



FACULTAD DE DERECHO

**ACEPTACIÓN Y CUESTIONAMIENTO A LAS REFORMAS LABORALES
ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI**

TRABAJO DE TITULACIÓN PRESENTADO EN CONFORMIDAD A LOS
REQUISITOS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

DR. JAIME VELASCO DÁVILA

TATIANA ALEXANDRA RIVADENEIRA CABEZAS

2010

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema y tomando en cuenta la Guía de Trabajos de Titulación correspondiente.”

Atentamente:

Dr. Jaime Velasco Dávila

C.I.: 170170484-1

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Tatiana Rivadeneira Cabezas

C.I: 171642058-1

AGRADECIMIENTO

A la UDLA, por mi formación en la Carrera de Derecho.

A los maestros de la Facultad que han sido la guía en mi desarrollo profesional.

A mis padres por ser la razón de mi orgullo y lucha diaria.

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Dr. Hernán Rivadeneira Játiva y Dra. Narcisa Cabezas, por ser los gestores de todos mis triunfos.

RESUMEN

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral pertenece al nuevo Derecho, denominado Derecho Social, el mismo que intenta transparentar las circunstancias de explotación de la fuerza de trabajo, así como solucionar la problemática social derivada de la relación laboral y otras manifestaciones de la vida social, básicamente en el ámbito del trabajo.

Dada la importancia de esta rama del Derecho, a más de un breve análisis histórico sobre el desarrollo del mismo en el mundo y en el Ecuador, constarán aspectos de legislación laboral, desde la antigüedad hasta llegar a la ciencia actual del Derecho en materia Laboral y su transformación. Así, cronológicamente, se expide el primer Código del Trabajo en el año de 1938, varias reformas puntuales posteriores hasta llegar a la reforma integral a través de la Ley 133 de 1991, la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas en 1999, Troles I y II en el año 2000, la LOSCCA del 2003; se examinan los contenidos introducidos en la Constitución del 2008, destacando y cuestionando las motivaciones de los asambleístas de Montecristi y criticando los contenidos de las reformas laborales en el texto constitucional, incluyendo lo positivo y negativo de los denominados “Mandatos Constituyentes” números 2, 4 y 8; dado que todos aquellos instrumentos resumen el desarrollo del Derecho Laboral y las actuales concepciones. Se analizan también los Decretos Ejecutivos; N° 1701 y su reforma el N°225.

Por otra parte, manifiesto en forma crítica las bondades o limitaciones de los Principios del Derecho del Trabajo constante en los artículos 33, 34, 43, 46, 47,

51, 284, 325 al 333 de la Constitución del 2008. Al inicio consta que el trabajo es un derecho y un deber social, y a partir de allí se da el reconocimiento de todas las modalidades de trabajo y se ratifica la nueva orientación que tiene la actual Constitución.

Se establece una comparación entre el Derecho Laboral Internacional, tomando en cuenta los Principios Fundamentales incluso adoptados en una Declaración de la OIT, y la realidad del Derecho Laboral Ecuatoriano, con la acción de retroceso de los Asambleaístas de Montecristi y del Gobierno Nacional, en varios aspectos.

ABSTRACT

The Work Law or Labor Law deals with the new law called Social Law, the same law that intends to expose circumstances of exploitation of the work force in order to solve social problems derived from work relations and other manifestations of social life (basically in the work environment).

Given the importance of this branch of the Law, more than just a brief historical analysis of its development in the world and in Ecuador, also included in this summary are aspects of labor legislation, from earlier laws until now when it has become an actual science about labor matters as well as the transformation of work legislation.

So, chronologically, the first Work Code was issued in the year 1938; various reforms were issued soon after until the integral reform through the Law 133 of 1991, the Public Finance Reform Law in 1999, Controls(Troles) I and II in the year 2000 and the LOSCCA of 2003; the contents introduced in the 2008 Constitution are examined, highlighting and questioning the motives of the Montecristi legislators and critiquing the contents of the Labor Reforms in the constitutional text, including the pros and cons of the so-called "Constituents' Mandates" numbers 2, 4 and 8, given that all of them summarize the development of the Labor Law and its actual conceptions. Also analyzed are the Executive Decrees 1701 and their reform.

Moreover, I critically demonstrate the benefits or limitations of the Labor Law's Principles constant throughout articles 325 through 333 in the Constitution of

2008. In the beginning, it is stated that work is a right and a social obligation and from there all modalities of work are recognized and the new orientation of the actual Constitution is ratified.

