 81. Del índice 5 82. De cualquier otro dedo 2

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO INFERIOR %

83. De la cadera (consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea), de 20 a 60 84. Del fémur, de 10 a 40

85. De la rodilla con pierna de badajo, consecutiva a una resección de la rodilla, de 10 a 40 86. De la rótula, con callo fibroso largo, de 10 a 20

87. De la rótula, con callo fibroso o hueso corto, de 5 a 10 88. De la tibia y el peroné, de 10 a 30 89. De la tibia sola, de 5 a 15

90. Del peroné solo, de 4 a 10 91. Del primero o último metatarsiano, de 3 a 5

CICATRICES RETRACTILES %

92. De la axila, cuando deje en abducción completa el brazo, de 20 a 40 93. En el pliegue del codo, cuando la flexión puede efectuarse entre los 110 y los 75 grados, de 15 a 25

94. En la flexión aguda, de los 45 a 75 grados, de 20 a 40 95. De la aponeurosis palmar con rigidez en extensión

o en flexión, de 5 a 8 96. De la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o a la supinación, de 5 a 10 97. De la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de 10 a 20 98. Cicatrices del hueso poplíteo, en extensión de 135 a 180 grados, de 10 a 25 99. Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre los 135 a 30 grados, de 10 a 50

DIFICULTAD FUNCIONAL DE LOS DEDOS, CONSECUTIVA A



LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDA DE SUBSTANCIA DE LOS TENDONES EXTENSORES O FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES

FLEXION PERMANENTE DE UN DEDO %

100. Pulgar, de 5 a 10 101. Cualquier otro dedo, de 3 a 5

EXTENSION PERMANENTE DE UN DEDO %

69

102. Pulgar, de 8 a 12 103. Cualquier otro dedo, de 3 a 5 104. Índice, de 3 a 8.

CALLOS VICIOSOS O CONSOLIDACIONES %

MALAS

105. Del húmero, cuando deformación y atrofia muscular, de 5 a 20 106. Del olécrano, cuando se produzca un callo huesoso y fibroso, corto, de 1 a 5 107. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso largo, de 5 a 15 108. Del olécrano, cuando se produzca atrofia notable del tríceps por callo fibroso muy largo, de 10 a 20 109. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 5 a 15 110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitación de los movimientos de pronación o supinación, de 5 a 15 111. De la clavícula, cuando produzcan rigideces del hombro, de 5 a 15 112. De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de 10 a 40 113. Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 5 a 10

produzca

114. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular, de 10 a 20 115. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de 15 a 30

116. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de 20 a 40 117. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla no pasando de 135 grados, de 40 a 60

118. Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de 50 a 75

DE LA TIBIA Y PERONE %

119. Con acortamiento de tres o cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de 10 a 20 120. Con consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de 30 a 40

121. Con consolidación angular y acortamiento considerable, marcha imposible, de 45 a 60

MALEOLARES %

122. Con desalojamiento del pie hacia adentro, de 15 a 35 123. Con desalojamiento del pie hacia afuera, de 15 a 35

PARALISIS COMPLETAS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS %

124. Parálisis total del miembro superior, de 50 a 70 125. Por lesión del nervio subescapular, de 5 a 10

126. Del nervio circunflejo, de 10 a 20 127. Del nervio músculo-cutáneo, de 20 a 30 128. Del medio, de 20 a 40 129. Del medio, con causalgia, de 40 a 70 130. Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de 20 a 30 131. Del cubital, si la lesión es en la mano, de 10 a 20 132. Del radial, si está lesionado, arriba de la rama del tríceps, de 30 a 40

133. Del radial, si está lesionado bajo la rama del tríceps, de 20 a 40 134. Parálisis total del miembro inferior, de 30 a 50

135. Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de 15 a 25 136. Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de 15 a 25

137. Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de 30 a 50 138. Combinadas de ambos miembros, de 20 a 40

139. Del crural, de 30 a 40 140. Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, un 15 141. En caso de que el miembro lesionado no estuviera antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente se reducirá la indemnización proporcionalmente. 142. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medio, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar, de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 200

CABEZA CRANEO %

143. Lesiones del cráneo, que no deje perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará únicamente atención médica y medicinal. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen 144. Cuando produzcan monoplejía completa superior, de 50 a 70

145. Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de 30 a 50 146. Por paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinterianas, de 60 a 80

147. Con complicaciones esfinterianas, de 60 a 90 148. Por hemiplejía completa, de 60 a 80 149. Cuando dejen afasia y agrafia, de 10 a 50 150. Por epilepsia traumática no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar algún trabajo, de 40 a 60

151. Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo cuando produzcan alguna incapacidad, de 10 a 20 152. Por lesiones del facial o del trigémino, de 5 a 20

70

153. Por lesiones del neumogástrico, (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de 0 a 40 154. Del hipogloso, cuando es unilateral, de 5 a 10

