

**REGLAMENTO PARA EL PAGO Y LEGALIZACIÓN DE LAS DECIMO TERCERA Y DECIMO CUARTA REMUNERACIONES DEL 15% DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES: Acuerdo N° 780, R.O. N° 143 de 17-12-1981: y Acuerdo N° 291 de 12-03-2004.**

**PLAZO PARA EL PAGO Y PRESENTACIÓN DEL FORMULARIO:**

***DECIMO TERCERA REMUNERACIÓN:** Se paga hasta el 24 de Diciembre y se presenta hasta el 8 de Enero del año siguiente.*

**Art. 111.- Derecho de la décimo tercera remuneración o bono navideño.-** Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el 24 de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

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

**Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.-** Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

**Art. 308.- Mandatario o empleado.-** Cuando una persona tenga poder general para presentar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán con el derecho común.

Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

**Art.628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.-** Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en prescrito en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los Jueces y los Inspectores del Trabajo podrán imponer multas hasta de 50 dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Para el servicio doméstico, la aplicación para este derecho constituye al igual que para el trabajado, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

## DECIMACUARTA REMUNERACIÓN:

### CODIGO DE TRABAJO

**Art. 113.- Derecho a la decimacuarta remuneración.-** Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que serán pagadas hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de Agosto en las regiones de la Sierra y Amazónicas. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimacuarta remuneración al momento del retiro do separación.

**Art. 308.- Mandatario o Empleado.-** Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, sus relaciones con el amante se regalarán por el derecho común.

Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

**Art. 628.- Caso de violación de las normas del código del Trabajo.-** Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

## PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

### CODIGO DE TRABAJO

**Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.-** El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquida. Este porcentaje se distribuirá así:

**El diez por ciento (10%)** se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

**El cinco por ciento (5%)** restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose con estas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por medio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicio.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

**Art. 105.- Plazo para el pago de utilidades.-** La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el Art. 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo.

**Art. 106.-Saldo de utilidades no distribuidas.-** Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el Art. 633 de este Código.

El empleador o empresario será sancionado por retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada.

**Art.308.- Mandatario o empelado.-** Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empelado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empelado.

**Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.-** Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del

Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de 50 dólares de los Estado Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

**Sobre ciudadanos extranjeros.-** De conformidad al Código de Trabajo y Ley de Extranjería, para la contratación de ciudadanos extranjeros se deberá obtener autorización laboral otorgada por el Ministerio de Relaciones Laborales y la Visa laboral respectiva.

**JURISDICCIÓN.-** Sede en cada provincia:

Direcciones Regionales del Trabajo y Mediación Laboral: Quito y Guayaquil; direcciones Regionales del Trabajo, Mediación Laboral, Empleo y Recursos Humanos: Cuenca, Ambato

***Inspecciones:***

Esmeraldas - Esmeraldas; Manabí - Portoviejo, Chone, Manta; El Oro - Machala; los Ríos - Babahoyo y Quevedo; Galápagos - Puerto Baquerizo; Carchi - Tulcán; Imbabura - Ibarra; Pichincha - Cayambe, Quito; Santo Domingo de los Tzáchilas - Santo Domingo; Cotopaxi - Latacunga; Chimborazo - Riobamba; Bolívar - Guaranda; Cañar - Azogue; Loja - Loja; Sucumbíos - Nueva Loja (Lago Agrio); Napo - Tena; Orellana - Orellana (El Coca); Península de Santa Elena - Santa Elena; Pastaza - Puyo; Morona Santiago - Macas; Zamora Chinchipe - Zamora.