A comparison is established between the International Labor Law, taking into account the Fundamental Principles (including those adopted in a Declaration of the OIT), and the reality of the Ecuadorian Labor Law with the retrogressive actions of the Montecristi Legislature and the National Government, in various aspects.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	6
1.1 Marco Teórico del Derecho Laboral en el mundo y en el Ecuador.....	6
1.1.1 Definición del Derecho del Trabajo.....	6
1.1.1.1 Derecho del Trabajo	7
1.1.2 Historia del Derecho Laboral	9
1.1.2.1 Edad Antigua	9
1.1.2.2 Grecia	10
1.1.2.3 Roma Clásica	10
1.1.2.4 Edad Media	12
1.1.2.5 Edad Moderna	14
1.1.2.6 Edad Contemporánea	15
1.1.2.7 El Trabajo en el Siglo XX.....	19
1.1.3 Evolución del Derecho del Trabajo en el Ecuador.....	22
1.1.3.1 Panorama Laboral de la Época Republicana en las Cartas Magnas	22
1.1.3.2 La Constitución del 2008	28
1.2 La Flexibilización Laboral	30
1.2.1 Breve reseña histórica sobre el origen de la Flexibilización Laboral	30
1.2.2 Definición de Flexibilización Laboral.....	31
1.2.3 Formas de Flexibilización Laboral	33
1.2.3.1 Flexibilización Numérica.....	33
1.2.3.2 Flexibilización de la Organización de la Producción	34
1.2.3.3 Flexibilización de la Jornada de Trabajo	35
1.2.3.4 Flexibilidad de la remuneración	35
1.2.3.5 La Precarización del Contrato Individual del Trabajo	37
1.2.3.6 Flexibilización del Lugar de Trabajo	39
1.2.3.7 Flexibilización Sindical y de Comités de Empresa.....	40

2. CAPÍTULO II: REFORMAS LABORALES	
IMPORTARTES	41
2.1 La Ley 133 de Noviembre de 1991	41
2.2 Ley de Reformas a las Finanzas Públicas	44
2.3 La Ley de Transformación Económica del Ecuador, “Trole I”	48
2.4 Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, “Trole II”	51
2.4.1 Resolución del Tribunal Constitucional a las instituciones de la Ley Trole II	54
2.5 Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCCA	55
3. CAPÍTULO III: REFORMAS DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI	65
3.1 Temática del Trabajo y la Seguridad Social como parte de los Principios Constitucionales del Buen Vivir.....	65
3.2 Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución del 2008	67
3.3 Los Mandatos Constituyente de Montecristi.....	76
3.3.1 El Mandato 2 de la Asamblea Constituyente de Montecristi.....	78
3.3.2 El Mandato 4 de la Asamblea Constituyente de Montecristi.....	79
3.3.3 El Mandato 8 de la Asamblea Constituyente de Montecristi	80
3.4 Decreto Ejecutivo N° 1701	86
3.5 Recomendaciones de la OIT al Gobierno del Presidente Rafael Correa	89
3.6 Decreto Ejecutivo N° 225	92
4. CAPÍTULO IV: DERECHO COMPARADO	96

4.1 Los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo declarados por la OIT	96
4.1.1 Origen de la OIT	96
4.1.2 Fines y objetivos de la OIT	97
4.1.3 Miembros de la OIT	98
4.1.4 Estructura de la OIT	99
4.1.5 Convenios internacionales de la OIT.....	100
4.1.6 Recomendaciones de la OIT	101
4.1.7 Las resoluciones de la OIT.....	101
4.2 El Derecho Laboral en los Países Latinoamericanos	102

5. CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACION	113
5.1 CONCLUSIONES	113
5.2 RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFIA	118
ANEXOS	125

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad creadora, de esfuerzo físico e intelectual, al mismo tiempo, que cumple y ejecuta el ser humano para sustentar su existencia y de la sociedad. De este modo, aparece la creación de la riqueza social, eje de todo el sistema económico, político y social, todo lo cual constituye la inspiración de este trabajo investigativo, destinado a aportar en cuanto a la aceptación y cuestionamiento de los grandes cambios que se han producido en la historia mundial y ecuatoriana en materia Laboral.

El primer capítulo aborda la definición del Derecho del Trabajo, con el apoyo de reconocidos tratadistas, como; Cabanellas, Urbina, Mario de la Cueva, entre otros, entendido como: el conjunto de principios y normas que regulan el intercambio de bienes y servicios, que gira en torno de la figura de Contrato de Trabajo, en una relación de dependencia entre el trabajador y el empleador. A continuación, la evolución histórica del trabajo y del Derecho Laboral, el origen mismo del trabajo es tan antiguo como el hombre, recorre cada época de la historia siendo partícipe en la actividad humana. En el sistema esclavista de Roma el nombre del contrato es “locatio conducto”, siendo el trabajador propiedad viva de otro hombre. Con la Revolución Francesa en la Edad Contemporánea fue la pauta para la eliminación de las inconsistentes condiciones de trabajo, para encontrar la Revolución Industrial, punto de partida del Derecho del Trabajo, permitió una serie de transformaciones, nació el Capitalismo con sus clases sociales, una minoría goza del poder económico, social y político, también presente la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad de los sujetos de la relación laboral, se tergiversa cuando el empleador imponía las condiciones de trabajo.

El primer Código del Trabajo Ecuatoriano se expidió en noviembre de 1938, por la acción de un militar progresista el General Alberto Enríquez Gallo y la movilización de los trabajadores. En el año 1916, se establece la jornada laboral de 8 horas diarias. El Contrato Individual de trabajo se incorpora en la ley en el año 1927. En 1970 se expiden los denominados “decretos antiobreros”. La Constitución de 1978 reconoce la intangibilidad y la

irrenunciabilidad de los derechos laborales y la libertad de asociación, como también en la de 1998 y la del 2008.

En la segunda parte del primer capítulo, constan aspectos de la llamada “flexibilización laboral” cuyo objetivo es permitir que el factor trabajo se acomode o se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias de las empresas, así tenemos entre otras, la flexibilización en el contrato y en la jornada de trabajo, salarial, etc. Esta figura regresiva ha hecho que los logros conseguidos por la lucha de los trabajadores durante la historia, sufran un retroceso a los tiempos en que el trabajo precario prevalecía sobre el estable.