4. Cuando es bilateral, de 30 a 50

5. Por diabetes, melitas o insípida, de 5 a 30

CARA %

157. Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas de 80 a 90

158. Maxilar superior, pseudo - artrosis con masticación imposible, de 40 a 50 159. Con masticación posible, pero limitada, de 10 a 20

160. En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de 0 a 10 161. Pérdidas de substancias, bóveda palatina, según el sitio y la extensión y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de 5 a 25

162. Maxilar inferior, pseudo - artrosis con pérdida de substancia o sin ella, después de que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida, de 40 a 50

163. Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de 1 a 5 164. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de 10 a 15

165. Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de 5 a 10 166. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de 15 a 25

167. Cuando sea apretada en la sínfisis, de 10 a 15 168. Cuando sea laxa en la sínfisis, de 15 a 25 169. En caso de prótesis, con mejoría funcional

Comprobada 10% menos 170. Consolidaciones viscosas cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de 10 a 20 171. Cuando la articulación sea parcial, de 0 a 10 172. Cuando con un aparato protético se corrija masticación, de 0 a 5 173. Pérdida de un diente: reposición 174. Pérdida total de la dentadura, de 10 a 20 175. Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de 10 a 20

176. Luxación irreductible de la articulación témporo maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de 10 a 25 177. Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y



de la deglución, de 10 a 30.

OJOS %

178. Extracción de un ojo 45 179. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de treinta grados de un ojo 10 180. En los ojos, de 10 a 20 181. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con visión únicamente de 10 grados o menos, de un ojo, de 10 a 15 182. De los ojos, de 50 a 60

Disminución permanente de la agudeza visual cuando ya no puede ser mejorada con anteojos

Cuando un ojo Cuando un ojo Profesión que no Cuando sí se normal afectado
tiene requiere agudeza requiere visual determinada

%\$ 183. Tenga la unidad 0 25 35 184. 0.05 de 20 a 25 30 185. 0.12 de 25 a 30 186. 0.2 15 20 187. 0.3 10 15 188. 0.5 5 10 189. 0.6 0 15 190. 0.700

DE LA NORMAL

191. Para los casos de la normal en que exista una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponde a cada ojo, considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad.

192. Al aceptarse en servicio a los empleados, se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de la agudeza visual que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

HEMIANOPSIAS VERTICALES %

193. Homónimas derechas o izquierdas, de 10 a 20 194. Heterónimas nasales, de 5 a 10 195. Heterónimas temporales, de 20 a 40

HEMIANOPSIAS HORIZONTALES %

71

196. Superiores, de 5 a 10 197. Inferiores, de 40 a 50 198. En cuadrante, de 5 a 10 199. Diplopia, de 10 a 20 200. Oftalmoplejía interna unilateral, de 5 a 10 201. Oftalmoplejía interna bilateral, de 10 a 20 202. Desviación de los bordes palpebrales (en tropión, ectropión, simbre farón), de 0 a 10 203. Epifora, de 0 a 10

204. Fístulas lacrimales, de 10 a 20 **NARIZ %**

205. Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de 0 a 3 206. Con estenosis nasal, de 0 a 10 207. Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de 10 a 40

OIDOS %

208. Sordera completa unilateral 20 209. Sordera completa bilateral 60 210. Sordera incompleta unilateral, de 5 a 10 211. Sordera incompleta bilateral, de 15 a 30 212. Sordera completa de un lado e incompleta de otro, de 20 a 40 213. Vértigo laberíntico traumático, debidamente comprobado, de 20 a 40 214. Pérdida o deformación excesiva del pabellón de la oreja unilateral, de 0 a 5 215. Bilateral, de 3 a 10

COLUMNA VERTEBRAL

Incapacidades consecutivas a traumatismos sin lesiones medulares %

216. Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de 10 a 25 217. Con rigidez permanente de la columna vertebral, de 10 a 25

218. Cuando la marcha sea posible con muletas, de 70 a 80

LARINGE Y TRAQUEA %

219. Estrechamientos cicatriciales, cuando causen disfonía, de 5 a 15 220. Cuando produzcan disnea de esfuerzo, de 5 a 10

221. Cuando por la disnea se necesite usar cánula traqueal a permanencia, de 40

a 60 222. Cuando exista disfonía y disneas asociadas, de 15 a 40

72

TORAX %

223. Por incapacidad que quede a consecuencia de lesiones del esternón. Cuando produzca una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de 1 a 20

224. La fractura de costillas, cuando a consecuencia de ella quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de 1 a 60.

