

**UNIDAD VI. LA CONTRATACIÓN.****CONTRATO DE TRABAJO**

El **contrato de trabajo** es un acuerdo por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios laborales, y el empresario, que recibe esos servicios, queda obligado a remunerarlo.

Los sujetos del contrato son, por tanto, el trabajador y el empresario.

En el artículo 8 del Código de Trabajo se define al «**contrato individual** como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre».

El **trabajador** es «la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra. Puede ser empleado u obrero.

Podrán ser trabajadores los jóvenes mayores de 18 años, si fuesen menores, entre 14 y 18 años, necesitarán para contratar la autorización expresa de su representante legal, y, en su falta, la de sus descendientes o personas que corran con su manutención y cuidado. A falta de ellos otorgará la autorización el Tribunal de Menores (artículo 35 Código de Trabajo).

Existe, además, una legislación específica que rige el tratamiento a los empleados extranjeros que trabajan en el país.

El **empresario o empleador** es toda persona física o jurídica que recibe los servicios laborales de las personas con las cuales celebre un contrato de trabajo y/o de las personas contratadas por empresas de trabajo temporal para ser cedidas a empresas usuarias.

Según el artículo 10, del Código de Trabajo, 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.

**FORMA Y DURACION DEL CONTRATO**

La **forma del contrato** es el medio que utilizan empresario y trabajador para expresar su voluntad, puede ser oral o escrito.

El Código de Trabajo establece en su artículo 11, inciso a) que el **contrato** puede ser expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.

Un contrato es **expreso** cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndola a escrito. Si no hay estipulación expresa, se considerará **tácito** toda relación de trabajo entre empleador y trabajador (artículo 13 del Código de Trabajo).

El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará de un libro especial y se conferirá una copia, en cualquier tiempo, a la personal que lo solicite (art. 18 Código de Trabajo).

En algunos casos los contratos obligatoriamente deben ser por escrito (artículo 19 del Código de Trabajo):

- Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión;
- Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de 5 salarios mínimos vitales generales vigentes;
- Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.
- Los a prueba.
- Los de enganche.
- Los de grupo o por equipo.
- Los eventuales, ocasionales y de temporada,
- Los de aprendizaje.
- Los que se estipulan por uno o más años, y
- En general, los demás que se determinen en la ley.

En cuanto a la **duración del contrato**, el inciso c) del art. 11 establece que puede ser por tiempo fijo, por tiempo indefinido y ocasional.

Lo deseable es que los contratos de trabajo sean indefinidos y a jornada completa, pues proporciona al trabajador seguridad y estabilidad. No obstante está permitido el contrato por tiempo definido y el ocasional.

En el Código de Trabajo se establece en el artículo 14 la **estabilidad mínima** y sus excepciones. Al respecto indica que el tiempo mínimo de un contrato de tiempo fijo o por tiempo indefinido es de un año para labores de naturaleza estable y permanente, sin que por ello el contrato indefinido se transforme en contratos a plazo, debiendo considerarse a estos trabajadores para los efectos de la ley como estables o permanentes.

Se exceptúa de ello:

- 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 de prueba, y
- g. Los demás que determine la Ley.

## TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES

El Código de Trabajo del Ecuador establece los siguientes tipos de contratos laborales individuales:

- Contrato eventual
- Contrato ocasional
- Contrato temporal
- Contrato a prueba
- Contrato por obra cierta, por tarea y a destajo
- Contrato por enganche
- Contrato de aprendizaje
- Otros

El **contrato eventual** es aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales de una empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o servicios, en actividades habituales de la empresa o del empleador, o relacionada con las mismas. Su duración no excederá de seis meses en un año (art. 17).

El **contrato ocasional** es aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de 30 días al año (art. 17).

El **contrato temporal** es aquel 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 requiera (art. 17).

El **contrato a prueba** es todo contrato que se celebre por primera vez, podrá indicar un tiempo de prueba, de duración máxima noventa días. Vencido el 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 partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado libremente el contrato. El empleador no podrá mantener con contrato a prueba más de un 15% del total de trabajadores a su cargo. Sin embargo, en empresas que inician sus actividades no se sujetará a esta limitación durante los primeros seis meses (art. 15).

El **contrato por obra cierta** es aquel en el cual 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 requiera para su ejecución (art. 16).