Las reformas laborales importantes se desglosan dentro del Capítulo II, iniciando por la “Ley 133” Reformatoria al Código de Trabajo, expedida el 21 de noviembre de 1991, obtenida incluso, en algunos tramos, sin quórum legal en el Congreso y que plasma la precarización del contrato de trabajo, el incremento para la formación de sindicatos o asociaciones (de 15 a 30 trabajadores), destruye básicamente la estabilidad laboral, el derecho de asociación, contratación colectiva y limita a la huelga.

La “Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas” de abril de 1999, crea el “Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público” (CONAREM), fija las remuneraciones en el sector público, incluyendo a los trabajadores amparados en el Código del Trabajo, asimismo señala el máximo de indemnizaciones y suspende los beneficios adicionales en las contrataciones colectivas, desnaturalizando la negociación colectiva, producto del acuerdo entre las partes.

En la “Ley para la Transformación Económica del Ecuador” mal denominada “Trole I”, publicada en el Registro Oficial con fecha 13 de marzo del 2000, se crea una nueva forma de contrato laboral, el trabajo por horas, que no permite garantizar el derecho de asociación y de la contratación colectiva, al respecto de los salarios, antes de la reforma, estos se incrementaban de acuerdo a la inflación, hoy se incrementan cada año.

La “Ley para la promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana”, denominada “Trole II”, por Decreto-Ley en el año 2000, insta reformas

laborales, tales como, la eliminación del artículo 225 del Código del Trabajo, implica que el empleador ya no está en la obligación de negociar y suscribir un contrato colectivo, obliga al Inspector de Trabajo a levantar una “Acta de Inventario” de la empresa cuando los trabajadores declaren la huelga. El Tribunal Constitucional resolvió aceptar parcialmente la demanda de inconstitucionalidad de varias normas introducidas en estas leyes, referentes a la creación del trabajo poli-funcional, una limitación a las utilidades, al procedimiento del visto bueno, sobre las indemnizaciones laborales para los dirigentes suplentes, el caso del Art. 95 del Código del Trabajo, etc.

La “Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público” (LOSCCA), de Octubre del 2003, instituyó la “Unificación Salarial”, la remuneración mensual unificada y las remuneraciones básicas adicionales, y que corresponde al “Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público”, dispone que ningún funcionario u obrero percibirá una remuneración mayor a la del Presidente de la República.

El Capítulo III de este trabajo investigativo, conlleva las reformas al Capítulo del trabajo y la seguridad social en el Asamblea Constituyente de Montecristi, aprovechando que la opinión pública en el Ecuador deseaba un cambio efectivo contra el neoliberalismo, para vencer los abusos suscitados a lo largo de la historia, pues, la presión de la globalización pretende un sistema abierto de comercio, libre de control y regulación, pero también incluye limitaciones a la parte débil en la relación laboral que es el trabajador, víctima de las persecuciones del empleador y ciertos funcionarios públicos, empeñados en destruir los derechos laborales y libertades sindicales, la desigualdad social, la explotación laboral, el desempleo y subempleo, en la mayoría de los casos.

El Congreso Nacional, en el mes de febrero del 2007, acepto la convocatoria a consulta popular efectuado por el Presidente Correa, aunque con ciertas restricciones, para la instalación de la Asamblea Constituyente en la ciudad de Montecristi, y el pueblo con una gran mayoría aprobó la instalación de la misma y empezaron sus funciones en el mes de noviembre del mismo año, para la

expedición de una nueva Constitución. La Carta Magna conserva principios y a su vez integra normas; tales como en la institucionalidad del Estado, básicamente en las denominaciones de las instituciones públicas, como por ejemplo: de H. Congreso Nacional, se renombró a Asamblea Nacional, así mismo de Ministerio del Trabajo y Seguridad Social paso a Ministerio de Relaciones Laborales, y los cambios también implementaron normas innovadoras al marco constitucional. Se conservan normas inconvenientes que han sido aprobadas junto a los denominados “Mandatos”, en materia del Derecho del Trabajo, por ejemplo, la reafirmación de la discriminación en la diferencia entre trabajadores del sector público y del sector privado, así se determina que solo los “obreros” (cuya definición no se concreta) del sector público tienen derechos laborales, constituye un conflicto permanente previsto en anteriores legislaciones y recogido de reforma en reforma tal como en el Decreto N° 1701 emitida el año 2009, donde se clarifica dicha discriminación en dar la potestad a la SENRES para dividir y segmentar a los empleadores y obreros, pero a su vez este Decreto tiene su reforma con otro Decreto N°225 publicado el año 2010, que sustituye a la SENRES por el Ministerio de Relaciones Laborales, pero aun presente la opresión de la calificación de quienes son obreros y quienes servidores.

Dentro del Mandato N°2 se determina un límite máximo a la remuneración unificada y a la indemnización por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales, fijando que dichos límites incluyen los estipulados en los contratos colectivos, en actas tanto transaccionales o de finiquito, la consecuencia es el atropello de la autonomía colectiva ya que no se podrá tener una negociación o acuerdo libre de la remuneración o indemnización dentro de la relación laboral. El Mandato N°4 amplía y perfecciona lo estipulado en el Mandato N°2, ordenando que incluye a las indemnizaciones por despido intempestivo.

