



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

MEMORANDO No. PAN-FC-011- 0077

PARA: DR. ANDRÉS SEGOVIA S.
Secretario General

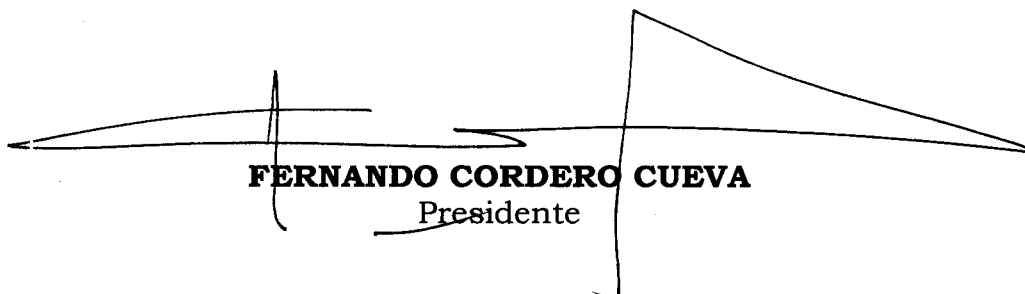
DE: ARQ. FERNANDO CORDERO
Presidente

ASUNTO: Difundir proyecto

FECHA: Quito, 24 MAY 2011

Señor Secretario, según lo dispuesto en el Art. 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, entrego el proyecto de ***Ley Reformativa al Título II y Título V, Capítulo I y Capítulo II, Parágrafo 1°. De la Codificación del Código del Trabajo***, remitido por la asambleísta Nívea Vélez, mediante oficio No. AN-DNV-339-2011, recibido el 18 de mayo de 2011; para que sea difundido a las/los asambleístas y a la ciudadanía, a través del portal Web; y, sea remitido al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Atentamente,



FERNANDO CORDERO CUEVA
Presidente

SG

TS



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Trámite **68081**
Codigo validación **AZUTFNA1U4**
Tipo de documento MEMORANDO INTERNO
Fecha recepción 18-may-2011 17:29
Numeración documento an-dnv-339-2011
Fecha ofido 12-may-2011
Remitente VELEZ NIVEA
Razón social
Revise el estado de su trámite en:
<http://tramites.asambleanacional.gob.ec/dts/estadoTramite.jsf>

Quito, 12 de mayo de 2011
Of. No. AN-DNV- 339-2011

Anexo: 15. Fojas

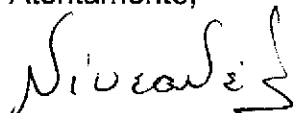
Señor Arquitecto
Fernando Cordero Cueva
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL
En su despacho.-

De mi consideración

En ejercicio de la facultad otorgada por la Constitución Política de la República en su Art. 134 y 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, adjunto al presente encontrará usted el **"Proyecto de Ley reformatoria al Título II y Título V, Capítulo I y Capítulo II, Parágrafo 1o. de la Codificación del Código del Trabajo"**, proyecto, que ha sido trabajado por el Comité Permanente Intersindical de Defensa de los Derechos de los Trabajadores del Ecuador, por más de un año, con la participación de importantes juristas nacionales y más de 200 sindicatos a nivel nacional. Este proyecto, tiene como propósito, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Constitución de la República, garantizar el fortalecimiento de la organización sindical en el país, asegurar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores en el Ecuador.

El proyecto cumple con los requisitos previstos en el Art. 136 de la Constitución y 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, por lo que presento ante usted a fin de que disponga el trámite correspondiente.

Atentamente,


Nivea Vélez Palacio

ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE LOJA





REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

**PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL TÍTULO II Y TÍTULO V,
CAPÍTULO I Y CAPÍTULO II, PARÁGRAFO 1o. DE LA
CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Exposición de Motivos

El fin esencial del Derecho del Trabajo es la protección de las trabajadoras y los trabajadores, considerado como la parte más débil en la relación laboral. La protección se puede realizar de dos maneras: heterónomamente, es decir, desde afuera de las partes por el Estado; o autónomamente, ejercida por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador.

La protección heterónoma, a cargo del Estado, está determinada a través o a partir de tres de los poderes del Estado: el Poder Legislativo, dictando una legislación laboral especializada y tuitiva; el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Relaciones Laborales, que debe controlar la aplicación de las normas laborales; y el Poder Judicial, que debe ofrecer una Justicia especializada y un procedimiento autónomo, oportuno y eficaz para la solución de los conflictos que surgen del incumplimiento de esa normativa.

Con la protección estatal, se encuentra la autotutela o la protección que las trabajadoras y los trabajadores se dan a sí mismos. La esencia de la autotutela o autoprotección, se trasluce a través de la formación de sindicatos y agrupaciones, con las que las y los trabajadores recurren a la fuerza del número para tratar de equiparar el poder económico del empleador, por lo tanto, la actividad sindical es la forma de ejercer la protección propia del Derecho del Trabajo en el área de las relaciones colectivas de trabajo. La negociación colectiva y la huelga son, así mismo, los instrumentos para combatir ese poder económico.

En el Ecuador, las relaciones colectivas no han funcionado adecuadamente, por la falta de protección heterónoma a cargo del Estado, que ocasionó el desequilibrio de fuerzas existente entre los sectores trabajador – empleador. Los sindicatos y la contratación colectiva en la actualidad están



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

desapareciendo, por cuanto no se ha desarrollado una política laboral activa, que consolide y garantice los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Dentro de este contexto, se dictaron leyes, como la de la maquila, tercerización e intermediación laboral, contratación por horas, etc., que fomentaron considerablemente el trabajo precario, con el consiguiente perjuicio para el trabajador, a pesar de que han sido derogadas estas formas de contratación por parte de la Asamblea Constituyente, aún se mantienen vigentes, agravándose más la situación para el sector trabajador, por que han pasado a adquirir formas disimuladas, precarizando más la relación laboral.

El conformar y organizar un sindicato se ha convertido en una tarea conflictiva, ya que se ha facilitado al empleador de todos los medios legales para que contravenga frontalmente la libertad sindical, y es así que se despiden e intimidan a las trabajadoras y los trabajadores que pretenden organizarse en sindicatos, con la única finalidad de evitar la contratación colectiva.

La esencia de la reforma laboral propuesta, pretende equilibrar la balanza de fuerzas mediante una garantía efectiva y oportuna de la libertad sindical, de la organización sindical por rama de actividad o de industria, de la negociación y conflictos colectivos, conforme lo han realizado la mayoría de países latinoamericanos y europeos.

Es imperiosa una reforma laboral en materia de libertad sindical, negociación y conflictos colectivos, a fin de que no vuelvan a repetirse los actos antijurídicos, que con la aplicación de los mandatos constituyentes transgredieron todos los derechos de las y los trabajadores consagrados en la propia Constitución y en Convenios Internacionales.

Considerandos

Que, el numeral 7 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que "Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente...”

Que, el numeral 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que “El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.”

Que, el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos...”

Que, el numeral 12 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.”

Que, el numeral 13 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.”

Que, el numeral 14 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 determina que “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos...”

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 dispone que “El trabajo



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”,

Que, el artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, ratificado por Ecuador el 29:05:1967 (Convenio 87) dispone que las trabajadoras y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas,

Que, el artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, ratificado por Ecuador el 28:05:1959 (Convenio 98) dispone que las trabajadoras y trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo,

Que, el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, ratificado por Ecuador el 28:05:1959 (Convenio 98) dispone que el Estado deberá adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo,

Que, el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre del 2008 ordena que “Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.”; y,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

En ejercicio de las atribuciones conferidas en la Constitución de la República, expide la siguiente:

**LEY REFORMATORIA AL TÍTULO II Y TÍTULO V, CAPÍTULO I Y
CAPÍTULO II, PARÁGRAFO 1o. DE LA CODIFICACIÓN DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO**

Artículo Primero.- Reemplácese el Título II y el Título V, Capítulo I y Capítulo II, parágrafo 1o. de la Codificación del Código del Trabajo por el siguiente:

TÍTULO V

DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Art. 1.- De las fuentes del derecho sindical.- La libertad y el ejercicio del derecho sindical se regirán por la Constitución de la República, los instrumentos internacionales, en especial los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, la presente Ley, los reglamentos, la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, los contratos colectivos libremente celebrados y la costumbre.