ABDOMEN %

225. Cuando los riesgos profesionales produzcan en los órganos contenidos en el abdomen, lesiones que traigan como consecuencia alguna incapacidad, se indemnizará, previa comprobación de la incapacidad, de 20 a 60

226. Luxación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis púbica, de 15 a 30 227. Fractura de la rama esquiopúbica o de la horizontal del pubis, cuando dejen alguna incapacidad o trastornos vesicales o de la marcha, de 30 a 50

228. Por cicatrices viciosas de las paredes del vientre que produzcan alguna incapacidad, de 1 a 15 229. Hernia abdominal o subsecuente de ella, que produzca alguna incapacidad, de 1 a 20 230. Por fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables y cuando produzcan alguna incapacidad, de 10 a 50

APARATO GENITO - URINARIO %

231. Por estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y, que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal, o hipogástrico, de 50 a 80

232. Pérdida total del pene, que obligue a hacer micción por un meato artificial, de 50 a 90 233. Pérdida de los dos testículos, en personas menores de 40 años 90

234. En personas mayores de 40 años, de 20 a 60 235. Por prolapso uterino, consecutivo a accidentes del trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de 40 a 60

DEFORMACIONES ESTÉTICAS %

236. Por la pérdida de un seno, de 10 a 20.

Art. 439.- Deformaciones de carácter estético.- Las deformaciones puramente estéticas,

según su carácter, serán indemnizadas sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad para el trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la actividad a que se dedica.

TITULO V DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo I De las asociaciones de trabajadores

Parágrafo 1ro. Reglas generales

Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino



mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre

que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional; 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y, 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; 3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

73

5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Art. 445.- Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

Art. 446.- Modificación de los estatutos.- Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se la haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.

Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato; 2. Representación legal del mismo; 3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus

miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción; 4. Obligaciones y derechos de los afiliados; 5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;

6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;

7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y, 13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

Art. 448.- Voluntad expresa para asociarse.- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones

74

que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 449.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

Art. 450.- Alcance de los preceptos de este párrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no



concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Art. 453.- Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se

hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.

Art. 454.- Plazo para la notificación.- Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Art. 456.- Registro en la Dirección Regional del Trabajo.- Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

Art. 458.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

Parágrafo 2do. Del comité de empresa

Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;

2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;

75

3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa; 4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del Art. 447 de este Código.

Art. 460.- Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

Art. 461.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos; 2. Intervenir en los conflictos colectivos de

trabajo; 3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general; 4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados; 5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y, 6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interesen, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos; 3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;

4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y, 6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

Art. 463.- Remoción de la directiva.- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.

Art. 464.- No es causa de disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

Art. 465.- Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.

Art. 466.- No son causas para la desaparición del comité de empresa.- Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

En cuanto a las relaciones de los trabajadores, individualmente considerados, con el empleador anterior y con el empleador que les correspondiere por la subdivisión de la empresa, se sujetarán a las reglas generales.

Capítulo II De los conflictos colectivos

Parágrafo 1ro. De las huelgas

Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

76

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndoles tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

Art. 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación



Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán

sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirá al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

Art. 471.- Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

Art. 473.- Designación de vocales.- En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.

Art. 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieran interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Art. 475.- Audiencia de conciliación.- Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.

77

Art. 476.- Normas para concurrencia a la junta de conciliación.- Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.

Art. 477.- Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.

Art. 478.- Caso de remoción de un trabajador reclamante.- En ningún caso el tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.

Art. 479.- Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días

improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

Art. 480.- De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.

Art. 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

Art. 482.- Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art. 483.- Ejecutoria del fallo.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

Art. 484.- No se suspenderá la tramitación.- No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial, señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 485.- Apelación de los huelguistas.- Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

Art. 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.- Para el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbios, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

Art. 487.- Integración de los tribunales superiores.- Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y, b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el

78

respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

Art. 488.- Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán



dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Poseionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oír a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

Art. 489.- Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Art. 490.- Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

Art. 491.- Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo, por intermedio de los funcionarios que presiden los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.

El artículo 488 del Código de Procedimiento Civil regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable.

Art. 492.- Sanciones por incumplimiento del fallo.- Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación.

Art. 493.- Ejecución del convenio o del fallo.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

Art. 494.- Sanción al registrador de la propiedad.- El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido.

Art. 495.- Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.- Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución,

79

consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

Art. 496.- No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores, seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán

declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa; 2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto; 5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de

la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Art. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Art. 499.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres.- Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Art. 502.- Terminación de la huelga.- La huelga termina:

80

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores; 2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 4. Por fallo ejecutoriado.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.

Art. 504.- Remuneración durante los días de huelga.- Los trabajadores tendrán



derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad; 2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

Art. 505.- Huelga solidaria.- La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.

La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

Art. 507.- Calificación de huelga solidaria ilícita.- La huelga solidaria será calificada como ilícita, en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 513 de este Código.

Art. 508.- Declaratoria de huelga solidaria.- En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código, la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de este Código.

Art. 509.- Excepción a la garantía de estabilidad.- Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código.

Art. 510.- Responsabilidad por actos de violencia.- Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

Art. 511.- Suspensión del contrato de trabajo.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.

Art. 512.- Representación de los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de

81

empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos.

El comité especial deberá observar para su constitución, igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.

Art. 513.- Declaratoria de huelga ilícita.- Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las

propiedades.