El Mandato N° 8, se modifica la figura de tercerización e intermediación laboral, cambiando de nombre a “Servicios Complementarios” y limitando su alcance, también prohíbe el contrato por horas, pero garantizando el contrato a jornada

parcial estipulado en el artículo 82 del Código del Trabajo. Asimismo, de manera abusiva, limita y perjudica la contratación colectiva de trabajo.

A raíz de la expedición de los mandatos constitucionales 2, 4 y 8, organizaciones sindicales y sociales del país presentan una queja ante la OIT, Organización Internacional del Trabajo, por la violación a los derechos de libertad sindical y contratación colectiva previstos en los convenios 87 y 98.

Por su parte, la OIT por medio del Comité de Libertad Sindical realizó una investigación y presentó el Informe: Ecuador, Caso N° 2684, Informe núm. 354, en el cual observa al gobierno del Presidente Rafael Correa por los atentados a aquellos principios laborales que hacen referencia a la legislación contraria a la autonomía sindical y al derecho de negociación colectiva y por los masivos despidos de sindicalistas.

El Derecho Comparado dentro de este trabajo se ubica en el Capítulo IV, en el siglo XX, la declaración de principios de protección a las clases proletarias se cristalizó con la fundación de la “Sociedad de Naciones” y la “Organización Internacional del Trabajo”, “OIT”, donde el Ecuador es uno de los primeros suscriptores de la acta constitutiva, dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, los principios fundamentales son:

- La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del Derecho de Negociación Colectiva;
- La Eliminación de todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio;
- La Abolición Efectiva del Trabajo Infantil; y
- La Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Se concluye con el Quinto Capítulo, correspondiente a las conclusiones y recomendaciones del tema de este trabajo de titulación que es, la “Aceptación y Cuestionamiento a las Reformas Laborales adoptadas por la Asamblea Constituyente de Montecristi”, para la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1. 1. MARCO TEÓRICO DEL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO Y EN EL ECUADOR

1.1.1. Definición de Derecho Del Trabajo:

Presentación y análisis acerca de algunos conceptos para encontrar una definición clara de lo que significa Derecho del Trabajo o su sinónimo Derecho Laboral.

Trabajo: Viene del latín: *trabs, trabis, traba*, que significa sujeción. Por consiguiente, trabajo es “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicando a la producción a la riqueza”¹ (Cabanellas, 1968: p. 256) también se lo considera como “toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.”² (Cabanellas, 1968: p. 256)

Según Marx, “el trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza, en el cual el hombre determina, regula y controla las relaciones materiales entre sí y la naturaleza.”³ (Cevallos, 2007: p. 29)

El trabajo es una actividad creadora, de esfuerzo físico e intelectual, con el fin de obtener riqueza, y de este modo, satisfacer las necesidades humanas.

Fuerza de Trabajo: Se la conoce también como mano de obra y se la define como la capacidad que posee el ser humano para realizar una actividad creadora o transformadora; o, es la cantidad de energía física y psíquica que utiliza una persona (el trabajador) para trabajar.

Derecho: Etimológicamente, “deriva de la voz latina *directum*, de *dirigere*, dirigir, encauzar, y que significa lo que está conforme a la regla, a la norma.”⁴ (Monroy, 2003: p. 17).

¹ CABANELLAS, GUILLERMO, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo IV, Bibliografía OMEBA, 1968. Pág. 256.

² *Ibidem*, Pág. 256.

³ CEVALLOS SALAS, JORGE, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Ediciones La Tierra, Quito, 2007, pág. 29.

Gustav Radbruch dice que el derecho “es la realidad que tiene el sentido de servir al valor jurídico, a la idea de derecho. La idea de derecho no puede ser otra que la justicia”⁵ (Monroy, 2003: p. 18)

El tratadista Cabanellas(1968); sostiene que el derecho es *expresar el orden o los órdenes que integran el contenido de códigos, leyes, reglamentos o costumbres, como preceptos obligatorios, reguladores o supletorios establecidos por el poder público, o por el pueblo mismo a través de la práctica general reiterada o de la tradición usual.*⁶

Con lo cual, se establece, que el Derecho es el conjunto de principios y normas que regulan la sociedad.

1.1.1.1. DERECHO DEL TRABAJO:

Para el reconocido tratadista Cabanellas (1968), *esta rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manualidades), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.*⁷

El Código del Trabajo en su artículo 1 define implícitamente al Derecho del Trabajo, disponiendo que: “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se amplían a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”⁸, dicha regulación para la relación

⁴ **MONROY CABRA, MARCO**, (2003). *Introducción al Derecho*, Edición 13ª, Editorial Temis S.A., Bogotá, pág. 17.

⁵ **Ibidem**, pág. 18

⁶ **CABANELLAS, GUILLERMO**, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo I, Bibliografía OMEBA, 1968, Pág. 629.

⁷ **Ibidem**, Tomo IV, Pág. 647.