Art. 2.- De los conflictos jurídicos.- Los conflictos o antinomias, lo mismo que los vacíos legales se resolverán mediante la aplicación y/o la interpretación de la norma que de mejor manera garantice el ejercicio y goce del derecho sindical.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Las opiniones consultivas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las observaciones y recomendaciones de la OIT, las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, las Recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos serán referencias obligadas para la interpretación de las normas internas e internacionales sobre la libertad y el derecho sindical.

Art. 3.- Del derecho y la libertad sindical.- Los trabajadores y trabajadoras, sin ninguna distinción ni discriminación y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes, afiliarse o retirarse de ellos, con observación de la ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones. Los sindicatos podrán ser de profesiones, especialidades u oficios, de empresa (instituciones) y de industria o por rama de actividad o producción de las empresas, o de cualquier otra especie, según prefieran los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras que cesen en el trabajo, por cualquier causa, podrán continuar afiliados al sindicato al que pertenecían antes o afiliarse al sindicato de su preferencia; pero no podrán constituir sindicatos con solo desocupados o cesantes, sin perjuicio de su derecho de asociación.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos o por cuenta propia podrán afiliarse a los sindicatos legalmente constituidos, sin perjuicio de constituir organizaciones para la defensa y mejoramiento de sus específicas condiciones de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con títulos profesionales, académicos o de especialidad podrán afiliarse al sindicato de su elección o participar con trabajadores o trabajadoras dependientes en la constitución de un sindicato. La militancia sindical no será impedimento para pertenecer a una organización o gremio propio de su profesión.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Las y los trabajadores mayores de quince años, y los extranjeros o extranjeras gozan del mismo derecho y libertad sindical que los ecuatorianos mayores de edad.

Art. 4.- De las uniones sindicales.- Los sindicatos tendrán derecho para unirse y constituir federaciones y estas en confederaciones; las unas y las otras podrán además formar cualesquiera otras formas de uniones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas, o de las organizaciones internacionales de trabajadores.

Los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras no podrán ser suspendidos ni disueltos sino mediante procedimiento judicial, en juicio oral y ante el juez del trabajo.

Art. 5.- De la acción constitucional de protección.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar la libertad sindical o a impedir o entorpecer el ejercicio de este derecho. Los actos de la autoridad pública que limiten, impidan o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical o surtan estos efectos podrán ser impugnados mediante la acción constitucional de protección.

Igualmente queda prohibido todo acto de injerencia del empleador o de las organizaciones de empresarios o empleadores en los sindicatos, federaciones o confederaciones, ya se produzca esta directamente, o por intermediarios de cualquier género. Sus actos podrán ser impugnados asimismo mediante la acción constitucional de protección.

En ambos casos se podrá demandar por cualquier dirigente de un sindicato, federación o confederación mediante la acción constitucional de protección, el respeto a la autonomía sindical y la reparación integral de los perjuicios.

El Juez, a petición de parte o de oficio, de creerlo necesario, en su primera providencia dispondrá el cese o la suspensión temporal de la ejecución de los actos impugnados.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 6.- De los fines del sindicato y sus uniones.- Son fines del sindicato, y le corresponden aunque nada dijera, al respecto, el estatuto.

1.- Defender y mejorar los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones laborales y emplear para el efecto el contrato colectivo de trabajo, el conflicto colectivo de trabajo y la huelga, en los términos establecidos en esta ley;

2.- Intervenir como parte en los procesos de negociación y en los conflictos colectivos contemplados en la Ley;

3.- Realizar el seguimiento y control de cumplimiento y aplicación de los contratos colectivos, actas transaccionales o sentencias dictadas en los conflictos colectivos, que interesen a sus afiliados;

4.- Representar a sus afiliados judicial y extrajudicialmente, sobre todo en los conflictos individuales de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora no prefiera reclamar sus derechos por sí mismo; y,

5.- Resolver de conformidad con su estatuto, los incidentes y conflictos que se suscitaren con sus afiliados, sea de estos entre sí o con el sindicato, con la directiva o sus miembros. Los reclamos que versen acerca de las políticas sindicales o las acciones del sindicato, serán discutidos y resueltos en asamblea general.

6.- Mejorar la condición económica y social de sus afiliados;

7.- Capacitar y actualizar profesionalmente de modo permanente a sus miembros;

8.- Participar activamente en la organización del mercado de trabajo; y,

9.- Los demás que fije el estatuto.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 7.- De la constitución del sindicato.- Para constituir un sindicato será necesario que, por lo menos, quince trabajadores y/o trabajadoras se reúnan en asamblea, decidan libremente constituirlo y aprueben en una sesión el estatuto. Los trabajadores o trabajadoras que, por cualquier motivo, no pudieren concurrir a esta asamblea podrán designar, mediante carta, su representante; este puede ser uno cualquiera de los asistentes u otra persona designada. Una misma persona no podrá representar a más de tres trabajadores o trabajadoras a la vez.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias, sucursales o centros de trabajo en diferentes lugares del país, los trabajadores y/o trabajadoras podrán, a su elección, constituir un sindicato en cada lugar. Podrán también constituir un sindicato único, en cuyo caso, los de cada lugar designarán un representante por lo menos por cada diez trabajadores, para que a nombre de todos, concurren a una asamblea única constitutiva, y en esta decidan la constitución del sindicato único y la aprobación del estatuto.

Art. 8.- De las empresas de actividades múltiples.- Si la institución, empresa o empleador tuviere varias secciones, cada una de las cuales se dedicara a diferentes actividades conexas o complementarias, como una para la producción de materia prima, otra para el procesamiento de ella, una tercera para la comercialización, etc., los trabajadores y/o trabajadoras de cada sección podrán optar por constituir sendos sindicatos o constituir un sindicato único en la forma prevista en el artículo anterior.

Esta misma disposición se aplicará en el caso de empresas, agencias, sucursales o centros de trabajo vinculados, ya sea en infraestructura física, administrativa, financiera u otras.

Art. 9.- De las clases de sindicatos.- Los trabajadores y trabajadoras podrán constituir la clase de sindicato que estimen conveniente; las clases más comunes, pero no las únicas serán:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

1.- El sindicato de profesiones u oficios, que asocia a los trabajadores y/o trabajadoras de la misma profesión, especialidad u oficio;

2.- Los de empresa, que asocian a los trabajadores y/o trabajadoras que prestan servicios en la misma institución o empresa, cualquiera que sea la profesión, especialidad u oficio; y,

3.- Los sindicatos de industria o rama de la producción, que asocian a los trabajadores y/o trabajadoras que laboran en la misma rama de la industria o rama de la producción, cualquiera que sea la institución, empresa, profesión, especialidad u oficio.

En caso de existir más de un sindicato que demande la representación colectiva de los trabajadores y/o trabajadoras de la profesión, especialidad u oficio, de la institución, empresa o rama de la industria o de la producción, prevalecerá el más representativo y se tendrá por tal el que tenga como afiliados al mayor número de trabajadores.

Art. 10.- De las garantías para constituir el sindicato.- Los trabajadores y/o trabajadoras no podrán ser despedidos ni desahuciados, salvo por las causas del artículo 172 del Código del Trabajo y previo visto bueno, desde el momento en que no menos de tres promotores notifiquen al empleador o empleadores, a través del inspector del trabajo, que han iniciado el procedimiento para constituir un sindicato y que, para el efecto, realizarán las reuniones, viajes y gestiones necesarias, para preparar el proyecto de estatuto y reunir la asamblea constitutiva.

El trabajador y/o trabajadora que fuere despedido o desahuciado con violación del inciso anterior, tendrá derecho a demandar la restitución al puesto de trabajo y las remuneraciones que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de su restitución al puesto del trabajo del que hubiere sido despedido u otro equivalente con aceptación del trabajador o trabajadora. Si por cualquier causa fuera imposible restituirle al puesto de trabajo el empleador pagará al perjudicado, además de las remuneraciones



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

aquí prescritas, una indemnización equivalente al ciento por ciento de esta remuneración o, a elección del trabajador o trabajadora, la indemnización prescrita en el Código del Trabajo para el despido intempestivo.

Art. 11.- De las garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no podrá despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador y/o trabajadora miembro de la directiva del sindicato. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de las establecidas para el despido intempestivo. 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 y/o trabajadoras de una misma institución o empresa, como a los de las constituidas por trabajadores y/o trabajadoras de diferentes instituciones o empresas.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador y/o trabajadora directamente, o el sindicato podrán exigirlo judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, este deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del ciento por ciento, del cual el cincuenta por ciento será para beneficio exclusivo del sindicato.

El juez retendrá, de oficio, y entregará el recargo al sindicato, así no hubiere intervenido en el litigio.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 del Código del Trabajo, previo visto bueno.