Art. 514.- Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

Art. 515.- Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieren los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de las direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

Art. 516.- Efectos de la inobservancia.- En caso de inobservancia de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 de este Código.

Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal, contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

Art. 517.- Atribuciones de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Las autoridades a quienes corresponda presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, así como practicarán, previa notificación a la parte contraria los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos. Tendrán las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo

82

oportunamente, sin interrupciones ni interferencias.

Para el efecto, las autoridades y agentes de policía les prestarán toda la colaboración.

Art. 518.- Requisitos para desempeñar la Dirección Regional del Trabajo.- Para desempeñar el cargo de Director Regional del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.

Para desempeñar la función de secretario de la Dirección Regional del Trabajo o de los tribunales superiores de conciliación y arbitraje, se requiere, por lo menos, haber egresado de una de las escuelas de derecho de las universidades del Ecuador.

Art. 519.- Planteamiento de reclamaciones.- Planteadas las reclamaciones ante la



autoridad, que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Director Regional del Trabajo y los inspectores del trabajo, en su caso, podrán ordenar la comparecencia inmediata de empleadores o trabajadores, con el objeto de conciliar a las partes.

Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden.

Art. 520.- Comparecencia de cualquier persona.- Los tribunales podrán disponer la comparecencia de cualquier persona para el efecto de obtener informaciones u ordenar la exhibición de documentos y el suministro de datos, así sea de terceros. Las personas naturales o jurídicas están obligadas a prestar la colaboración que soliciten los tribunales, pudiendo éstos imponer una multa en el monto previsto en el artículo 628 de este Código, para los inspectores de trabajo, si se tratare de tribunales de primera instancia, y en el monto previsto para el Director Regional del Trabajo, al tratarse de tribunales de segunda instancia, o valerse de los medios de coacción legal para que acaten sus requerimientos.

La fuerza pública hará cumplir las órdenes emanadas de los tribunales a las que se refiere este artículo.

Art. 521.- Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las

resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas.

Art. 522.- Regulación de honorarios.- El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

Art. 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualesquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

83

Art. 524.- Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.- El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

Parágrafo 2do. Del paro

Art. 525.- Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

Art. 526.- Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

Art. 527.- Designación de comité especial.- Dentro de veinte y cuatro horas de

recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.

Art. 528.- Plazo para contestar.- Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.

Art. 529.- Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del parágrafo anterior.

Art. 530.- Procedimiento en rebeldía.- Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.

Art. 531.- Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar

sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y, 2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

Art. 532.- Duración del paro.- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

Art. 533.- Efectos del paro.- Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 534.- Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

Art. 535.- Reanudación parcial del trabajo.- Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

Art. 536.- Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

Art. 537.- Obligaciones de los empleadores.- La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;

84

2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y, 3. Indemnizar a los trabajadores que diere por terminado el contrato por despido ilegal.

TITULO VI ORGANIZACION, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

Capítulo I De los organismos y de las autoridades

Parágrafo 1ro. Disposición general

Art. 538.- Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo; 2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato; 3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral; 4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de



Conciliación y Arbitraje; 5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y, 6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieron.

Parágrafo 2do. Del Ministerio de Trabajo y Empleo y de las Direcciones Regionales del Trabajo

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbios, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá

jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

Art. 540.- Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

Art. 541.- Plan de labores.- Las Direcciones Regionales del Trabajo formularán anualmente su plan de labores; estudiarán las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieran al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales; investigarán las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;

2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo; 3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;

4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;

85

5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;

6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes; 7. Imponer las sanciones que este Código autorice;

8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados; 9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;

10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran

en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,

11. Las demás atribuciones determinadas por la ley.

Nota: Numerales 10. agregado y 11. reenumerado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

Art. 543.- Dependencias de las direcciones regionales del trabajo.- Las direcciones regionales del trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Inspección; 2. Estadística; 3. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; 4. Servicio Social Laboral; 5. Organizaciones laborales; y, 6. Las demás que se crearen posteriormente.

Parágrafo 3ro. De la inspección del trabajo

Art. 544.- Inspectores provinciales.- Los inspectores del trabajo serán provinciales.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establece el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código; 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

6. Intervenir en las comisiones de control; 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y, 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

Art. 546.- Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

Art. 547.- Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

Parágrafo 4to. De la estadística del trabajo

Art. 548.- Estadística del trabajo.- La estadística del trabajo comprenderá los siguientes registros:

86

1. El de sindicatos, gremios y más asociaciones de trabajadores y las de empleadores, debidamente especificados; 2. El de las empresas, fábricas y talleres; y,

3. El de los riesgos del trabajo, conflictos colectivos y más datos cuya anotación fuere necesaria.

Art. 549.- Oficinas de estadística.- El servicio de estadística estará confiado:

1. A una oficina central en Quito, en el Ministerio de Trabajo y Empleo, a la que se remitirán los datos registrados por las demás oficinas;

2. A oficinas regionales dependientes de las respectivas Direcciones Regionales



del Trabajo; y, 3. A oficinas provinciales y a las que se crearen en los cantones.