⁸ **CÓDIGO DEL TRABAJO** (2005). Registro Oficial Suplemento N° 167 de 17 de diciembre del 2005, Título Preliminar de las Disposiciones Fundamentales, Art. 1.

laboral, básicamente se trata del Contrato de Trabajo, el cual se lo define en el Art.- 8 que vendría a complementar la enunciación del Derecho del Trabajo, cuando dice: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”⁹

Al criterio del tratadista Mario de la Cueva (1963), “El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”¹⁰

Para Julio Cesar Trujillo (1986) se define como Derecho del Trabajo al “conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones (...)”¹¹

El jurista Rafael Caldera (1940), define, “conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”¹²

Según el mexicano Trueba Urbina (1974), dice que, “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹³

Por lo que se podría concluir, que el *Derecho del Trabajo* es el conjunto de principios y normas que regulan el intercambio de servicios, que gira en torno

⁹ **CÓDIGO DEL TRABAJO** (2005). Registro Oficial Suplemento N° 167 de 17 de diciembre del 2005, Título I del Contrato Individual del Trabajo, Capítulo I de su Naturaleza y Especies, Parágrafo 1º Definiciones y Reglas Generales, Art. 8.

¹⁰ **DE LA CUEVA**, Mario (1963). *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa Hnos., pág. 52.

¹¹ **TRUJILLO**, JULIO CESAR (1986). *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Tomo I, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, pág. 31

¹² **CALDERA**, RAFAEL (1940). *Derecho del Trabajo*, Tipografía La Nación, Caracas, pág. 397.

¹³ **TRUEBA URBINA**, ANTONIO (1974). *Nueva Ley Federal del Trabajo*, Edición 23, México D.F., pág. 18.

de la figura de Contrato de Trabajo, en una relación de dependencia entre el trabajador y el empleador.

1.1.2. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL¹⁴

El Derecho del Trabajo como rama no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde el origen del ser humano. En la Biblia en su libro Génesis, aparece con la figura de castigo, evidentemente no era una norma jurídica pero si una forma de disciplinar al hombre ante Dios, dicese *vivirás con el sudor de tu frente*, siendo una clara manifestación de preceptos para la regulación de la sociedad, desde el punto de vista religioso.

En los primeros años la sociedad de consumo, como la de hoy en día, no existía; el hombre subsistía y tomaba de la naturaleza lo que necesitaba, pero la sociedad se desarrollo y se siente la necesidad de cohesión y de manera especial de organizar el trabajo y la producción, cuyo excedente fue usado para intercambiarlo por otros productos, esta forma de interrelacionarse económicamente se denomina *Trueque*, con el fin mayor de satisfacer las necesidades.

1.1.2.1. Edad Antigua

Las Leyes de Marcu, donde existe una limitación a la jornada de trabajo, no exactamente para que el trabajador descansara, sino, porque Marcu se fijó en la naturaleza, y vio que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, los cuales son aprovechados y bien usados por los animales, que trabajaban en tiempo de luz y de este modo podían descansar en tiempo de sombra, por lo que se implementó como ley para el hombre que trabaje en luz y descanse en sombra, lo que significa que se normaba la jornada de trabajo, para no explotar a los trabajadores.

Una de las primeras materializaciones de la ley, mejor conservada, tallada en un bloque de basalto, escrito en idioma babilonio antiguo, en 1 760 A.C., en la Mesopotamia, se encuentra uno de los códigos más antiguos que es el Código

¹⁴ **ROBALINO**, ISABEL (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*, Tercera Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador. La estructura de la Historia del Derecho Laboral se recopila de esta fuente.

de Hamurabi, considerado de origen divino, como todos los códigos de la antigüedad. Fue entregado dicho Código al Rey de Hamurabi por el “Dios de la Justicia”, por eso, las leyes, se dicen, son sagradas.

Con el Código de Hamurabi se desplaza la administración de justicia que estaba en las manos de los sacerdotes bajo el “Dios Samash” (Dios de la Justicia), pasando a tribunales y ante el Rey, con la formalidad de presentar los fallos por escrito, dentro del código se estipulaban reglas relativas a lo que podríamos considerar salario y a la duración del trabajo, lo cual variaba según la naturaleza del trabajo. Los contratos eran como lo realizaban los sumerios, determinando la mutua responsabilidad entre amo y obrero.

1.1.2.2. Grecia

Encontramos la primera legislación en las “Leyes de Solón” en 594 A. C.

En la cultura helénica, lo común fue el trabajo manual, aunque los griegos crecieron cultural y militarmente, realizaron conquistas en amplios territorios e instauraron el trabajo esclavo, quienes básicamente eran los que realizaban las actividades y labores manuales y las obras materiales, tales como las tareas diarias agrícolas y domésticas, dejando para los ciudadanos griegos las tareas intelectuales, culturales, militares y de administración.

La cultura griega desarrolló colosalmente las ciencias y las artes, existiendo grupos de trabajadores llamados “*Los Estairas*” y “*Los Eranos*”, asociaciones obreras con grandes diferencias, jerarquías, también los “Estairas” tenían tintes políticos y, a su vez, influencia y beneficios dentro de los pueblos griegos, en cambio los “Eranos” no poseían influencia alguna, sus actividades eran de tipo fraternal o de ayuda y socorro.

En Grecia existían asociaciones obreras llamadas “asociaciones de camaradas o amigos”, las cuales tenían reglamentos propios permitidos por la Ley, con la condición de que no se opongan a las leyes del Estado.