Art. 12.- De la existencia de los sindicatos.- Los sindicatos y más organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras tendrán existencia desde el día en que se aprueba su constitución en la asamblea constitutiva y gozarán de personalidad jurídica desde el momento en que los promotores o la directiva democráticamente elegida en la asamblea, deposite en la inspección del



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

trabajo de la provincia en la que tenga su domicilio la organización, los documentos previstos en el artículo siguiente.

Los actos realizados y los contratos celebrados por los promotores durante el período de constitución lo mismo que los realizados y celebrados por la directiva desde el momento de la constitución del sindicato u organización hasta la fecha en que adquiriera personalidad jurídica, tendrán toda validez y serán tenidos por actos y contratos del sindicato.

Art. 13.- De los requisitos para el registro del sindicato.- Para obtener el registro contemplado en el artículo anterior, los promotores o la directiva elegida en la asamblea constitutiva depositarán en la inspección del trabajo de la provincia en la que tenga fijado su domicilio el sindicato, los documentos siguientes:

- 1.- Un ejemplar del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes y copia certificada por el secretario de actas y comunicaciones mediante las cuales los trabajadores y/o trabajadoras que no hubieren podido concurrir a la asamblea constitutiva hayan designado sus representantes. Los que no supieren firmar dejarán impresa su huella en el acta o en la comunicación;
- 2.- Dos copias del acta constitutiva, autenticadas por el respectivo secretario de actas y comunicaciones;
- 3.- Tres ejemplares del estatuto autenticado asimismo por el secretario respectivo, con la certificación de que se lo ha discutido y aprobado en la asamblea única;
- 4.- Nómina de la directiva o de los promotores, encargados de registrar el sindicato y convocar a asamblea general para elegir a la directiva si es que esta no hubiere sido designada en la asamblea constitutiva. En la nómina se hará constar además de los nombres y apellidos, el sexo, profesión,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

especialidad u oficio, lugar, centro de trabajo y domicilio de los o las designados (as); y,

5.- Nómina por duplicado de los trabajadores o trabajadoras que hayan decidido formar parte del sindicato, por su presencia o por escrito.

Cuando el sindicato se hubiere constituido en asambleas constitutivas en cada lugar o centro de trabajo, en el caso de los artículos 7 y 8 de esta Ley, al acta de la asamblea de la matriz se anexará el acta de cada lugar o centro de trabajo, en original y dos copias debidamente autenticadas por quien haya actuado de secretario de cada una de ellas.

Ninguna autoridad pública ejecutiva, judicial o de cualquiera otra especie podrá exigir condiciones o requisitos no previstos en esta Ley para registrar, reconocer o admitir su intervención en actos y contratos reconocidos en la Constitución, los instrumentos internacionales y la ley.

Art. 14.- Del contenido del estatuto.- El estatuto deberá contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

- 1.- Denominación y domicilio del sindicato;
- 2.- Representación legal, judicial y extrajudicial;
- 3.- Composición de la directiva y forma de organizarla, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimiento de remoción;
- 4.- Obligaciones y derechos de sus miembros;
- 5.- Condiciones para la admisión de nuevos miembros. Se garantizará el derecho del trabajador o trabajadora a ingresar al sindicato, a condición de que cumpla sus estatutos.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Para pertenecer a cualquier sindicato legalmente constituido, será indispensable una solicitud en la que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere pertenecer a él;

6.- Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las mismas.

En las instituciones o empresas donde exista un sindicato, aun los trabajadores y/o trabajadoras no sindicalizados estarán obligados a pagar la cuota ordinaria, estatutariamente fijada para todos los empleados.

De existir más de un sindicato o asociación profesional en una misma institución o empresa, la cuota de estos trabajadores será entregada al sindicato o comité de empresa más representativo;

7.- Falta y sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión. En todo caso, la expulsión estará garantizada por el recurso de apelación para ante el inspector del trabajo de la provincia en donde tenga su domicilio el sindicato;

8.- Frecuencia mínima de las reuniones de la asamblea general ordinaria y requisitos para convocar a reunión de asamblea general extraordinaria, así como la forma y condiciones para convocarlas e instalarlas en sesión;

9.- Fondos, bienes, adquisición, enajenación y administración, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y rendición de cuentas; y,

10.- Casos de extinción voluntaria del sindicato y modo de efectuar su liquidación.

En todo caso de extinción de un sindicato, el saldo de sus bienes, una vez satisfechas todas sus obligaciones, pasará al fondo de apoyo a la huelga del sindicato, federación o confederación al que perteneció, a elección de sus miembros; y,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

11.- Las demás que la asamblea general haga constar en los estatutos.

Art. 15.- De la integración de las directivas.- La directiva de los sindicatos deberá estar integrada únicamente por sus miembros, siempre con respeto de la pluralidad de sus oficios o profesiones, centros de trabajo, institución, empresa y lo prescrito en el numeral 3 del artículo anterior.

El registro de la directiva de las organizaciones sindicales se realizará en el libro que lleven para el efecto las inspecciones del trabajo, siempre que representen la decisión de la mayoría de los miembros de dichas organizaciones.

Art.16.- Del registro del sindicato.- Recibida la documentación establecida en el artículo anterior, el inspector del trabajo procederá a registrar el sindicato en el libro de sindicatos y organizaciones laborales que llevará bajo su responsabilidad, con la certificación de que el sindicato ha adquirido personalidad jurídica desde la fecha en que se presentó dicha documentación; sin embargo, la autoridad podrá proceder en los términos de los siguientes numerales:

1.- De ser incompleta la documentación presentada, el inspector ordenará que se la complete con determinación de cuáles son los documentos o requisitos que faltan, en el término de 15 días, el mismo que podrá ampliarse a petición de la organización sindical;

2.- Asimismo, de encontrar que las disposiciones del estatuto son violatorias de los derechos y garantías constitucionales o legales, el inspector pondrá en conocimiento de la directiva o promotores, en su caso, el número y materia de tales disposiciones y las normas constitucionales y/o legales con las que son incompatibles para que las enmienden, en el término de 15 días, que podrá ampliarse a petición de la organización sindical.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

De haber discrepancia entre la opinión del funcionario y la directiva o de los promotores, el asunto pasará a la resolución del juez del trabajo de la respectiva circunscripción, sobre cuya resolución habrá recurso de apelación para ante la corte provincial correspondiente. La sentencia de la corte provincial será remitida a la Corte Constitucional para los efectos del numeral 6 del artículo 436 de la Constitución de la República; y,

3.- Ninguno de los incidentes de estos dos últimos incisos afectará a la existencia del sindicato que depende únicamente de la decisión adoptada en la asamblea constitutiva de que trata el artículo 12 de esta Ley, ni será impedimento para su registro; sin embargo, el incumplimiento injustificado del numeral 1 podrá ser sancionado con multa de hasta un décimo de la remuneración básica mensual por cada día de retardo; y el incumplimiento injustificado del numeral 2 será causa para demandar la disolución del sindicato ante el juez del trabajo.

Art. 17.- De la reforma del estatuto.- Toda reforma del estatuto será aprobada por la asamblea general de la organización sindical y notificada al inspector del trabajo para su registro, dejando constancia de ella al margen del registro inicial.

A las modificaciones del estatuto les son aplicables las normas de los artículos 14 y 16 de esta Ley.

Art. 18.- De la protección sindical.- Son nulos de nulidad absoluta los contratos, estipulaciones, actos u omisiones que entrañen desconocimiento o menoscabo del derecho y/o de la libertad sindical; especialmente los que tengan por objeto:

1.- Impedir o dificultar la afiliación del trabajador o trabajadora a la organización sindical de su preferencia u obligarlo o inducirlo a desafilarse; y,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

2.- Despedir, desahuciar o discriminar al trabajador o trabajadora de cualquier manera, sobre todo, en la estabilidad, ascensos o remuneraciones, a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales.

El trabajador o trabajadora perjudicado (a) con el despido o desahucio gozará del derecho prescrito en el artículo 10 de esta Ley, y a la reparación integral en los casos de discriminación.

El inspector del trabajo será competente para establecer el hecho del despido, desahucio o discriminación y disponer la reparación integral, de su resolución negativa o de negarse el empleador a cumplir su decisión, el trabajador o trabajadora perjudicado podrá recurrir al juez del trabajo, ante quien la decisión favorable del inspector del trabajo constituirá presunción de pleno derecho que no admitirá prueba en contrario.

Art. 19.- De la extensión de beneficios.- Todos los derechos y beneficios que el empleador otorgare a los trabajadores y/o trabajadoras no afiliados serán extendidos a favor de todos los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la organización sindical, sin excepción.