Art. 550.- Atribuciones de la oficina central.- La oficina central tendrá la dirección e inspección de las demás oficinas y centralizará la estadística.

Art. 551.- Ambito del servicio de estadística.- El servicio de estadística comprenderá las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos.

Art. 552.- Prohibición de intervenir en caso de huelga.- Los funcionarios encargados de este servicio se abstendrán de intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

Parágrafo 5to. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo

Art. 553.- Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.- Adscritos a las Direcciones Regionales del Trabajo funcionarán departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.

Art. 554.- De sus funciones.- Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

1. La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;
2. La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;
3. La formulación de instrucciones a los inspectores en materias concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las Direcciones Regionales; y, 4. Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

Parágrafo 6to. De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral

Art. 555.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
- b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
- e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,
- f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

Parágrafo 7mo. De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

Art. 556.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país; 2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales; 4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,
5. Las demás conferidas por la ley.

87

Art. 557.- Servicio de colocación.- El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;

2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;

3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,

4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.

Art. ...-Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006. **Nota:** Artículo derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

Art. 558.- Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado.

Art. 559.- Equilibrio en el mercado de trabajo.- Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este parágrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

Art. 560.- Autorización al trabajador extranjero.- Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en

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

Art. 561.- Comisiones asesoras.- En las oficinas central y regionales de colocación de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos funcionará, en calidad de asesora, una comisión compuesta por un delegado del Concejo Cantonal, un representante de los empleadores y otro de los trabajadores de la circunscripción.

Art. 562.- Cédula de trabajo.- El trabajador estará obligado a inscribirse en el registro ocupacional, debiendo la oficina conferirle su cédula de trabajo.

Art. 563.- Cédula de trabajo del maestro de taller.- La cédula de trabajo de los maestros de taller contendrá la autorización para la apertura de éste.

Art. 564.- Reglamentación del servicio de empleo y recursos humanos.- El Presidente de la República, reglamentará el servicio de empleo y recursos humanos.

Capítulo II De la administración de justicia

Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

88

Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la



Ley Orgánica de la Función Judicial.

TRIPLE REITERACION:

Ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo, y acatada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función Judicial impugnar tal sentencia.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3243. Fallos III-A, III-B, III-C.

Art. 566.- Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.- La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

Art. 567.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo "De los Conflictos Colectivos."

Capítulo III De la competencia y del procedimiento

Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Nota: Por Resolución del Consejo Nacional de la Judicatura No. 1, publicada en Registro Oficial 386 de 27 de Octubre del 2006, los Jueces de lo Civil que conozcan de los Juicios Laborales lo tramitarán mediante el procedimiento oral.

Art. 569.- Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 570.- Demandas contra el trabajador.- Las demandas contra el trabajador sólo podrán

proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador.

Art. 571.- Excepción de incompetencia.- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción.

Art. 572.- Trámite de excusa.- No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo o quienes los subroguen pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar a las partes esta providencia.

Art. 573.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

Art. 574.- Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

Art. 575.- Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral,

el demandado deberá contestación en forma escrita.

presentar su

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento diferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieron de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Art. 578.- Reconvencción.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvencción conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Art. 579.- Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

Art. 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Art. 581.- La audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de

90

Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

"Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos".

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en



rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieran la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

Nota: Texto entre comillas (Inciso Segundo), declarado Inconstitucional por Resolución de la Corte Constitucional No. 31, publicada en Registro Oficial Suplemento 372 de 27 de Enero del 2011.

Art. 582.- Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Art. 583.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

Art. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacerse se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

Art. 585.- Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

91

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.

Art. 586.- Prorrogación de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.- En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá

prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

Art. 587.- Acumulación de acciones.- De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Art. 590.- Demanda conjunta.- Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual.

Art. 591.- Demanda por obligaciones de diverso origen.- El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

Art. 592.- Reconvencción conexa.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

Art. 593.- Criterio judicial y juramento diferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Art. 594.- Medidas precautelatorias.- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Art. 595.- Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

92

Art. 596.- Documentos que constituyen prueba legal.- Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Art. 597.- Sanción judicial.- El juez impondrá una multa del veinte y cinco por ciento al ciento por ciento de un salario mínimo vital, a los que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado.

Art. 598.- Datos que justifiquen el jornal o sueldo de la víctima.- Si se tratase de demandas provenientes de riesgos del trabajo, el juez, de oficio o a solicitud de parte, en la providencia que ordene citar al demandado, mandará también que se agreguen todos los datos que justifiquen el jornal o sueldo mensual de la víctima del accidente o enfermedad profesional, y los informes a que se refieren los artículos 405, 406, 407 y 409 de este Código. Todos estos documentos se tendrán en cuenta para la conciliación en la audiencia, y en caso de no obtenerse, se apreciará el mérito de ellos sin necesidad de que sean reproducidos en el término de prueba.



