

**25-8-2023**

**CÓDIGO  
DE  
CONDUCTA  
Y  
ÉTICA EMPRESARIAL  
OMARSA S.A.**



## TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE COMPROMISO .....	2
OBJETIVOS .....	3
ALCANCE .....	3
NUESTRA GENTE.....	3
NUESTRAS NORMAS DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL .....	5
1. LIBERTAD DE OPINION Y EXPRESION .....	5
2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	5
3. CONDICIONES DE CONVIVENCIA SALUDABLES .....	5
4. NO A LA DISCRIMINACION LABORAL. ....	6
5. REMUNERACION JUSTA. ....	6
6. JORNADA LABORAL DIGNA. ....	7
7. NO AL TRABAJO INFANTIL.....	7
8. PROTECCION A LOS JOVENES TRABAJADORES. ....	7
9. NO AL TRABAJO PRECARIO.....	8
10. NO AL TRABAJO FORZOSO.....	8
11. CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.....	9
12. COMPORTAMIENTO ETICO EMPRESARIAL .....	9
13. GESTION SEGURA DE LA INFORMACION .....	10
14. BUENAS RELACIONES COMUNITARIAS .....	10
15. OMARSA RESPONDE - LINEA ETICA.....	10
NOTAS DE REFERENCIA.....	12

## DECLARACIÓN DE COMPROMISO

*OMARSA S.A. realiza sus actividades de forma íntegra, poniendo énfasis en el respeto, el trabajo conductualmente ético y comprometida con la lucha contra la corrupción, cumpliendo así con los más altos estándares legales y de transparencia bajo el marco de la Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico Integral Penal en materia de anticorrupción.*

*A través de este Código de Conducta, OMARSA S.A. se compromete a respetar los Derechos Humanos y Laborales, adaptando sus procesos al cumplimiento de los establecidos en la Carta Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Paris, el 10 de diciembre de 1948<sup>i</sup>, y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO)<sup>ii</sup>.*

***Xavier Vanoni Darquea***  
***Presidente OMARSA S.A.***

***Sandro Coglitore Castillo***  
***Gerente General***

## OBJETIVOS

- Establecer las normas de comportamiento y principios éticos bajo los cuales OMARSA S.A. se rige.
- Proporcionar un medio a través del cual sean conocidas nuestras normas de comportamiento y principios éticos, a fin de que sean aplicadas en el desarrollo de nuestras actividades e interacciones entre colaboradores, proveedores, contratistas, clientes, inversionistas y demás partes interesadas.
- Dar a conocer nuestra línea de contacto llamada OMARSA RESPONDE – LÍNEA ÉTICA a través de la cual se pueden presentar sugerencias, quejas y denuncias relacionadas con cualquier violación a nuestras normas de comportamiento o principios éticos recogidos en este Código de Conducta y Ética Empresarial.

## ALCANCE

El presente Código es aplicable de manera obligatoria, a **todos** los que formamos parte de OMARSA S.A. incluyendo a trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, y otros grupos de interés de Operadora y Procesadora Marinos OMARSA S.A., que proporcionan productos o servicios y desempeñan funciones en todos los sitios y establecimientos donde operamos.

## NUESTRA GENTE

Todo trabajador de **OMARSA S.A.** debe aceptar su responsabilidad personal con el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Los jefes, administradores y demás personas que tengan a cargo personal, **DEBEN**:

- Liderar con el ejemplo, conocer y seguir estrictamente el Código, dando una señal inequívoca del camino a seguir, mostrando su capacidad de liderazgo y fiel cumplimiento a las normas establecidas.

Todos los miembros de la organización **DEBEN**:

- a) Leer cuidadosamente este Código y las Políticas, el desconocimiento no es motivo para justificar incumplimientos.

- b) Cumplir con el Código, las Políticas y Procedimientos; en caso de no estar seguros o existir dudas sobre su cumplimiento, pueden consultar con Recursos Humanos, o utilizar los mecanismos de comunicación disponibles (plataforma web OMARSA RESPONDE-LINEA ETICA, llamada de celular, mensaje de texto vía WhatsApp o correo electrónico).
  