Art. 20.- De las organizaciones sindicales de trabajadores y/o trabajadoras del sector público.- Los trabajadores y trabajadoras, obreros y obreras de las empresas públicas gozarán del derecho y libertad sindical en los términos y condiciones prescritos en esta Ley. Para el efecto se tiene por tales, a todos los trabajadores o trabajadoras que laboran directa o indirectamente en la producción de bienes y servicios a que se dedican en las instituciones y empresas, excepto los administradores y los servidores públicos de libre designación y remoción.

En cuanto a los servidores públicos se estará a lo previsto en los convenios internacionales y a la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Art. 21.- De las otras especies de organizaciones laborales.- Las organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras autónomos, jubilados y



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

desempleados, lo mismo que los gremios de profesionales se registrarán por las disposiciones de esta ley en cuanto a su constitución, existencia y personalidad jurídica; en los demás se estará a las leyes específicas y, en caso de no haberlas, al Código Civil.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable a las organizaciones de empresarios.

Art. 22.- De las obligaciones de las autoridades del trabajo.- El Ministro de Relaciones Laborales, a través de los funcionarios y servidores públicos, auspiciarán y fomentarán la organización sindical.

Las autoridades administrativas y los jueces, en los casos de falta o conflictos de derecho o los laborales procederán de conformidad con lo prescrito en los artículos 5 y 7 del Código del Trabajo, 11.3, 11.5, 326, 417 y 425 de la Constitución de la República.

Las autoridades, funcionarios/as y/o servidoras o servidores públicos que obstaculicen la existencia o registro de la organización sindical, así como quien interfiera en su vida o funcionamiento, será sancionado con una multa de hasta diez salarios básicos unificados, sin perjuicio de las sanciones administrativas y/o de reparación integral.

La multa será entregada a la organización sindical y destinada para el fondo de huelga.

Art.- 23.- De la disolución de las organizaciones sindicales.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones y toda clase de organizaciones laborales no estarán sujetas a disolución por vía administrativa, sino mediante proceso oral, ante el juez de trabajo.

En ningún caso la disolución será propuesta por el empleador o empleadores.

Art. 24.- De las federaciones y confederaciones.- Las federaciones son sindicatos de segundo nivel, y podrán ser constituidas por la unión de tres o



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

más sindicatos; y, las confederaciones son sindicatos de tercer nivel, constituidas por la unión de diez o más federaciones provinciales, siempre que dos de estas sean, por lo menos, de las dos provincias más pobladas del Ecuador.

Las federaciones podrán ser regionales, provinciales o cantonales; y, las confederaciones serán nacionales.

Art. 25.- De los requisitos para la constitución de las federaciones y confederaciones.- Para la constitución de las federaciones y confederaciones se estará a lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 de esta Ley, en lo que fueren aplicables.

Art. 26.- De los fines de las federaciones y confederaciones.- Son fines de las federaciones y confederaciones:

1.- De las federaciones:

1.1.- Participar en la negociación de los contratos colectivos, en el caso de los artículos 40, 41 y 45 de esta Ley.

1.2.- Participar en los conflictos colectivos, en el caso del artículo 49 de esta Ley;

1.3.- Capacitar y actualizar profesionalmente a los trabajadores y trabajadoras, de modo permanente;

1.4.- Asesorar a los sindicatos en materia laboral y en otras conexas; y,

1.5.- Los demás que fije el estatuto.

2.- Son fines de las confederaciones:

2.1.- Las determinados en los numerales 1.3, 1.4 y 1.5 de este artículo;



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

2.2.- Asesorar a las federaciones y sindicatos en política salarial, económica, social, lucha contra el desempleo, subempleo, trabajo infantil y trabajo precario, y otras en materia laboral;

2.3.- Participar activamente en la organización del mercado de trabajo; y,

2.4.- Los demás que fije el estatuto.

CAPÍTULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 27.- Del derecho de contratación colectiva.- Los sindicatos de cualquier clase tienen derecho de proponer al empleador la celebración del contrato colectivo para regular las condiciones de trabajo y la paz laboral, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

El Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, fomentará la negociación de contratos colectivos entre los sindicatos y los empleadores o sus organizaciones y para el efecto removerá todos los obstáculos e impedimentos que equivalgan a negación de este derecho o dificulten su ejercicio. La falta de actos conducentes a resolver los obstáculos o impedimentos para la celebración del contrato colectivo podrá ser corregida mediante la acción constitucional por incumplimiento, deducida por él o los representantes del sindicato perjudicado ante los jueces de la provincia de su domicilio.

Art. 28.- De las clases de contrato colectivo.- Los contratos colectivos pueden ser de oficio o profesión, de institución o empresa; y de industria o rama de la industria o producción.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Son contratos colectivos de profesión u oficio los que fijan las condiciones de trabajo y regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras de una misma profesión u oficio.

Los contratos colectivos de institución o empresa son los que se celebran para estipular las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras de una empresa.

Son contratos colectivos de una industria o de una rama de la industria o producción los celebrados para estipular las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas del cantón, provincia o en todo el territorio ecuatoriano que se dediquen, en la respectiva circunscripción territorial, a la misma actividad productiva, como, por ejemplo, la industria automotriz, de hidrocarburos, de producción de banano, camarones, o de ganado de leche, etc.

Art. 29.- Del concepto de contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo de trabajo es el convenio celebrado por escrito entre uno o más empleadores u organización de empleadores y uno o más sindicatos de trabajadores y/o trabajadoras, en el que se establecerán las condiciones de trabajo y se estipularán las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras; en el mismo contrato se podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones recíprocas del sindicato y el empleador que se acuerden.

Art. 30.- De la preeminencia de la norma jurídica.- Carecerán de validez las estipulaciones de cualquier clase de contrato colectivo que sean inferiores y que, en general, estipulen derechos y garantías que perjudiquen a los trabajadores o trabajadoras con relación a las prescritas en las leyes de la República, reglamentos, acuerdos, resoluciones y más actos del poder público: en todo caso se estará a lo más favorable a los trabajadores y trabajadoras.

Carecerán de validez jurídica las estipulaciones del contrato colectivo que establezcan cláusulas violatorias del derecho y actos del poder público que perjudiquen al trabajador.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 31.- De la intangibilidad del contrato colectivo.- En el contrato colectivo de trabajo que suceda a otro celebrado con anterioridad no se podrán estipular condiciones inferiores a las estipuladas en el primero, en virtud del principio de intangibilidad prescrito en el artículo 326.2 de la Constitución de la República.

Art. 32.- De las copias del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito; uno de los ejemplares quedará en los archivos del funcionario del Ministerio de Relaciones Laborales que tenga a su cargo la jefatura de la dependencia que haya intervenido en su formalización. Los ejemplares que se impriman para su distribución entre los sindicatos, empresarios y trabajadores y/o trabajadoras que lleven la firma de este funcionario o de quien lo reemplace constituirán copias auténticas, para todos los efectos, sin perjuicio de las copias certificadas que confiera el mismo funcionario.

Art. 33.- De las cláusulas del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se podrá hacer constar cláusulas sobre las siguientes materias:

- 1.- La clase de contratos individuales de trabajo, su forma, contenido, duración, causas y procesos de terminación;
- 2.- Los salarios, sueldos, beneficios sociales y, en general, remuneraciones, incluso adicionales, utilidades y bonificaciones;
- 3.- Jornadas de trabajo y descansos, fiestas cívicas y vacaciones;
- 4.- Riesgos de trabajo y salud;
- 5.- Capacitación permanente en el trabajo y actualización en el manejo de nuevas tecnologías, máquinas y herramientas;
- 6.- Uniformes, ropa de trabajo apropiada, equipos e implementos de protección;
- 7.- Permisos sindicales remunerados y no remunerados;



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

8.- Cualquier otra materia de interés común; y,

9.- Cláusulas de paz laboral, siempre que se estipulen cláusulas de estabilidad laboral, órganos y procedimientos de actualización de las cláusulas contractuales cuando cambien las circunstancias económicas, sociales y culturales del medio en el que se realicen las labores de la institución o empresa. Entre estas cláusulas se podrá incluir los derechos y obligaciones del empleador o empleadores para con el sindicato o sindicatos y recíprocamente los de estos para con aquellos.