Art. 599.- Falta de comisiones calificadoras de riesgos.- De no existir comisiones calificadoras de riesgos, el juez, en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de las mismas y estado de su evolución. Se procederá, en lo demás, conforme al artículo anterior.

Art. 600.- Prueba de estado civil.- El estado civil se probará de acuerdo con las prescripciones del derecho común, pero el juez tendrá la facultad de apreciar las circunstancias y tomar en cuenta cualquier clase de pruebas que, en su criterio, fueren suficientes.

Art. 601.- Comparecencia de testigos.- Si el testigo no residiere en el lugar del juicio, cualquiera de las partes podrá solicitar su comparecencia ante el juez, consignando previamente la cantidad prudencial que éste determinará para cubrir los gastos de traslado, retorno y estadía.

Sólo en el caso de imposibilidad física del testigo para trasladarse, el juez podrá deprecar o comisionar la diligencia.

Art. 602.- Limitación del número de repreguntas.- El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

Art. 603.- Facultad de los tribunales de última instancia.- Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

Art. 604.- Acumulación de causas.- Las causas de trabajo sólo con sentencia ejecutoriada podrán acumularse a los juicios de quiebra o de concurso de acreedores.

Art. 605.- Caso de multa al tercerista excluyente.- En los juicios de trabajo la multa que se impusiere al tercerista excluyente aplicándose el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil, corresponderá a quien hubiere solicitado el embargo, y de la misma será solidariamente responsable el último abogado que hubiere defendido al tercerista excluyente.

Art. 606.- Prohibición de suscitar incidentes.- En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos, no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.

En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, el trámite sumario, sobre la distribución correspondiente.

Art. 607.- Providencia apelable.- Si al tiempo de dictar sentencia el juez encontrare que el proceso es nulo y así lo declare, la providencia será apelable.

93

Art. 608.- Tiempo no computable para la prescripción.- En caso de declararse la nulidad del proceso, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

Art. 609.- Recurso de apelación.- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciera, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

Art. 610.- Consulta de las sentencias condenatorias.- De las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, habrá lugar a consulta en los mismos casos en que proceda el recurso de apelación.

Art. 611.- Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.- En los juicios con sentencia ejecutoriada, la providencia que apruebe la liquidación será apelable si el monto de ésta excede de quince salarios mínimos vitales generales. Si recurriere quien estuviere obligado a satisfacer el monto de la liquidación, consignará el cincuenta por ciento de su valor con el escrito respectivo. Sin este requisito se tendrá por no interpuesto el recurso.

La resolución del superior causará ejecutoria.

Art. 612.- Fallo de la Corte.- La Corte fallará por los méritos de lo actuado pero, de oficio, podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Art. 613.- Del recurso de casación.- De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Art. 614.- Pago de intereses.- Las sentencias que condenen al pago del salario mínimo vital, pensiones jubilares, sueldo y salarios, remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones, vacaciones, bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la vida, dispondrán además el pago del interés

legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.

No se ordenará el pago de los intereses cuando el demandado consigne los valores correspondientes a los indicados conceptos, hasta la audiencia de conciliación en el juzgado respectivo.

Los valores consignados se depositarán en libreta de ahorros en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda para ser entregados al trabajador con sus correspondientes intereses respecto de los reclamos aceptados o, en su defecto, a la parte demandada cuando esas reclamaciones fueren rechazadas.

TRIPLE REITERACION:

No procede pago de intereses en pensiones jubilares, según dispone el Art. 611 (antes 591) del Código del Trabajo. Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3265. Fallos II-A, II-B, II-C.

Art. 615.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

Art. 616.- Consignación y entrega del valor reclamado.- El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso, ante el juez, quien la entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo.

El adolescente mayor de quince años y menor de dieciocho años, podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales o extrajudiciales, ya sea como actor o como demandado, y el pago de los valores que correspondan se efectuará directamente al adolescente trabajador, aún cuando hubiere procurador designado para el efecto. Si violando las disposiciones de este Código se hubiere contratado a menores de quince años, el pago de las reclamaciones se hará en la persona del correspondiente representante

94

legal, y de no tenerlo, intervendrá el Juez de la Niñez y Adolescencia.

Los juicios de trabajo en los que intervinieren directamente los adolescentes que han cumplido quince años o menores de esta edad con su representante legal, tutor o curador, se sujetarán al procedimiento oral ante los jueces de trabajo o quienes hagan sus veces y no precisan contarse con el Juez de la Niñez y Adolescencia ni con los procuradores de adolescentes infractores, ni se requieren dietámenes o vistas de éstos, salvo que, por razones especiales, el Juez o Tribunal, en guarda de los intereses y para mayor protección de los menores, estimen procedente oír a dichos funcionarios.

En la fase de ejecución de una sentencia definitiva dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar el Juez respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se ordene en el fallo o que se establezca en la respectiva liquidación, sin que el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 439 del Código de Procedimiento Civil.