1.1.2.3. Roma Clásica

En Roma no existía un Derecho del Trabajo en el sentido técnico de la expresión moderna, pues, los romanos desarrollaron básicamente el denominado “Derecho Romano”, es la base del Derecho Civil Occidental.

Conocemos los “Collegia”, organizaciones de trabajadores por oficios, acordes con la economía de la época, cuya producción era de tipo artesanal. Se sabe que en los tiempos de Numa, 716 A.C., este fundo 8 Collegia: músicos, orfebres, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, herreros y alfareros. En tiempo del Rey Servio Tulio 579 A.C. se habla de tres: carpinteros, trabajadores de bronce y cobre y flautistas o trompeteros. En tiempo de Trajano se contaban 32 Collegia (...) dos clases: los colegios públicos y los privados. Los primeros, que abarcaban profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo y gozaban de especiales privilegios, eran cuatro: Navicularii (marinos), pistores (panaderos), suarii (negociantes en cerdos) y calcis coctores et vectores (preparadores y transportadores de cal). Entre los privados se cuentan los de los banqueros o colocadores de dinero, carpinteros, canteros y marmolistas, textiles, negociadores de vino, médicos y profesores. Por lo que vemos los Collegia abarcaban tanto a los artesanos – productores- como a comerciantes.¹⁵ (Robalino, 2006: p. 37)

Los Collegia se formaron dentro de toda la civilización romana.

Los Collegia no podían ir contra el orden público, pero los estatutos elaboran sus miembros. La autoridad debía controlar la formación, por lo que necesitaban la autorización oficial para su fundación y ella tenía la potestad de disolverlos, también, intervino frecuentemente en la marcha de los colegios. Aprobados oficialmente gozaban de personería civil restringida. Se fijaban como persona incierta y no podían adquirir, poseer, ni recibir legados.

¹⁵ **ROBALINO, ISABEL** (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Ed. Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, pág. 37.

Los Collegia, tenían también funciones de atender funerales de los integrantes, la adopción de huérfanos, como el apoyo entre ellos, tomando en cuenta que no intervenían en el trabajo profesional.

La sociedad esclavista, con Roma a la cabeza, fue un sistema donde el trabajador era propiedad viva de otro hombre, el contrato de trabajo se lo denominaba “locatio conducto”, donde se prometía una cierta paga, por un servicio. Este contrato podía presentarse como: “locatio real”, “locatio operarum”, “locatio operis facendi”, en la primera, a cambio de una cierta retribución se obliga a conceder el uso y gozo de una cosa, y en el segundo y tercero, el objeto del contrato era el trabajo humano. En nuestro Código Civil, se las conoce como Locación de Servicios y Destajo, respectivamente.

El profesor Guillermo Cabanellas al respecto nos recuerda que este contrato se separó del antiguo arrendamiento de servicios civiles, al tener en cuenta que la doctrina determinó que el trabajo no es una mercancía.

1.1.2.4. Edad Media

Periodo histórico de la civilización occidental, con una extensión entre los siglos V al XV, con la caída del Imperio Romano Occidental, en el año 476, nace la Edad Media, y su final con el Descubrimiento de América, año 1492, basándose en una nueva concepción moral, el trabajo ya no es considerado como denigrante, peyorativo, y predominó el sistema Feudal.

Los Collegia en la alta Edad Media tenían una influencia en las Corporaciones medioevales, y dependían de esto para su permanencia o desaparición.

Los Collegia en el Imperio Bizantino de la alta Edad Media, se conforman con fin económico, bajo estricto control del Estado e integrado por profesionales. Se consolidó en los nuevos tiempos con las Corporaciones medioevales, debido a la creación de las ciudades (comunidades).

El final el vínculo estrecho encontrado entre las Corporaciones laicas y las religiosas, según Roberti, el ejercicio semejante de labores y ceremonias piadosas entre artesanos permanentes a una o varias industrias afines, fue el primer paso hacia el vasto movimiento corporativo.

La diferencia con los Collegia romanos, donde interviene el Estado, con las Corporaciones de la Edad Media, que son sistemas organizados que regulan autónomamente el trabajo, son jerarquizados entre los mismos productores, es decir los artesanos, sin que desconozca la sucesión de elementos y tradiciones en las artes que se mantienen desde la época antigua, a través de la alta Edad Media, hasta los siglos de su florecimiento (XII al XV).

El fin de las Corporaciones es el bien general, como también, el bien de los artesanos, a través del monopolio del trabajo y su reglamentación.

Los maestros, los operarios o compañeros y los aprendices formaban parte de los Gremios, su número es limitado, donde podían ejercer el oficio, el carácter democrático del mismo se expresaba en el ascenso de una categoría a otra. El gremio fija los salarios, las horas de trabajo, limita la competencia.

Los gremios para constituirse debían cumplir con una carta municipal o real, poseían una dirección compuesta por los jurados y hombres prudentes, elegidos cada año, para solucionar conflictos entre los miembros.

Los gremios internamente realizan actividades de “seguridad social” (término actual), atendiendo los funerales, por ende, cual fuere el caso, a las viudas o a los huérfanos.

Los gremios regulan, al margen del bien general, el aprendizaje, la calidad de la obra, los materiales su correcto uso, las herramientas, fija el precio justo, vigila el ejercicio de la honradez profesional.