El **contrato por tarea** es aquel en el que 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 el período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea (art. 16).

El **contrato a destajo** es aquel en el que el trabajo se desarrolla 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 tarea (art. 16).

El **contrato por enganche** es un contrato, individual o colectivo, cuyo objetivo es la prestación de servicios fuera del país, los contratos deberán celebrarse por escrito. El enganchador deberá tener en el

Ecuador, por el tiempo de vigencia del contrato y un año más a partir de su terminación, un apoderado legalmente constituido que responda por los reclamos o demandas de los trabajadores o sus parientes. Los empresarios que contratan trabajadores para trabajar fuera del país, están obligados a rendir una fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar de trabajo hasta el de su procedencia (artículos 24 al 30 del Código de Trabajo).

Los **contratados de aprendizaje** es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por un tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido. El trabajador como parte de su jornada de trabajo debe recibir formación teórica por un tiempo no inferior al 15% de la jornada laboral total prevista en el convenio o contrato colectivo, o en el contrato de trabajo.

Existen también los contratos de servicio doméstico, los celebrados entre los artesanos, etc.

## SALARIO

El **salario** es la retribución que el empresario da al trabajador en compensación por los servicios laborales que recibe de éste. El cobro del salario es un derecho del trabajador y una obligación básica del empresario.

Se considera salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, y retribuye el trabajo efectivo y los días de descanso obligatorios.

El trabajador también puede tener percepciones extrasalariales, que compensa los desembolsos del trabajador para desempeñar su tarea.

El salario está compuesto de un salario base y complementos salariales (antigüedad, trabajo peligroso, productividad, etc.).

El Código de Trabajo distingue entre salario y sueldo.

Así **salario** es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y **sueldo** la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y se llama jornal; el sueldo se paga por mes, sin suprimir los días no laborables.

El **salario mínimo vital** fue establecido por el Gobierno en marzo de 1999. Los salarios básicos para el sector privado están establecidos por comisiones sectoriales industriales. Los incrementos salariales se realizan cada semestre y están determinados por consejos gubernamentales en los que participa el sector privado.

Los salarios que excedan el salario mínimo son negociados entre el empleado y el empleador, el que deberá proveer los siguientes ingresos complementarios en cualquier empleado a tiempo completo:

- Decimotercer sueldo, equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en un año.

- Decimocuarto sueldo, equivalente a dos salarios mínimos vitales generales.
- Decimoquinto sueldo, en general de 50.000 sucres anuales distribuidos en 5 pagas mensuales en los meses de febrero, abril, junio, agosto y octubre.
- Decimosexto sueldo, equivalente a un octavo del sueldo mensual, con un mínimo de 16.667 sucres. Quienes perciban un sueldo mensual mayor a 8 salarios mínimos vitales recibirán la octava parte de ocho salarios.
- Una bonificación anual de 804.000 sucres para los trabajadores del sector público y privados amparados en el Código de Trabajo. De 120.000 sucres anuales para los trabajadores del servicio doméstico y de 400 mil sucres para los trabajadores del régimen de maquila.
- Compensación por el incremento del costo de vida en general de 200.000 sucres mensuales y de 120.000 sucres mensuales para los trabajadores del servicio doméstico, y
- Compensación por transporte, equivalente al valor de la tarifa actual de transporte urbano en autobús que señale el Consejo Nacional de Tránsito, multiplicado por cuatro y este resultado por veinte (sólo para trabajadores que ganen menos de dos salarios mínimos vitales generales al mes).
- Participación en los beneficios de la empresa.

## CONTRIBUCIONES

Todos los empleadores y sus empleados deben contribuir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y tienen derecho a percibir sus beneficios y asistencia.

Los empleados contribuyen con el 9,35% del salario mensual, mientras que los empleadores deben contribuir con el 12,15% del salario mensual de cada trabajador. El IESS paga totalmente y subsidia los siguientes beneficios: jubilación, beneficios mortuorios para los deudos, compensación a los trabajadores, cuidados a la salud, maternidad, suplementos a la jubilación y seguro de trabajadores agrícolas.

Adicionalmente, los empleadores deben contribuir anualmente al IESS con el equivalente a un salario mensual promedio de lo ganado en el año a partir del segundo año de trabajo, por cada año que el trabajador permanezca en su empleo, el dinero se deposita en un fondo llamado «de reserva» manejado por el IESS y que el empleado puede retirar a discreción.