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

Art. 617.- Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.



Art. 618.- Prohibición a los abogados.- Prohíbese a los abogados intervenir en juicios de trabajo, si su intervención debe provocar la excusa del juez.

Art. 619.- Forma de las providencias.- Las providencias podrán extenderse a máquina y llevarán al pie la firma del secretario, bajo la palabra "certifico", forma que reemplazará al proveimiento.

Art. 620.- Exoneración del pago de tasas y derechos judiciales.- Quedan exoneradas del pago de tasas y derechos judiciales, todas las personas que litiguen en asuntos laborales, salvo el caso en que el empleador sea condenado en sentencia, debiendo éste pagar dichos rubros, en la siguiente proporción: si la sentencia fuere condenatoria en su totalidad,

pagará el valor completo de dichos gravámenes; y si la sentencia fuere condenatoria parcialmente, pagará la parte proporcional a dicha condena.

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Art. 623.- Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.- Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 621 de este Código se seguirá ante el Director Regional del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, respectivamente, y ante el inspector del trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no deseara sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el inciso anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

95

El Director Regional del Trabajo o el inspector del trabajo, dictará su resolución en el término máximo de cuatro días improrrogables.

Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.

Art. 625.- Caso de no haber inspectores del trabajo.- En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.

Art. 626.- Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

TITULO VII DE LAS SANCIONES

Art. 627.- Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oír al infractor.

Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Nota: Por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008, se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, entre tres y veinte salarios mínimos unificados.

Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo.

Art. 630.- Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercitará conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

Art. 631.- Competencia para imposición de sanciones.- Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.

Art. 632.- Caso de reincidencia.- En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones.

Art. 633.- Inversión del producto de las multas.- El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino, en los objetos que las Direcciones Regionales del Trabajo estimen conducentes para el mejoramiento de los servicios que ellas presten. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta - multas que mantiene el Ministerio de Trabajo y Empleo, bajo pena de destitución.

TITULO VIII DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCIÓN

Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con

96

autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Art. 637.- Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.



DISPOSICION GENERAL.- En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

DISPOSICION GENERAL UNICA.- Los derechos consagrados en la presente ley orgánica serán de obligatorio cumplimiento para todas las servidoras y servidores,

funcionarias y funcionarios, dignatarias y dignatarios de elección popular o por cualquier otra fuente de designación, docentes del sector público definidos en el artículo 225 de la Constitución de la República, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y del sector privado, sea cual fuere la Ley de Personal o el régimen legal que en esta materia los regule.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De la Ley 133, Codificación del Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997:

PRIMERA.- Las organizaciones laborales constituidas antes de la vigencia de la Ley No. 133 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 del 21 de noviembre de 1991, con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservarán su personería jurídica y todos los derechos que le correspondan.

SEGUNDA.- Se respetarán los días de descanso obligatorio pactados en los contratos colectivos de trabajo vigentes a la fecha de publicación de la Ley No. 55 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 462 del 15 de junio de 1994.

De la Ley 2000-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003.

TERCERA.- Desde la fecha de aprobación de la Ley 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Empleo, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de la Ley 2003-13 y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de la indicada Ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados

97

funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de la ley.

CUARTA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-43, Reformatoria del Código del Trabajo, Promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de la Ley ibídem.

QUINTA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

SEXTA.- Las disposiciones contenidas en la Ley 2003-13 "Reformativa del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales" entrarán en vigencia impostergerablemente el 1 de julio del 2004. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el que deberá estar establecido en todo el país impostergerablemente hasta el 1 de julio del 2006 y del que informará al Congreso nacional hasta el 1 de noviembre del 2006.

99

SEPTIMA.- Desde el momento en que entre en vigencia la Ley 2003-13 "Reformativa del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales", en cada uno de los distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

De la Ley 2004-29, Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004.

OCTAVA.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

De la Ley 2004-43, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004.

NOVENA.- Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

De la Ley 2005-3, Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 del 4 de julio del 2005.

DECIMA.- Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia, será su obligación implementar hasta el 1 de julio del 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

DECIMA-A.- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

98

Nota: Disposición dada por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.

DECIMA-B.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil -CONEPTI, en el plazo de noventa días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, expedirá el Reglamento Especial mencionado en el artículo 138 del Código de Trabajo, en el que se determinarán las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o insalubre para los adolescentes.

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

Art. Final.- Las disposiciones del Código del Trabajo, sus reformas y derogatorias están vigentes desde las respectivas fechas de su publicación en el Registro Oficial.

En adelante cítese la nueva numeración.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del Art. 139 de la Constitución Política de la República.

Cumplidos los presupuestos del Art. 160 de la Constitución Política de la República, publíquese en el Registro Oficial.