- c) Tomar las capacitaciones relativas al Código de Conducta y Ética Empresarial, Políticas y Procedimientos.
  
- d) Reportar inmediatamente el incumplimiento o violación de lo dispuesto en el presente Código de Conducta y Ética Empresarial, sea que haya sucedido de forma accidental o deliberada. Esto incluye el comportamiento de socios comerciales u otras partes interesadas que no estén cumpliendo con estas normas.

# NUESTRAS NORMAS DE CONDUCTA Y ETICA EMPRESARIAL

## OMARSA S.A. CUMPLE CON LAS SIGUIENTES ACCIONES EN RELACION A:

### 1. LIBERTAD DE OPINION Y EXPRESION<sup>iii</sup>

Considerando que la libertad de opinión y de expresión son los pilares fundamentales de la democracia y del vivir en comunidad, y eje fundamental de toda actividad comercial, OMARSA S.A.:

- 1.1. Promueve el acceso a la Información como eje fundamental en todo proceso formativo hacia la Libertad de Opinión y Expresión responsable.
- 1.2. Promueve y respeta el derecho a la Libertad de Expresión, sus deberes y responsabilidades (respetamos tanto los derechos como la reputación de otros, la paz, el bienestar general).
- 1.3. Promueve el ejercicio constructivo y respetuoso del intercambio de opiniones y expresiones en ambientes de paz y equidad.
- 1.4. Respeta el derecho a la réplica, tanto individual como de grupo, expresada educadamente y sin ofensas.

### 2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Respetando el derecho de los trabajadores a gozar de trabajo saludable, OMARSA S.A.:

- 2.1. Toma las precauciones oportunas y requeridas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y toda aquella persona al interior de las instalaciones de la empresa y medios de transporte proporcionados por la empresa.
- 2.2. Actualiza las matrices de riesgo y/o desarrolla nuevos procedimientos, como efecto de revisiones periódicas y los correspondientes resultados del sistema de monitoreo.
- 2.3. No expone a los trabajadores a riesgos innecesarios en el lugar de trabajo, dormitorios y/o sistemas de transportes.
- 2.4. Documenta e investiga todo accidente o incidente ocupacional y morbilidades recurrentes, la causa de estos eventos, impliquen o no pérdida de tiempo laboral, e implementa las acciones correctivas necesarias.
- 2.5. Capacita periódicamente al personal en los procedimientos y protocolos relacionados a salud y seguridad ocupacional.
- 2.6. Proporciona los equipos de protección necesarios para que los trabajadores o visitantes, realicen sus trabajos de forma segura.

### 3. CONDICIONES DE CONVIVENCIA SALUDABLES<sup>iv</sup>

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de todos nuestros colaboradores y/o personas que ingresan a nuestras instalaciones son prioridad, es así que OMARSA S.A.:

- 3.1. Proporciona condiciones de alojamiento dignas.
- 3.2. Controla el ingreso de sustancias de uso ilegal, previniendo su posible uso en las instalaciones de la empresa.
- 3.3. Fomenta un entorno laboral de respeto mutuo, seguro, incluyente y productivo.

3.4. Prohíbe cualquier clase de hostigamiento, sea este acoso verbal y/o sexual al interior de las instalaciones de la empresa.

#### 4. NO A LA DISCRIMINACION LABORAL.

Creemos en una fuerza laboral con igualdad de oportunidad en el empleo y superación profesional, diversa, y colaborativa, por ello OMARSA S.A.:

- 4.1. Rechaza todo tipo de discriminación por razones de género, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, origen social, casta, discapacidad, etnia, estado civil, afiliación política y/o laboral u otra condición que pudiera afectar la dignidad de las personas.
- 4.2. Documenta y comunica los términos y condiciones laborales a todos los trabajadores, a la vez que entrega información necesaria al respecto, entre otros:
  - 4.2.1. Propuesta salarial.
  - 4.2.2. Las funciones específicas a cumplir.
  - 4.2.3. Cómo se deduce su salario.
  - 4.2.4. Las reglas de la empresa sobre las horas de trabajo, las horas ordinarias y extraordinarias, y la forma de pago (porcentajes y condiciones).
  - 4.2.5. Los beneficios de ley y los adicionales, de ser el caso.
  - 4.2.6. Las deducciones salariales obligadas por la ley.
  - 4.2.7. La obligatoriedad de leer el Código de Conducta y Ética Empresarial, el Reglamento Interno de Trabajo y el de Seguridad Industrial.
- 4.3. Inscribe a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores y cumple con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.
- 4.4. Capacita de forma recurrente sobre lo que constituye discriminación, trabajo forzoso, acoso laboral, acoso sexual, corrupción, etc.
- 4.5. Toma las decisiones de selección, contratación y ascenso según el mérito individual, las capacidades requeridas para el desarrollo óptimo del cargo a ejercer, en proporción con los principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- 4.6. Proporciona las herramientas y/o equipos necesarios para la ejecución del trabajo en condiciones adecuadas y seguras<sup>v</sup>.
- 4.7. Respeta los derechos individuales y rechaza someter a trabajadoras o postulantes a pruebas de embarazo o de virginidad.
- 4.8. Promueve una cultura de tolerancia a través de capacitaciones, campañas dirigidas, comunicaciones y demás acciones motivadoras.

#### 5. REMUNERACION JUSTA.

OMARSA S.A. respeta el derecho de todo trabajador a una remuneración justa, basada en los requerimientos de cada cargo y el desempeño individual, por ello:

- 5.1. Cumple el principio de “a trabajo igual corresponde igual remuneración”, sin discriminación alguna<sup>vi</sup>.
- 5.2. Reconoce los diferentes tipos de contratos<sup>vii</sup> y las modalidades de pago que cada una conlleva.
- 5.3. Cumple con la normativa legal nacional en lo respectivo al salario y/o con la referencial salarial de la industria.
- 5.4. Paga los sueldos y salarios al trabajador de acuerdo al contrato y en los tiempos acordados<sup>viii</sup>.

- 5.5. Reconoce y respeta la normativa de trabajo que indica el derecho a trabajar horas suplementarias<sup>ix</sup> y la remuneración acorde.
- 5.6. Informa al trabajador, antes de su contratación, la información actualizada y detallada, relacionada con sus condiciones laborales y salarios.

## 6. JORNADA LABORAL DIGNA.

OMARSA S.A. reconoce el derecho al trabajo digno, el justo descanso y el tiempo en familia, por ello:

- 6.1. Reconoce el derecho de toda mujer trabajadora a una licencia de doce (12) semanas por maternidad; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales<sup>x</sup>. Reconoce el derecho del padre a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.
- 6.2. Reconoce las jornadas laborales de cuarenta horas semanales (salvo disposición de ley, al contrario) y el correspondiente pago según lo establecido en el Código del Trabajo<sup>xi</sup>.
- 6.3. Reconoce, las horas extraordinarias como voluntarias, mismas que no deben superar las 12 horas por semana, sin amenaza de sanción.

## 7. NO AL TRABAJO INFANTIL<sup>xii</sup>.

Reconocemos el derecho de todo menor a una educación y desarrollo acorde a etapas de crecimiento y formación saludables, por ello OMARSA S.A.

- 7.1. Contrata personas mayores de 18 años de edad en adelante.
- 7.2. Verifica la edad de cada postulante mediante la muestra (y copia a color) de la cedula de identidad (documento legal y personal) donde se constata el nombre completo, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, nacionalidad, sexo y estado civil.

## 8. PROTECCION A LOS JOVENES TRABAJADORES.

Respetamos los derechos de los jóvenes a su desarrollo personal y profesional, por ello OMARSA S.A.:

- 8.1. Los jóvenes trabajadores no estarán sujetos a condiciones que comprometan su salud y/o seguridad. Esto incluye restricciones a las horas del trabajo, la prohibición del trabajo nocturno y el trabajo peligroso.
- 8.2. Facilita las prácticas de aprendizaje orientadas y conocidas como pasantías, bajo los siguientes mandatos establecidos<sup>xiii</sup>:
  - 8.2.1. Las pasantías no originan relación laboral, derechos u obligaciones;
  - 8.2.2. Los pasantes trabajaran en jornadas de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales.
  - 8.2.3. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.
  - 8.2.4. Las pasantías no podrán prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses.
  - 8.2.5. La empresa aportara en su totalidad lo correspondiente a la afiliación de la Seguridad Social.