Art. 34.- De la incorporación de las cláusulas del contrato colectivo en los contratos individuales de trabajo.- Las cláusulas del contrato colectivo que versen sobre las materias previstas en los numerales 1 al 5 del artículo anterior (30) se incorporarán automáticamente en todos los contratos individuales de trabajo de la institución, empresa o instituciones o empresas obligadas por el mismo; por lo tanto no hará falta que se las reproduzca en estos contratos para que los sujetos a ellas puedan invocarlas, aun después de que haya terminado el contrato colectivo y mientras estén vigentes los contratos individuales que regían durante la vigencia de aquel.

En caso de disolución de la organización sindical que sea parte del contrato colectivo, pasará a ocupar su lugar la organización que subsista, y en todo caso continuarán vigentes sus efectos en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

Vencido el plazo de vigencia de un contrato colectivo, las cláusulas que han pasado a formar parte de los contratos individuales de trabajo continuarán vigentes hasta la terminación de estos o hasta la celebración de otros que los sustituyan.

Art. 35.- De la duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

1.- Por tiempo fijo;

2.- Por tiempo indefinido, en cuyo caso, deberá ser revisado total o parcialmente cada dos años, a petición del sindicato, y,

3.- Por el tiempo de duración de una institución o empresa o de una obra determinada, siempre que en el primer caso, se disuelva la institución o empresa por la terminación de la obra; y, en el segundo caso que, terminada la obra no tenga otras de la misma clase.

En caso de violación de esta norma se estará a lo señalado en el artículo 193 del Código del Trabajo; y de no recibir a los trabajadores o trabajadoras en las mismas o mejores condiciones, el empleador les deberá cancelar las indemnizaciones por despido intempestivo.

Art. 36.- Del ejercicio de acciones legales para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo.- Las partes del contrato colectivo podrán ejercitar las acciones legales o las estipuladas en él, incluso la presentación de un pliego de peticiones y, en su caso, declarar la huelga para exigir la celebración del contrato colectivo, su cumplimiento, así como el de leyes, reglamentos, acuerdos y resoluciones que se dicten de conformidad con la Constitución y la ley, sin perjuicio de que el trabajador o trabajadora pueda ejercer las acciones personales que le correspondan.

CAPÍTULO III

DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 37.- De la presentación del proyecto del contrato colectivo.- El sindicato u organizaciones sindicales presentarán ante el inspector del trabajo de la provincia en donde se propone celebrar el contrato colectivo, el respectivo proyecto, al que acompañarán los instrumentos legales que acrediten su capacidad para presentar el proyecto y concurrir a integrar la mesa de negociaciones.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

El inspector del trabajo dispondrá se notifique con el proyecto al empleador, empleadores u organización de empleadores o a sus representantes legales, en el término de cuarenta y ocho horas; en la misma notificación se le prevendrá al o a los notificados la obligación que tienen de contestar en el término de cinco días y acreditar su capacidad legal para comparecer con la contestación y para concurrir a integrar la mesa de negociaciones.

El empleador, empleadores u organización de empleadores deberán contestar, en el término de cinco días, aceptando o rechazando en forma total o parcial el proyecto de los trabajadores y/o trabajadoras. Si hubiere aceptación total, el inspector del trabajo, en el término de veinticuatro horas, notificará a la partes, fijándoles día y hora, para que lo suscriban, y una vez firmado ordenará el archivo de uno de sus ejemplares. Si la aceptación fuere parcial, el mismo inspector del trabajo fijará día y hora para que concurren las partes para integrar la mesa de negociación, el calendario de trabajo y el plan de negociación. Se tendrá por aceptación parcial la contestación en la que se acepte iniciar la negociación del contrato colectivo aunque se niegue la totalidad del texto propuesto.

El rechazo total al proyecto de contrato colectivo de los trabajadores y/o trabajadoras deberá ser motivado, quienes podrán presentar un pliego de peticiones y, cuando fuere procedente, declarar la huelga, salvo cuando el motivo fuera la existencia de un contrato colectivo plenamente vigente, caso en el cual, se estará a lo que en él estuviere estipulado.

Art. 38.- De la información.- Previamente a la negociación o en el curso de ésta, las partes tienen la obligación de proporcionar a la otra en forma leal, la información necesaria que la facilite y provea de conocimientos técnicos, económicos, sociales, jurídicos y aun científicos. La misma información podrá solicitar, cada una por su cuenta o ambas conjuntamente, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, a las instituciones del Estado y/o privadas, las que tendrán la obligación de proporcionarla, bajo la responsabilidad prevista en el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 39.- De la buena fe.- Las partes tienen la obligación de negociar de buena fe, lo que implica los siguientes derechos y obligaciones:

- 1.- Asistir a las audiencias a las que sean convocadas por autoridad competente y en debida forma;
- 2.- Concurrir a las negociaciones necesarias para formalizar el contrato colectivo, en los lugares, fechas y horas, con la frecuencia, periodicidad fijados en el calendario y plan de negociación estipuladas en cada oportunidad;
- 3.- Designar oportunamente a los negociadores idóneos y con poderes suficientes para estipular los acuerdos necesarios, conducentes a la celebración del contrato colectivo y, en general, contraer obligaciones y adquirir derechos con la otra parte;
- 4.- Proporcionar oportunamente la información en los términos del artículo anterior;
- 5.- Realizar los mejores esfuerzos para concluir la celebración del contrato colectivo, atender las propuestas de la contraparte y buscar soluciones a los problemas que dificulten su aceptación; y,
- 6.- Constituir los órganos de solución de conflictos y respetar los procesos estipulados para preservar la paz laboral y, en general, cumplir el contrato colectivo.

Art. 40.- De los ámbitos de negociación.- La negociación colectiva se realizará en el ámbito nacional, regional, provincial y cantonal, por ramas de industria o producción, por instituciones o empresas y por profesiones u oficios.

Los contratos colectivos de industria o de rama de la industria o producción serán celebrados por los sindicatos u organizaciones sindicales de industria o de rama de la industria o producción, que se encuentren legalmente



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

constituidos en el cantón, provincia, región o país. De haber más de un sindicato de la misma clase, el contrato colectivo se celebrará con el más representativo, teniéndose por tal el que acredite mayor número de afiliados. En la rama de la industria o producción en la que no hubiera sindicatos de industria o de rama de la industria o producción, los sindicatos de empresa de la respectiva rama podrán integrar una comisión única de todos ellos y esta comisión estará asistida del derecho para solicitar a todas las empresas la celebración de un contrato colectivo con todas ellas.

De no haberse podido constituir esta comisión, los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la industria o producción podrán proponer la celebración del contrato colectivo a la federación o confederación que represente a la mayoría de ellos.

Los contratos colectivos de empresa se celebrarán con la organización sindical de empresa que tenga como afiliados a más del 50% del total de trabajadores y o trabajadoras de la institución o empresa, y si ninguno de los existentes en la institución o empresa reuniera este número, el contrato se celebrará con el más representativo, o sea, el más numeroso de todos los legalmente constituidos. Esta clase de contrato colectivo podrá celebrarse aun con las empresas que sean parte de un contrato colectivo de industria o de rama de industria o producción; pero, en este caso, las condiciones no podrán ser inferiores a las estipuladas en el contrato de industria o rama de la producción.

Los contratos de profesión u oficio son aplicables a todos los trabadores y/o trabajadoras que en la empresa se dedican a prestar servicios de la misma profesión u oficio, como ingenieros, tripulantes de cabina, mecánicos, etc. Esta clase de contratos colectivos se celebrarán por el sindicato de profesión u oficios, en las ramas de la industria o producción o en las empresas en donde no existiere contrato de industria o de empresa, respectivamente, o si en el existente no se dijera nada sobre las relaciones de trabajo de la profesión u oficio correspondiente.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 41.- De la intervención de las federaciones y confederaciones en la negociación colectiva.- Las federaciones y confederaciones participarán en las negociaciones de los contratos colectivos de sus sindicatos afiliados, cuando estos lo solicitaran.

Art. 42.- Del cronograma y plan de negociaciones.- Aceptada la negociación del contrato colectivo en los términos del artículo 37 de esta Ley, y designados los miembros de la mesa de negociación e integradas la misma, el inspector del trabajo convocará a sus miembros, fijando lugar, fecha y hora para que acuerden el calendario de trabajo y el plan de negociación.

El calendario de trabajo y el plan de negociación podrán ser modificados por acuerdo unánime de los negociadores.

Art. 43.- Del registro y archivo del contrato colectivo.- Concluidas las negociaciones y estipuladas todas las cláusulas del contrato colectivo, su texto íntegro, firmado por todos los negociadores, será puesto en conocimiento del inspector del trabajo, quien, de no encontrar nada que perjudique a los trabajadores y/o trabajadoras con violación de la Constitución y/o de la ley, ordenará que se lo archive y entregará a las partes copia del decreto en que se ordena el registro y archivo.