ANEXO

5

Elaborado por la autora



ENCUESTA A PERIODISTAS
OBJETIVO: Realizar un análisis de la situación laboral de las mujeres en las ocho salas de redacción ubicadas en Cuenca, en el período junio-noviembre de 2014
INDICACIONES: Lea, luego señale y/o complete la información solicitada a continuación

Perfil laboral	
Nombre	Ciudad de Nacimiento
Número de hijos	Adoptados
Estado civil	3 Otro... Viuda Otro ...
Nivel educativo	2 Casada Licenciada Master
	1 Soltera Egresada

Nivel Jerárquico									
Diario	El Tiempo	El Mercurio	La Tarde	El Universo	El Comercio	El Hoy	El Telegrafo	El Metro	Otro...
Cargo	Reportera	Fotografa	Jeefe de seccion	Otro.....					

Nivel económico						
Salario	menos del básico	Básico \$340	\$340 a \$500	\$500 a \$800	\$800 a \$1.000	más de \$1.000
Jornada de trabajo	8 horas	fin de semana	Otro...			
Horario	matutino	vespertino	nocturno			
Seguro de vida	Privado	Público	Ninguno			

Permisos o licencias remunerados (en el tiempo de trabajo actual)	... por enfermedad, cuántas veces...
	... por embarazo, cuántas veces...
	... para atender los casos de hijo(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas
	... Por fallecimiento de la o el cónyuge o conviviente en unión de hecho o de los parientes hasta hasta el primer grado de consanguinidad
	... Por matrimonio,
	... Por permiso sindical,
	... Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente
Permisos o licencias no remunerados	... Por que se encuentre detenido y siendo investigado por el cometimiento de una infracción
	... Por acudir al servicio militar
	... Por accidente o enfermedad grave de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad,
	... Para participar como candidata o candidato de elección popular
	... Por representar a los sindicatos de Trabajadoras y
	... Por beca de estudio en el extranjero

tipo de contrato	temporal	indefinido	independiente	Otro...
tiempo trabajando como periodista	años	años	años	meses...
tiempo de trabajo en la empresa actual	años	años	años	meses...
tiempo de trabajo en el actual cargo	años	años	años	meses...
Su empleador le provee de	Recursos técnicos(grabadora, cámara de fotos, pilas, computadora)	Siempre	A veces	Nunca
	Recursos económicos (viáticos, taxi)	Siempre	A veces	Nunca

Gracias por su tiempo



ANEXO

6

Elaborado por la autora



PERIODICOS	PERIODISTA	CARGO	NUEVO MEDIO- NUEVO CARGO(luego de la investigación)	
LOCALES	EL MERCURIO	ANA CALLE	CRONISTA DE CULTURA	
		BRIGIDA SAN MARTIN	CRONISTA DE ECONOMIA	
		JESICA BACULIMA	CRONISTA DE REGION	
		MARIA ELENA FEJO	CRONISTA DE AMENIDADES Y SOCIALES	
		AIDA ZINGRE	CRONISTA DE REGION	
		MARINA MERCHAN	GERENTE GENERAL	
		PRISCILA CASTRO	CRONISTA DE AMENIDADES Y SOCIALES	ESTUDIA ACTUACION
	LA TARDE	FERNANDA RAMON	DEPORTES	
		SANDRA ALTAFULLA	CIUDAD	RRPP DE AMISTAD CLUB CUENCA Y MINISTERIO DE SALUD
		CYNTHIA TORRES	CIUDAD	
		SARITA CAMPOVERDE	CIUDAD	COMUNICACIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL
		DORY ZAMORA	EDITORA	
		MARILYN ROMAN		SUPERCOM
	EL TIEMPO	BERNARDA TERREROS	CO EDITOR WEB	NEGOCIO PROPIO POST 2.0 Y EN REALIZA REPORTAJES A LA ALCALDÍA
		PATRICIA NAULA	INTERNACIONAL	
		JACKY BELTRAN	CIUDAD	CORRESPONSAL DE EL COMERCIO
		MARICELA MONTERO	ESTILO DE VIDA	
		LISSETTE VACACELA	ESTILO DE VIDA	GANA EL PREMIO DE CUPRE 2014 TRABAJA EN AL SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR
		MARGARITA TORAL	EDITORA INTERESES	
		CLAUDIA PASAN	ESTILO DE VIDA	LUEGO DE COMUNICACIÓN POLITICA REGRESA A PERIODISMO
		ANA MINGA	EDITORA	
NACIONALES	EL COMERCIO	MARIUXI LITUMA	CORRESPONSAL	SECOM
		LISS CASTILLO	CORRESPONSAL	
	EL HOY	MAYRA ALVARADO	CORRESPONSAL	CIERRE DEL DIARIO Y TRABAJA EN COMUNICACIÓN DE LA PREFECTURA
	EL TELEGRAFO	DIANA VERA	CORRESPONSAL	
	EL UNIVERSO	SANDRA OCHOA	JEFE DE SECCION	
EL METRO	ADELA ARAUJO	SUBEDITORIA CUENCA		