## 9. NO AL TRABAJO PRECARIO.

Las buenas relaciones y el respeto a los derechos individuales y laborales de todo trabajador es prioridad, por ello OMARSA S.A.:

- 9.1. Fortalece continuamente las medidas de prevención, seguridad e higiene en las instalaciones de la empresa y durante desplazamientos, evitando así la posible afectación a nuestros trabajadores, especialmente a trabajadores bajo condiciones que los vuelven vulnerables.
- 9.2. Adopta procedimientos para garantizar que todo trabajo se desempeñe sobre la base de una relación laboral conocida y documentada, establecida en el cumplimiento de la legislación nacional.
- 9.3. Proporciona a los trabajadores información clara sobre sus derechos, responsabilidad y condiciones laborales, de acuerdo a los establecido en 4.2.

## 10. NO AL TRABAJO FORZOSO.

Comprometidos con nuestra fuerza laboral y la sana convivencia en respeto mutuo, OMARSA S.A.:

- 10.1. Promueve un entorno laboral y de convivencia respetuoso, seguro, pacífico, higiénicamente sano y propositivo<sup>xiv</sup>.
- 10.2. Prohíbe el abuso físico, la amenaza de abuso físico, acoso sexual, abuso verbal u otras formas de intimidación.
- 10.3. Concede a sus colaboradores la libertad de dar por terminado la relación laboral con un plazo razonable de aviso.

## 11. CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.

OMARSA S.A. no cree en mínimos requeridos, por ello vamos siempre más allá seguros y comprometidos con el cuidado del planeta en lo aplicable, por ello:

- 11.1. Cumple con lo establecido en la legislación ambiental aplicable, con registros y controles periódicos, documentados, y verificables por las autoridades competentes<sup>xv</sup>.
- 11.2. Cumple con los parámetros establecidos en la legislación ambiental aplicable, también en lo referente a descargas al ambiente<sup>xvi</sup>, con controles y remediaciones registradas, documentadas y verificables.
- 11.3. Minimiza los impactos de las actividades para evitar molestias por ruido,
- 11.4. Cuenta con planes de manejo y estrategias de conservación de la biodiversidad en los entornos de nuestros establecimientos<sup>xvii</sup>.
- 11.5. Cuenta con infraestructura especializada; capacita periódicamente a su personal en el manejo y almacenamiento de materiales peligrosos, y lleva un registro minucioso de los controles y estudios que realiza.
- 11.6. Impulsa y fortalece iniciativas propias y/o colectivas para el cumplimiento de los Objetivos de Producción más Limpia y reducción de emisiones al ambiente.
- 11.7. Está comprometida con la gestión oportuna y verificable de nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) #8, #14 y # 17, aplicables a las estrategias de la empresa.
- 11.8. Reduce, reutiliza y recicla materiales usados en la producción para disminuir el impacto ambiental y las emisiones al ambiente.
- 11.9. No modifica ni deteriora significativamente hábitats naturales las cuales son áreas compuestas por un conjunto viable de especies vegetales animales, en su

mayoría autóctonas, o donde la actividad humana no ha producido ninguna modificación sustancial de las funciones ecológicas primarias ni de la composición de las especies del área.

## 12. COMPORTAMIENTO ETICO EMPRESARIAL.

Gestionamos cualquier impacto adverso real o potencial que surja directa o indirectamente a través de nuestras propias actividades o nuestras relaciones comerciales mediante la integración de controles en nuestras políticas y sistemas internos, actuando sobre los resultados, por ello OMARSA S.A.:

### 12.1. Anticorrupción –

- 12.1.1. No participa, directamente o a través de terceros, en la entrega de bienes o dinero a personas privadas o funcionarios públicos que tengan como fin influenciar nuestras decisiones y/o gestiones comerciales.
- 12.1.2. Exige a todo trabajador el cumplimiento fiel a este Código de Conducta y Ética Empresarial y al Reglamento Interno de Trabajo.