En el caso de existencia de cláusulas lesivas al derecho de los trabajadores y trabajadoras, el inspector del trabajo ordenará a las partes la renegociación para la rectificación de estas cláusulas.

Art. 44.- De la falta de acuerdo.- Si vencido el calendario de trabajo convenido, las partes no hubieran podido ponerse de acuerdo en el contrato colectivo, estas firmarán un acta, y los trabajadores y/o trabajadoras podrán presentar un pliego de peticiones; el asunto será resuelto por el tribunal competente. Presentado el pliego de peticiones y hasta que este resuelva, los trabajadores y/o trabajadoras podrán declarar la huelga de haber causa para ello.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Si los representantes de los empleadores se negaran a firmar el acta prevista en el inciso anterior, el inspector del trabajo, realizadas las averiguaciones del caso, certificará sobre la falta de acuerdo y el vencimiento del calendario de negociación; esta certificación servirá, lo mismo que el acta, para presentar el pliego de peticiones.

Art. 45.- De la representación del comité central único.- Los trabajadores y trabajadoras de las instituciones del Estado y empresas públicas sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas serán representados por un comité central único, sea este un sindicato de industria o rama de la industria o producción, o uno constituido con representantes de los sindicatos de empresa o de profesión u oficio en los términos del artículo 40 de esta Ley, o, en su defecto, por la federación o confederación respectiva.

El representante o los representantes de la institución o empresa serán responsables del nombramiento de los negociadores y del cumplimiento de todos los requisitos para que estos puedan legalmente celebrar el contrato colectivo, contraer obligaciones y adquirir derechos en la negociación.

Art. 46.- De la conformación de las mesas de negociación.- Las mesas de negociación estarán integradas de la siguiente forma:

1.- Por rama de actividad o industria:

1.1.- La directiva del sindicato por la rama de actividad o industria o un comité integrado por igual número de delegados y/o delegadas;

1.2.- Por los empleadores en igual número de representantes por la rama de actividad o industria que designen los trabajadores y/o trabajadoras; y,

1.3.- El director regional del trabajo o su delegado, que actuará como moderador;

2.- Por institución o empresa:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

- 2.1.- La directiva del sindicato de empresa;
 - 2.2.- El empleador o su delegado o delegada; y,
 - 2.3.- El inspector del trabajo, que actuará como moderador.
3. Por profesión u oficio:
- 3.1.- La directiva del sindicato por profesión u oficio;
 - 3.2.- El empleador o su delegado o delegada; y,
 - 3.3.- El inspector del trabajo, que actuará como moderador.

Los representantes de los trabajadores y/o trabajadoras y de los empleadores deberán acudir a las mesas de negociación con la información necesaria y la autorización por escrito para transigir o llegar a acuerdos en los procesos de negociación.

CAPÍTULO IV

DEL PLIEGO DE PETICIONES, DE LA HUELGA Y DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN

Art. 47.- De las clases de conflictos.- Se reconocerán los conflictos individuales y los conflictos colectivos de trabajo.

El conocimiento y resolución de los conflictos individuales de trabajo serán de competencia de los juzgados de trabajo, de las cortes provinciales y de la Corte Nacional de Justicia, de conformidad con lo dispuesto en el Código Orgánico de la Función Judicial y en el Código del Trabajo.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo se constituyen los tribunales de conciliación y arbitraje y el proceso prescrito en esta Ley.

DEL PLIEGO DE PETICIONES

Art. 48.- De la presentación del pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador o empleadores y sus trabajadores y/o trabajadoras, una vez que hayan fracasado las cláusulas de paz del contrato colectivo de trabajo o en caso de que no existan estas, los trabajadores y/o trabajadoras presentarán ante el inspector del trabajo, un pliego de peticiones concretas.

Las peticiones del pliego pueden perseguir los objetivos siguientes y versar sobre una o más de las materias que siguen:

- 1.- Cumplimiento total o parcial del contrato colectivo de trabajo, con determinación de la o las cláusulas incumplidas y la forma en que se las ha incumplido;
- 2.- Cumplimiento de la ley, reglamento, decretos, acuerdos y demás actos normativos del poder público, cuando el incumplimiento sea generalizado, afecte a un número indeterminado de trabajadores y/o trabajadoras o se trate de reclamaciones individuales de evidente trascendencia colectiva;
- 3.- Celebración del contrato colectivo, cuando el empleador o empleadores se hubieran negado a celebrarlo o cuando, iniciada la negociación, esta no hubiera concluido con la celebración de todo el proyecto propuesto por los trabajadores y/o trabajadoras. En el primer caso los trabajadores y/o trabajadoras, a través del sindicato, adjuntarán el texto del proyecto de contrato colectivo y en el segundo, las cláusulas en las que ha habido acuerdo y aquellas en las que el acuerdo no ha sido posible;
- 4.- Modificación de las condiciones de trabajo por el cambio de circunstancias económicas, sociales, culturales, o de ubicación geográfica, en las que se desenvuelvan las relaciones laborales; y,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

5.- Solicitud en el pliego de peticiones, de la adopción de medidas cautelares, como la prohibición de transferir la propiedad, uso o usufructo de la maquinaria, materia prima, instalaciones, disolución y liquidación de la empresa, etc.

Art. 49.- De la competencia para presentar el pliego de peticiones.- Serán competentes para presentar el pliego de peticiones los sindicatos con capacidad para celebrar el contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 27 de esta Ley; sin embargo, en las instituciones o empresas en donde no estuviera constituido un sindicato o el constituido no tuviera la representación de todos los trabajadores y/o trabajadoras afectados por las vigentes condiciones de trabajo, los interesados podrán constituir una coalición temporal, únicamente para efectos de presentar el pliego de peticiones tendentes a obtener los objetivos de los artículos 29 y 33 de esta Ley.

Las federaciones y confederaciones participaran en los conflictos colectivos de sus sindicatos afiliados, cuando estos lo solicitaran.

Art. 50.- De las medidas cautelares y sustanciación.- Presentado el pliego de peticiones, el inspector del trabajo resolverá sobre las medidas cautelares cuando se las hubiera solicitado y procederá a sustanciar el pliego de la siguiente manera:

1.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la resolución de las medidas cautelares, notificará al o a los empleadores con el pliego de peticiones y los documentos anexos, concediéndoles el término de ocho días para que contesten.

Si la contestación fuera totalmente favorable, convocará a las partes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a firmar un acta en la que consten tanto el pliego de peticiones como la aceptación de él, la firma de las partes, o de sus representantes y la del inspector del trabajo. Esta acta transaccional constará de tres ejemplares, uno para cada una de las partes y otro para el archivo del



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

inspector del trabajo, y surtirá los mismos efectos que el contrato colectivo de trabajo;

2.- Si la contestación fuera total o parcialmente negativa, en las veinticuatro horas siguientes, ordenará que las partes, en el término de tres días, designen a las personas que han de integrar el tribunal de conciliación y arbitraje, y adjuntarán el o los escritos en los que los designados aceptan desempeñar el cargo. Cada una de las partes designará a dos principales y dos suplentes, estos actuarán siempre que falten los principales;

3.- Designados los vocales por las partes, el inspector del trabajo los convocará, fijándoles día y hora, para que de común acuerdo designen el quinto vocal, que actuará como presidente del tribunal de conciliación y arbitraje; de común acuerdo los cuatro vocales podrán diferir la reunión; pero, si en los ocho días siguientes a la primera reunión no pudieran ponerse de acuerdo en el nombramiento del quinto vocal, el inspector del trabajo, a petición de cualquiera de las partes, solicitará, mediante oficio, a la corte provincial de justicia que lo designe; de haber sala de lo laboral y social en la corte, corresponderá a esta su designación; y,

4.- Una vez integrado el tribunal de conciliación y arbitraje, el inspector del trabajo tomara el juramento de rigor y entregará al presidente todo el expediente que estuviera en su poder con todo lo actuado hasta esa fecha, y pasará a actuar como secretario.

Art. 51.- De la organización del procedimiento.- El presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, dentro de los tres días contados a partir de la fecha en la que el inspector del trabajo le entregue el expediente, convocará al tribunal a sesión para establecer el calendario y el plan de trabajo para conocer el pliego de peticiones, ordenar la prueba que solicitaran las partes y las investigaciones que juzgara convenientes para mejor resolver el caso.