Los gremios tuvieron su decadencia debido a los conflictos internos ocasionados por el rechazo a las mejoras de carácter económico, por los nuevos descubrimientos que introduce la máquina, como también, el problema de su rigidez en el carácter cerrado de los gremios, siendo prácticamente hereditaria la maestría, la búsqueda del monopolio de determinado trabajo. Como factor externo esta la intervención de la corona, la concesión de títulos de maestros por motivos fiscales y la creciente interposición gubernamental, en Francia, especialmente desde el siglo XVI.

Finalmente, la mentalidad diversa que llega con el Renacimiento y origina el capitalismo, las transformaciones técnicas y la difusión de las ideas liberales darán fin al sistema corporativo medioeval.

1.1.2.5. Edad Moderna

El tercer periodo histórico, obtiene dicha denominación ya que triunfan los valores de la modernidad, el progreso de la comunicación y la razón frente a la Edad Media. Comprende entre los siglos XV y el XVIII, inicia con el descubrimiento de América, el viernes 12 de octubre de 1492, termina con la Revolución Francesa, se inició con la autoproclamación del Tercer Estado como Asamblea Nacional el 14 de Julio de 1789 y finalizó con el golpe de estado de Napoleón Bonaparte en 1799.

El suceso histórico absolutamente trascendental que llegó a cambiar y a revolucionar el sistema económico, que fue; el descubrimiento de América, el encuentro de dos mundos; el nuevo mundo América con el viejo mundo Europa, desconocidos entre sí, provocó relaciones y conflictos, transformando Europa, ya que se dio la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, la consecuencia es una de las iniciales medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; aparece una nueva clase social, la burguesía, que comienza a obtener poder político mediante la explotación, la corrupción, la apropiación de dinero, etc., todo lo cual cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

El panorama en esta etapa conocida como la *Industrialización* se torna diverso ya que desaparece lo urbano de occidente, cambiando la economía hacia formas pre capitalistas y la alianza entre la ciencia y la tecnología. El hombre comienza a experimentar nuevos ideales innovadoras de libertad y responsabilidad moral, nuevos procesos, el rechazo a los regímenes monárquicos, el ideal de libertad, el reconocimiento de los derechos individuales del hombre, ve a la naturaleza como fuente de explotación, buscan la realización personal, y esta fiebre de transformaciones lleva al humano a crear, nuevos inventos y descubrimientos, obras tales como nuevas

herramientas y la máquina, sin imaginarse los consecuencia magistrales que surgieron de esta creación, la imprenta, la invento Gutemberg, la máquina de hilar movida por agua, por Arkwright y la máquina de vapor de Watt, inventadas con la finalidad de una mejor forma de vida. Así el hombre despliega una ideología en Europa, basada en la Reforma y el Renacimiento, conlleva a un crecimiento paulatino pero a su vez era progresiva la industrialización, es decir, al comienzo, los talleres se transformaban en pequeñas fábricas para aumentar la producción, las maquinas reemplazando la mano de trabajo, es decir de una unidad económica pequeña, donde los trabajadores o la fuerza de trabajo y las herramientas eran muy limitadas, pasan a formar parte de una fábrica donde hay aglomeraciones gigantes de trabajadores y de máquinas industriales, con la consecuencia que la demanda de trabajadores aumento y la migración del campo a la ciudad fue muy notoria, por lo tanto, se dan enfrentamientos de oposición a la injusticia laboral.

La inspiración de grandes hombres no fue solo este gran paso lo que transformó la historia de la humanidad, sino el general malestar popular debido a los abusos políticos y la declinación de las monarquías, evidenciado claramente en el levantamiento del pueblo que les llevó a la victoria en la revolución más importante de esta época, *La Revolución Francesa*, y consecuentemente la implantación del sistema capitalista liberal.

1.1.2.6. Edad Contemporánea

Se inicia con la *Revolución Francesa*, en el año 1789, a finales del siglo XVIII y este período transcurre hasta la actualidad, en esta etapa se intensifica la tendencia de la modernización, es decir, el triunfo del capitalismo, y entre las derivaciones más importantes la concesión política, surge el concepto de Estado organizado.

La industrialización en este lapso tuvo el mayor protagonismo en la historia de la humanidad, con el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas, principios filosóficos y culturales, conforma la llamada *Revolución Industrial* y la *Revolución Tecnológica*, comprendidas en el siglo XVIII y principios del siglo XIX, dio lugar a innumerables descubrimientos, básicamente

a la máquina, con ellos nuevos métodos de apropiación de los medios de producción, nuevas relaciones dentro del lugar de trabajo, o sea, el Capitalismo, la figura económica, que divide la riqueza y la sociedad en clases sociales, que dará origen a la existencia de un proletariado obrero.

El nacimiento del ferrocarril es la parte de las innovaciones tecnológicas más importantes con la máquina de vapor y la denominada *Spining Jenny*, potente máquina para la industria textil.

Los conflictos se dan a causa de la explotación laboral, con la presencia de mujeres y los niños, por lo que se buscó la defensa de los derechos e intereses laborales, ya que es un problema mundial los abusos e injusticias, debido a la coexistencia en la relación laboral de dos partes fundamentales, el capital económico sinónimo del empleador y el capital humano, los trabajadores, es una relación desigual, siendo el sector trabajador la parte débil, que ha sido necesario protegerla con principios, derechos y normas.