### 12.2. Antimonopolio –

- 12.2.1. Participa en el libre mercado bajo los principios de transparencia, legalidad, y rendición de cuentas.
- 12.2.2. Mantiene toda información privilegiada bajo estricta reserva y solo con la autorización directa y por escrito de la Alta Gerencia podrá ser entregada.

### 12.3. Lavado de dinero –

- 12.3.1. Cumple con las leyes aplicables para la prevención del lavado de dinero.
- 12.3.2. Registra y transparenta oportunamente, las transacciones.

### 12.4. Conflicto de Interés -

- 12.4.1. Limita el uso de sus bienes a las actividades dirigidas a su fortalecimiento y/o mejora, por tanto, prohíbe el uso de sus bienes a los trabajadores para beneficio personal, familiar o de cualquier persona, compañía o entidad ajena a la empresa.
- 12.4.2. La Alta Gerencia aprueba acuerdos, alianzas estratégicas y/o negocios directamente o a través de esas personas delegadas para ello.

## 13. GESTION SEGURA DE LA INFORMACION.

En pleno respeto y confidencialidad de datos privados, OMARSA S.A.:

### 13.1. Privacidad de Datos y Protección de la Información

- 13.1.1. Protege los datos a nosotros confiados, personales o comerciales; aseguramos el uso legal y justo, a la vez que evitamos por todos los medios su destrucción ilegal o accidental.

### 13.2. Propiedad Intelectual

- 13.2.1. No divulga y evita por todos los medios posibles, la filtración de toda información privilegiada y confidencial y de propiedad intelectual de la empresa<sup>xviii</sup>.
- 13.2.2. Prohíbe la entrega, intercambio o compra de información similar de empresas competidoras.

### 13.3. Actividades Políticas<sup>xix</sup>

- 13.3.1. Reconoce y respeta las libertades y derechos de todo trabajador de participar en actividades políticas en sus horas libres, en lugares ajenos a nuestras instalaciones y en representación propia.

## 14. BUENAS RELACIONES COMUNITARIAS.

Nuestro punto de encuentro con las comunidades es a través de una comunicación abierta, respetuosa y propositiva, por ello OMARSA S.A.:

- 14.1. Cumple con los compromisos establecidos entre empresa y comunidades a través de los Acuerdos de Cooperación y Evaluaciones de Impacto Social Participativo (p-SIA).
- 14.2. Diseña junto a aliados estratégicos, proyectos que fomenten la autosuficiencia comunitaria y permitan potenciar el impacto social y ambiental de nuestras acciones de responsabilidad social y sostenibilidad.
- 14.3. Mantiene una relación respetuosa, transparente, realista y verificable con el fin de que estas sean duraderas y sostenibles en el tiempo.
- 14.4. Mantiene, al menos dos reuniones abiertas anuales con los representantes legalmente elegidos, reconocidos por las comunidades con las que colaboramos.
- 14.5. Lleva registros escritos y firmados por ambas partes en cada tema que comprometa a recursos o bienes entregados por OMARSA S.A.
- 14.6. Informa oportunamente a las comunidades sobre los requerimientos de mano de obra institucional.

## 15. OMARSA RESPONDE - LINEA ETICA.

Con el fin de mantener una cultura de prevención y respuesta inmediata ante posibles inquietudes o sucesos que conciernen a OMARSA S.A., especialmente en el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial y demás lineamientos institucionales, están a disposición del público varios medios de comunicación directos a través de OMARSA RESPONDE – LINEA ETICA.