Para la sustanciación de todas las diligencias de la prueba, de las investigaciones y las audiencias, el tribunal contará con el plazo de treinta días,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

contados a partir de la fecha en la que se fijaron el calendario y el plan de trabajo. El mismo tribunal establecerá las reglas y procedimiento que se aplicarán para la sustanciación del pliego, garantizando el debido proceso y la oralidad prescritos en la Constitución.

El tribunal de conciliación y arbitraje, dentro del plazo fijado en el párrafo anterior convocará a las partes a cuantas audiencias considere necesarias para llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto.

Art. 52.- Del plazo para dictar sentencia.- Vencido el plazo de los treinta días de que habla el artículo anterior, o antes de haber concluido en un plazo menor la sustanciación de la prueba e investigaciones, el tribunal de conciliación y arbitraje dictará sentencia.

La sentencia resolverá una por una, en forma clara y pormenorizada, todas las peticiones del pliego.

La sentencia acerca de las peticiones que se refieran a las materias enunciadas en los numerales 1 y 2 del artículo 48 de esta Ley, serán motivadas en los términos del artículo 76.7.1) de la Constitución de la República; en cambio, las que resuelvan las materias de los numerales 3 y 4 del mismo artículo 48 de esta Ley, se fundamentarán en razones de justicia social y derecho de los trabajadores a una vida digna, según el artículo 66.2 de la Constitución de la República, condiciones económicas y sociales generales del país, y posibilidades de la empresa.

Art. 53.- De la audiencia de notificación de sentencia.- Todas las decisiones del tribunal se adoptarán por mayoría de los cinco miembros del tribunal de conciliación y arbitraje y serán puestas en conocimiento de las partes inmediatamente en una audiencia convocada para el efecto. Esta será notificada, en lo posible, el mismo día o, cuando más, en las veinticuatro horas siguientes de puesta en conocimiento de las partes.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

La sentencia del tribunal de conciliación y arbitraje no será susceptible de recurso alguno, salvo los de ampliación y aclaración.

Art. 54.- Del cumplimiento de las sentencias o actas.- Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales, por intermedio del inspector del trabajo del lugar en donde se haya presentado el pliego de peticiones, hacer cumplir las sentencias o actas con las cuales se haya resuelto el pliego de peticiones.

En caso de infracción o incumplimiento, el inspector del trabajo o, en su caso, el director regional del trabajo, a petición del inspector, impondrá multa tomando en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del transgresor. La multa no podrá ser inferior a una remuneración básica unificada por cada trabajador de la empresa en conflicto, y se aplicará al empleador o empleadores que no cumplan lo dispuesto en la sentencia o lo acordado en el acta; sin perjuicio de que las relaciones de trabajo se realicen con arreglo a lo previsto en ellas, o por la vía de apremio real, los trabajadores y trabajadoras recibirán el pago de sus prestaciones, indemnizaciones y bonificaciones que se les deban.

La multa impuesta será entregada para el fondo de huelga.

Art. 55.- De la preeminencia del embargo.- Si para la ejecución de lo resuelto en la sentencia o lo acordado en el acta transaccional se ordenara el embargo de bienes que ya estuviesen embargados o dados en prenda, se cancelará la prenda y el embargo, excepto el ordenado en juicio de alimentos, y se ejecutará lo ordenado por el inspector del trabajo encargado de la ejecución de la sentencia o acta. El acreedor cuya prenda o embargo se canceló tendrá sobre los excedentes que quedaren luego de satisfechos los trabajadores y trabajadoras, los que tuviera sobre los bienes antes de la cancelación de la prenda o el embargo.

El registrador que no cancelara la inscripción de la prenda o embargo y no inscribiera lo ordenado por el inspector del trabajo, será destituido; los trabajadores y trabajadoras podrán reclamar del Estado los perjuicios que este



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

incumplimiento les irrogare y el Estado podrá repetir del ex –registrador lo que hubiere pagado a los trabajadores.

Art. 56.- De la ejecución de la sentencia.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta y, por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del empleador o empleadores seguirá su trámite ante el inspector del trabajo, salvo que los obligados efectúen el pago en dinero efectivo, o en cheque certificado.

Si por cualquier juez se declarara haber lugar la quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución una sentencia o acta, esta ejecución continuará su trámite ante el inspector del trabajo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

DE LA HUELGA

Art.- 57.- Del derecho de huelga.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la huelga para hacer respetar sus derechos o para obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Huelga es la suspensión colectiva de las actividades de los trabajadores y/o trabajadoras coligados.

Art. 58.- De la declaración de la huelga.- El sindicato, en representación de los trabajadores y/o trabajadoras, podrá ejercer el derecho a la huelga con sujeción a las prescripciones de esta Ley.

El sindicato de industria o de rama de la producción podrá declarar la huelga cuando tenga como sus afiliados a más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la producción; si en la rama de la industria o de la producción no existiera un sindicato de industria o rama de la producción o el existente no reuniera más del cincuenta por ciento de trabajadores y/o trabajadoras aquí establecido, podrá declarar la huelga una



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

coalición de sindicatos de la misma rama de la industria o de la producción cuando en el cantón, provincia o territorio nacional, los afiliados en todos ellos sumen más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la industria o producción, en la correspondiente circunscripción territorial.

El sindicato de empresa que tenga como afiliados a más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva empresa podrá declarar la huelga, con suspensión colectiva del trabajo en la empresa.

El sindicato de profesión u oficios no podrá declarar la huelga, pero podrá acudir a medidas alternativas como el trabajo con estricto apego a la ley, huelgas rotativas o intermitentes que no impliquen paralización simultánea del trabajo por todos los trabajadores y trabajadoras de la profesión u oficio, sin responsabilidad de los trabajadores por la disminución o retraso de la producción de los bienes o servicios.

Art. 59.- De los casos en que puede declararse la huelga.- Los sindicatos o coaliciones de sindicatos podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- 1.- Si el empleador a uno o más trabajadores o trabajadoras, luego de notificado el inspector del trabajo que han iniciado las actividades para constituir un sindicato.
- 2.- Si notificado el empleador o empleadores con el pliego de peticiones no lo contestaran en el término fijado por la ley o si en la contestación negara todas las peticiones del pliego;
- 3.- Si el tribunal de conciliación y arbitraje no se organizara dentro del término legal, por culpa del o de los empleadores, o no funcionara regularmente por culpa de sus representantes.

A la declaratoria de huelga por esta causa, los trabajadores y/o trabajadoras acompañarán el certificado del inspector del trabajo o del secretario del tribunal



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

de conciliación y arbitraje, en su caso, que demuestre la falta de organización o de funcionamiento del mismo por culpa del empleador o de sus representantes, respectivamente;

4.- Si notificado el empleador o los empleadores despidieren a uno cualquiera de los trabajadores o trabajadoras. Se exceptúa el despido del trabajador o trabajadora que hubiera cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o contra la persona del empleador o de sus representantes, siempre que al despido haya precedido el visto bueno;

5.- Si no se dictara sentencia en el término previsto en el artículo 52 de esta Ley, o dictada la sentencia el empleador no la cumpliera; y,

6.- Si por no haber adoptado el inspector del trabajo las medidas cautelares solicitadas por los trabajadores y/o trabajadoras, o, si no obstante haberlas decretado, el empleador sacara bienes de la empresa con el objeto de dismantelarla o trasladar la producción y/o comercialización de los bienes o servicios fuera de la empresa en conflicto.

La declaratoria de la huelga será notificada al empleador o empleadores por medio del inspector del trabajo. Deberá dejarse copia debidamente certificada de esta declaración en el expediente del pliego de peticiones. Depositada la declaración de la huelga en manos del inspector del trabajo o del secretario del tribunal, los trabajadores y/o trabajadoras podrán ocupar las fábricas, talleres, oficinas y, en general, los lugares de trabajo.

Art. 60.- De las providencias de seguridad.- El inspector del trabajo, de estar en su poder el expediente en el que se sustancia el pliego de peticiones, o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en caso de que el expediente haya pasado a sus manos, dirigirá oficio al jefe de la Policía Nacional de la provincia en donde se realizará la huelga, y al Comandante General si la huelga abarcara dos o más provincias, pidiéndole que arbitre las medidas necesarias para cuidar el orden, proteger a los trabajadores y/o trabajadoras y



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

garantizar los derechos tanto de estos como de los empleadores, e impedir la entrada a los lugares de trabajo a los rompehuelgas (esquiroles).