## NOMINA

El salario se paga mediante un documento llamado recibo de sueldo o nómina, que es la prueba evidente de su abono.

La nómina se expide mensualmente y debe contener claramente y por separado los conceptos de los montos salariales y de los descuentos.

Las empresas deberán descontar el 9.35% de aporte del empleado al IESS y otras retenciones que correspondería aplicar. Así el salario neto o líquido que se recibe el trabajador se obtiene restando el importe de los descuentos a sus percepciones totales o brutas.

## GARANTIAS DEL SALARIO

El salario tiene la misión de procurar la manutención del trabajador y su familia. Por ello el Código de Trabajo contiene normas tendientes a garantizar su cobro y protegerlo.

- **Normas sobre el lugar y la persona que cobra.** 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.
- **Pago en moneda de curso legal.** La remuneración del trabajo no puede ser pagada en vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes.
- **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 aún a los hipotecarios.
- **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 10% del importe de la remuneración mensual. En ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiera constituido responsable en forma legal.
- **Inembargabilidad de la remuneración.** La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.
- **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 6 semanas posteriores al mismo.
- **Derecho a remuneración íntegra.** En los días de descanso obligatorio 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 5 días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.
- **Condena al empleador moroso.** El empleador que no hubiera 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.

- **Pago en días hábiles.** El salario o sueldo deberá 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, en tiendas o pulperías, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

## JORNADAS DE TRABAJO

El trabajo se presta a lo largo de un período de tiempo previamente establecido. El Código de Trabajo establece sobre este tiempo denominada jornadas los requisitos siguientes.

La **jornada máxima** de trabajo es de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de ley en contrario. El tiempo máximo en el subsuelo será de 6 horas diarias y solamente por concepto de suplemento, extraordinario o recuperación puede prolongarse una hora más con la remuneración y los recargos correspondientes (art. 47).

La **jornada especial** será establecida para ciertas industrias por las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo, las que fijarán el número de horas de labor (art. 48).

La **jornada nocturna** (entre las 7 pm y las 6 am) podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un 25% (art. 49).

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

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

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras de labor. En caso de trabajo suplementario las partes de la jornada no excederán de cinco horas.

## DESCANSO LABORAL

Las limitaciones laborales en materia de jornada laboral son una conquista social de los trabajadores, al igual que el descanso semanal, las fiestas laborales, permisos, reducciones de jornada y las vacaciones.

El **descanso semanal** forzoso los sábados y domingos será pagado con la misma cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. La duración del descanso semanal corresponde a un mínimo de 42 horas consecutivas.

Las **fiestas**, además de los sábados y domingos, serán días de descanso obligatorios los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre.



En ciertas jurisdicciones podrán existir días establecidos por leyes especiales, además los días anteriores podrán ser modificados por decisión de las autoridades atendiendo cuestiones especiales como aprovechamiento de los fines de semana.

Las **reducciones de jornadas** atienden situaciones especiales (periodo de lactancia, exámenes, etc.). Las **vacaciones anuales** es un derecho irrenunciable de todo trabajador a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables. Luego de los 5 años de servicios de una empresa, tendrán derecho a un día más por cada año excedente o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Los trabajadores recibirán por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de 16 años tendrán derecho a 20 días de vacaciones y entre 16 y 18 años, lo tendrán por 18 días.

Los días adicionales por antigüedad no excederán de 15 días, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

La fijación del período de vacaciones podrá indicarse en el contrato, en caso de no existir se indicará con tres meses de anticipación.

En caso de labores técnicas o de confianza el empleador podrá negar las vacaciones de un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente. Si el trabajador no gozara de las vacaciones tendrá derecho a las remuneraciones con el 100% de recargo.

El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta 3 años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.

Los profesores de instituciones particulares tendrán el mismo derecho de los oficiales, que fuera establecido por leyes especiales.