Estos medios incluyen:

- a) Correo electrónico: [sugerencias.quejas@omarsa.com.ec](mailto:sugerencias.quejas@omarsa.com.ec)
- b) Vía llamada directa o mensaje de texto al número +593 98 505 9009.
- c) Mensajes por WhatsApp al mismo número.
- d) A través de la plataforma web, [www.omarsa.com.ec/lineaetica](http://www.omarsa.com.ec/lineaetica)

Sin importar el medio de comunicación utilizado, OMARSA S.A. se compromete a:

- 15.1. Atender de forma oportuna y seria toda comunicación recibida.
- 15.2. Enviar mensaje oportuno confirmando la recepción de la sugerencia, queja o denuncia.
- 15.3. Asignar a cada comunicación un número de caso a fin de facilitar el seguimiento correspondiente. El número de caso es comunicado en el mensaje de confirmación descrito en 15.2
- 15.4. Direccionar al Comité de Ética toda denuncia o queja relacionada con violaciones al Código de Conducta o los principios éticos de la compañía.
- 15.5. Comunicar a los denunciantes la resolución final dentro de un tiempo prudencial.
- 15.6. Registrar el desarrollo y cierre de cada caso con el fin de llevar un histórico para análisis de tendencias.
- 15.7. Mantener la confidencialidad de cada caso o situaciones reportadas.
- 15.8. Mantener la seguridad de la información y el compromiso de no llevar a cabo represalias a quien participe en el proceso.
- 15.9. Fomentar campañas informativas y temáticas sobre nuestro Código de Conducta y Ética al interno y en nuestra cadena de suministro.

## NOTAS DE REFERENCIA

Las “NOTAS DE REFERENCIA” se las utiliza en este Código de Conducta y Ética Empresarial para complementar las citas mencionadas en el texto principal y así ampliar la información del autor, ley o entidad responsable.

---

<sup>i</sup> Conjunto de los siguientes documentos: 1) Declaración Universal de Derechos Humanos, 2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3) Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales, 4) Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 5) Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<sup>ii</sup> Los mandatos aquí estipulados surgen en parte de una serie de convenciones e instrumentos internacionales como: El Convenio N° 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

El Convenio N° 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

El Convenio N° 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso.

El Convenio N° 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

El Convenio N° 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (de Empleo).

El Convenio N° 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

El Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración.

El Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, artículo 32.1.

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.

<sup>iii</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Artículo 19.

<sup>iv</sup> Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. Decreto Ejecutivo 2393. Registro Oficial 565. 17 de noviembre de 1986. Vigente.

<sup>v</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Título I. Capítulo IV, Art. 42, Numeral 8.

<sup>vi</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017, Capítulo VI, Art. 79.

<sup>vii</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 19- mayo-2017. Capítulo I De su naturaleza y especies. - Artículo 11.

<sup>viii</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Capítulo IV, Art. 42.

<sup>ix</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Capítulo V, Artículo 55.

<sup>x</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 19- mayo-2017. Capítulo VII, Artículo 152.

<sup>xi</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última Modificación: Capítulo IV, Artículo 47, y Art. 47.2.

<sup>xii</sup> Ley 100. Registro Oficial 737 de 03-ene-2003. Última modificación 31-may-2017. Código de la Niñez y Adolescencia Libro Primero, Art. 4.

---

<sup>xiii</sup> Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2017-Ministerio del Trabajo, Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta – “Art. 19.

<sup>xiv</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Capítulo IV, Art. 42, Numeral 13.

<sup>xv</sup> Anexo 1, 3, 4 y 5, Acuerdo Ministerial 097A, Ministerio del Ambiente; Texto Unificado de Legislación Secundaria TULSMA, Libro VI, Numerales 4.3.3.5y 4.13.12; Código Orgánico del Ambiente Capítulo 3; Capítulo 1, Libro V, TULSMA-Ley de Defensa del Ecosistema Manglar; Código Orgánico del Ambiente, Título 1; Código Orgánico del Ambiente, Artículo 317, 318.; Título 4 Artículo 64, Libro V, TULSMA.

<sup>xvi</sup> Acuerdo Ministerial 097A en sus Anexos 1, 3, 4, y 5 del Ministerio del Ambiente.

<sup>xvii</sup> Código Orgánico del Ambiente, Título 1.

<sup>xviii</sup> Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación 19-mayo-2017. Capítulo IV, Art. 45.

<sup>xix</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 21.