Declarada la huelga, cuando los trabajadores y/o trabajadoras ocuparan fábricas, talleres, oficinas y, en general, lugares de trabajo, el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en su caso, levantará un inventario de manera conjunta con las partes. De haber bienes perecibles, las partes se pondrán de acuerdo acerca de su destino y, a falta de acuerdo, se estará a lo que decida la autoridad presente. Igualmente al finalizar la huelga se elaborará un acta de entrega recepción de los bienes.

Art. 61.- De la prohibición de contratar esquiroles.- Durante la huelga, nadie podrá reanudar el trabajo; por consiguiente, el empleador o empleadores no podrán contratar esquiroles para sustituir a los huelguistas.

Art. 62.- De la terminación de la huelga.- La huelga termina:

- 1.- Por sentencia ejecutoriada y ejecutada; y,
- 2.- Por acuerdo del empleador o empleadores con el sindicato o coalición de sindicatos. El acuerdo puede concertarse con intervención del tribunal o directamente entre las partes, caso en el cual, las partes lo pondrán en conocimiento de la autoridad que conozca del pliego de peticiones y depositarán tres ejemplares del acuerdo, los que, certificados por el inspector del trabajo o el secretario del tribunal, se distribuirán entre las partes; uno de estos ejemplares se dejará en el archivo de la inspección del trabajo de la correspondiente provincia, que podrá entregar una copia auténtica a quien la solicite.

Art. 63.- De la suspensión de los contratos individuales.- La huelga solo suspende los contratos individuales de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir las relaciones laborales ni los derechos u obligaciones provenientes de los contratos.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 64.- Del retorno al trabajo.- Terminada la huelga, volverán a sus puestos de trabajo todos los trabajadores y trabajadoras, incluso los que hubieran sido despedidos desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones, salvo únicamente los que hubieran sido despedidos legalmente y se les hubieran satisfecho las prestaciones, bonificaciones e indemnizaciones a que tengan derecho. Todos los trabajadores y trabajadoras que hubieran retornado al trabajo después de la huelga, no podrán ser despedidos ni desahuciados sino por las causas previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo y previo visto bueno válidamente otorgado.

Los trabajadores o trabajadoras que fueran despedidos intempestivamente, o hubieran sufrido violación de cualquier otra garantía tendrán derecho a una indemnización equivalente a la remuneración íntegra de un año, por violación de esta garantía, sin perjuicio de las otras contempladas en el Código del Trabajo y en el contrato colectivo del trabajo.

Art. 65.- De la responsabilidad por actos violentos.- Los actos violentos contra los bienes de la empresa o contra las personas del empleador o empleadores, o sus representantes constituirán laboral, civil y penalmente responsabilidad de sus autores y no incidirán para nada en la huelga y sus efectos.

Art. 66.- De la remuneración durante los días de la huelga.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la remuneración durante los días de la huelga, excepto en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
- 2.- Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
- 3.- Cuando la huelga fuera declarada improcedente, según los casos indicados en el artículo 59 de esta Ley o continuaren suspendidos los trabajos por culpa de los trabajadores y/o trabajadoras después de ejecutoriada la sentencia.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 67.- De la huelga solidaria.- Los trabajadores o trabajadoras podrán declarar la huelga solidaria con las huelgas de los trabajadores o trabajadoras de la misma rama de la industria o producción a la que se dedica la empresa en donde se ha declarado la huelga, o de la circunscripción territorial que abarca la huelga declarada por el sindicato de industria o de la misma rama de producción o la coalición de sindicatos cuando esto se halle permitido por esta Ley.

Estas huelgas deberán observar las mismas normas y gozarán de las mismas garantías de las prescritas para la huelga principal, o sea, aquella con la que se solidarizan.

Art. 68.- De la declaración de la huelga en las instituciones o empresas que prestan servicios públicos propios e impropios.- La huelga en las empresas de servicios públicos propios e impropios contempladas en la Constitución de la República (artículos 308, 314, 326.15 y 345) se regirán por las siguientes normas:

1.- La suspensión colectiva del trabajo se realizará veinte días después de notificada la declaratoria de la huelga al inspector del trabajo o al presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, e inmediatamente, es decir, en el mismo día y de ser posible en la misma hora en la que la autoridad competente reciba la declaratoria de la huelga, esta ordenará que sea notificada, en el plazo de veinticuatro horas;

2.- Veinticuatro horas después de notificado el empleador o empleadores con la declaratoria de la huelga, el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje fijará día y hora para que las partes se reúnan, bajo su presidencia, con el fin de ponerse de acuerdo acerca de las actividades imprescindibles que deberán continuar, sin interrupción, para atender las necesidades de los usuarios de los servicios para los cuales se ha constituido la empresa o institución, con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores o trabajadoras no inferior al veinticinco por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

instalaciones, activos y bienes de la institución o empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, en los sectores comercial o industrial, en este último caso solamente en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieran los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga, estos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores o trabajadoras se negaran 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 Relaciones Laborales, a través de la Dirección Regional respectiva, la que para el efecto podrá realizar en cada caso las consultas que estime necesarias, a organismos especializados.

Si las partes no se pusieran de acuerdo en los tres días siguientes a los de la reunión convocada por el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en su caso, estos últimos decidirán cuáles son las actividades imprescindibles que deben continuar sin interrupción.

Los trabajadores o trabajadoras que se dediquen ordinariamente a trabajar en esas actividades continuarán prestando sus servicios sin interrupción y en las condiciones vigentes en la empresa o institución. Los trabajadores o trabajadoras que por incapacidad o imposibilidad ajenas a su voluntad no pudieran trabajar podrán ser substituidos por los trabajadores o trabajadoras que los debían reemplazar en casos similares, y de no ser esto posible, se contratará, por cuenta del empleador o empleadores, a quienes los reemplacen;



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

3.- Las faltas al trabajo, en estos casos, serán sancionadas en la forma y con las penas previstas en el contrato colectivo o por el reglamento interno y, en su defecto, por el Código del Trabajo; y,

4.- En todo lo no previsto en este artículo se regirá por las normas comunes para la huelga.

DEL FONDO DE LA HUELGA

Art. 69.- Del fondo de huelga.- El fondo de la huelga son los recursos que los trabajadores o trabajadoras, sindicatos y la ley destinen para tal efecto, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras declarados en huelga su subsistencia básica en la suspensión de la relación laboral, con las obligación de restituirlos una vez que la institución o la empresa les pague la remuneración de los días de la huelga.

Para el efecto de la restitución, el responsable del fondo de huelga notificará al pagador de la institución o empresa, que, bajo su responsabilidad personal, retenga de la remuneración que deba a los trabajadores y/o trabajadoras por los días de la huelga, el valor que estos deban restituir.

DISPOSICIONES GENERALES

Derogatorias.- Se derogan de la Codificación del Código del Trabajo los artículos referentes a las organizaciones laborales de trabajadores, negociación colectiva, conflictos colectivos que constan en el Título II y el Título V, Capítulo I y Capítulo II, párrafo 1o. de la Codificación del Código del Trabajo; y, las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Estatus de los comités de empresa.- Los comités de empresa que a la fecha de la promulgación de esta ley se encuentren vigentes en las empresas o instituciones, seguirán manteniendo su estatus y designación de comité de



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

empresa, con las funciones, derechos y obligaciones de los sindicatos más representativos previstos en esta ley, siempre y cuando mantengan como sus afiliados a más del 50% de los trabajadores de la empresa o institución.

Las funciones del comité de empresa son las que se encuentran contempladas en el Art. 6. (De los fines del sindicato y sus uniones) de la presente Ley.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

**Firmas de Respaldo al Proyecto de Ley Reformatoria al Título II
y Título V, Capítulo I y Capítulo II, Parágrafo 1o. de la
Codificación del Código del Trabajo**

**Iniciativa del Comité Permanente Intersindical de Defensa de los
Derechos de los Trabajadores, la Asambleísta Nivea Vélez Palacio y varias
señoras y señores Asambleístas**

Nombre Asambleísta	Firma Asambleísta
Alfredo Ortiz C	[Firma]
GERARDO MORA N	[Firma]
Jaco Horcajo	[Firma]
Luis Almeida Mora	[Firma]
MARCO MURILLO	[Firma]
CEGAR MONTAÑA	[Firma]
Abdeli Buenavista P.	[Firma]
Fernando Jarama E.	[Firma]
Juan La Cruz V.	[Firma]
Mercedes Jimenez	[Firma]
EDWIN UREA	[Firma]
FRANCISCO CORDERO BÚZ	[Firma]
KLEVEN GRACIA GALLEGO	[Firma]
Beatriz Ostriza Cedeno	[Firma]
Jonny Guallabazapuno	[Firma]