## **MODIFICACIONES CONTRACTUALES**

Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo o en convenios o contratos colectivos pueden variar por diversas circunstancias. Estas variaciones se refieren a la movilidad funcional o geográfica y a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## **SUSPENSION DEL CONTRATO**

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la relación laboral. Durante esta interrupción no se trabaja ni se percibe salarios y, al finalizar la misma, el trabajador, en casi todos los supuestos, tiene derecho a reintegrarse al trabajo. Entre las causas se pueden citar: mutuo acuerdo con causas enunciadas en el contrato, incapacidad temporal y maternidad de la trabajadora, cumplimiento del servicio militar obligatorio, privación de libertad del trabajador, fuerza mayor temporal y causas económicas, ejercicio del derecho de huelga y el cierre temporal de la empresa.



## EXCEDENCIAS

La excedencia es la interrupción de la relación laboral durante un período determinado o no, y durante el cual ni se trabaja ni se recibe salario. La excedencia voluntaria es por motivos personales los trabajadores y requiere ciertos requisitos, por ejemplo, por enfermedad no profesional menor de un año. La excedencia para el cuidado de los hijos si el conyugue trabaja.

La excedencia forzosa se produce cuando un trabajador ocupará un cargo público o sindical, en este caso se reserva el cargo y se computa el tiempo a efectos de la antigüedad.

## EXTINCION DEL CONTRATO

La **extinción del contrato** significa la terminación definitiva de la relación laboral y de todos sus efectos. Las causas de extinción de un contrato individual acuerdo con el Código de Trabajo pueden ser las siguientes.

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
2. Por acuerdo de las partes.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172, donde se indican las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato.
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173, que indica las causas por las cuales el trabajador puede dar por finalizado el contrato.
9. Por desahucio.

Las **causas** por las cuales **el empleador puede dar por terminado un contrato de trabajo**, previo visto bueno son:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de 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.

Las **causas** por las que **el trabajador puede dar por terminado un contrato de trabajo**, y previo visto bueno, son las siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, 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 (necesidad por grave daño a la empresa o por necesidad por los requerimientos productivos).

La **calificación de visto bueno** se obtiene por calificación del Inspector de Trabajo, quién concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, de acuerdo a lo previsto en los procedimientos del Código de Trabajo. Dicha resolución no quita el derecho de acudir al Juez del Trabajo.

El **empleador no podrá dar por terminado un contrato** en los siguientes casos:

- Por incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad no profesional del trabajador, mientras que no exceda un año. Salvo excepciones en accidente por embriaguez probada o como consecuencia de reyesertas provocadas.
- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o por ejercicio de cargo público obligatorio. Debiendo retornar al mes de cumplido el hecho autorizado.
- Por ausencia de la trabajadora en el descanso con motivo del parto.

El **desahucio** es el aviso con el que una parte hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, de no hacerlo así se convierte en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio genera el derecho a una bonificación del 25% de la última remuneración mensual. Por cada año de servicio prestado a la misma empresa o empleador, este monto será liquidado por el Inspector de Trabajo. La bonificación no obsta el derecho a percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Se prohíbe el desahucio por un lapso de 30 días a más de dos trabajadores cuando en la empresa hubiera 20 o menos, y a cinco si hubiera más.

## INDEMNIZACION

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.

- 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 a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude 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 veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, más no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La **indemnización por despido en contrato a plazo fijo** se pueden determinar igual que lo indicado precedentemente o según una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado, o , cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

La **indemnización al empleador por falta de desahucio**. El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Las **indemnizaciones y bonificaciones al trabajador**. Tendrá derecho a las indemnizaciones anteriores y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas de extinción del contrato por el empleador.

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 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, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

En el **trabajo por obra o a destajo**, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.

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.

## FONDO DE RESERVA

**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.

**Caso de separación y de retorno del trabajador.** Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, 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.

**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.

**Garantías para el fondo de reserva.** El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,
2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el párrafo segundo de este capítulo.

**Depósito del fondo de reserva.** Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual o anualmente 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.

**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 anterior, 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.

**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 a riesgos laborales.

**Base para la liquidación del fondo de reserva.** Cuando no pudiera 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.

## JUBILACION

**Jubilación a cargo de empleadores.** Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como «haber individual de jubilación» el formado por las siguientes partidas:
  - a. Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador;
  - 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; y,
  - c. Por una suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicio.
2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a un sueldo o salario mínimo vital general, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación;
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; 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 1a., 2a. y 3a., 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 1a., 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.

#### **Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.**

Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con las disposiciones relativas a las indemnizaciones por riesgo laboral.