En Francia tuvieron un cambio importante las situaciones mencionadas, llevaron al pueblo a luchar y vencer en la revolución más importante de la edad contemporánea, *La Revolución Francesa*, que terminó con el antiguo régimen feudal y gran parte de la monarquía, emergiendo el sistema capitalista liberal, abriendo las puertas al reconocimiento de libertades individuales, formando parte de un gran paso en la humanidad debido al impacto masivo ocasionado no solo en el sistema político, sino también en la mentalidad de los pueblos, dando la semilla para el trabajo libre, la invención, la libertad de pensamiento y enseñanza, principios filosóficos y políticos.

Toda la amplitud transformadora del capitalismo liberal, llevó a un crecimiento de la fábrica dentro de las ciudades con estructura medieval, recibieron una gran migración, de la gente del campo atraída por la industria y el salario, las empresas se llenaron con miles de trabajadores, aparecieron nuevos ricos y empresarios que sin leyes y normas específicas se aprovecharon de esta situación.

La promulgación de la *Declaración de los Derechos del Hombre*, en Francia, el 26 de agosto de 1789, fue una consecuencia directa de la Revolución

Francesa, se plasmó este fenómeno de derechos de libertad individuales y colectivos como universales, basada en ideas muy progresistas, destacando la *Libertad de Trabajo*, también la producción industrial, e intentando abolir la desigualdad social. Reconoció todos los descubrimientos tecnológicos y científicos. Contrario a lo esperado, este fenómeno ocasionó efectos negativos, ya que los beneficios económicos fueron a manos de pocos, apareciendo lo que denominamos la burguesía y el proletariado, los trabajadores pasaron a sacrificarse por terribles opresiones, de explotación y desempleo, en condiciones de trabajo en jornadas de 12 a 14 horas diarias sin descanso semanal, a consecuencia del libre juego de la oferta-demanda.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Ley Chatelier", *Ley Chapallier*, y como ocurrió antes con la *Ley Marcial* prohibió todo tipo de asociaciones de los trabajadores con severas sanciones, puesto que se consideraban contrarias al principio de libertad de trabajo.

En Francia, el general Napoleón Bonaparte en su célebre *Código de Napoleón*, incorporó al derecho del trabajo dentro de este código de derecho civil, dentro del derecho francés era aceptada la afirmación del patrono como prueba. En el año 1815 los agricultores fueron abrumados por los impuestos lo que les llevo a entregarse en manos de los banqueros, se vio un claro aceleramiento del proceso de industrialización. En 1831 y 1834 se destacaron las huelgas de los trabajadores de la seda. En 1848 la revolución de origen burgués cuando este grupo pequeño se reivindicó e implanto la república, principalmente por impulso de la masa trabajadora y comenzó la lucha por una legislación de trabajo. "distingue entre el arrendamiento de obra y el de industria. "Se establecieron los talleres nacionales, el Ministerio del Trabajo, la contratación directa, las agencias de colocación gratuitas; la jornada de trabajo se redujo a diez horas en París y once en las provincias"¹⁶ (Robalino, 2006: p. 44). Se reconoció las conquistas obreras del derecho de asociación y de huelga, y con la llegada a la presidencia de Luis Napoleón Bonaparte se eliminaron las mismas. Napoleón tercero revivió el derecho del trabajo. En 1864 incorporan de manera limitada el

¹⁶ **ROBALINO**, ISABEL, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tercera Edición, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, 2006, pág. 44.

derecho de huelga, y finalmente en 1884, el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos.

En el año de 1848 surge el *Manifiesto Comunista*, gran suceso del Derecho del Trabajo, como respuesta a las teorías de Adam Smith el padre de la economía política y del liberalismo, se publicó por Marx y Engel, donde se propone el primer movimiento socialista revolucionario, como boceto autónomo y principios adecuados habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva, que se denomina, el Derecho del Trabajo.

El *Manifiesto Comunista*, en Londres, fue fuente primordial ante la lucha sindical, corona con una famosa invitación: “Proletariados de todos los pueblos, uníos”, un claro llamado a la denominada *lucha de clase*, pero también al ideal sindical, que más tarde dio paso a la libertad de negociación colectiva, de huelga y de contratación colectiva.

En Francia, con la *Commune de París (Comuna de París)*, se reconoce legalmente las garantías de trabajo, fracaso en el año 1871, conjuntamente con la *Primera Internacional*, convocatoria para reunir obreros de distintas naciones, más bien surge el *Anarquismo* como reacción social.

En Estados Unidos la represión legal contra los sindicatos se mantiene durante todo el siglo XIX y hasta entrado siglo XX, en este y muchos países más, cualquier asociación que formara la clase trabajadora con objeto de mejorar sus salarios se consideraba una conspiración ilícita. En otros, cuando un sindicato declaraba la huelga u ordenaba a sus afiliados que se apostaran con carteles delante de la empresa, era posible de acción judicial, y como los sindicatos eran hostiles a los sindicatos las sentencias solían ser severas. Ante el crecimiento de las demandas de los trabajadores, de salarios más elevados y mejores condiciones de empleo, los patronos trataron de oponerse a los sindicatos, uniéndose entre sí o bien tratando de

*destruirlos al recurrir a los tribunales para que los declararan ilegales.*¹⁷ (Bejarano, 1985: p. 24)

En Estados Unidos, ciudad de Chicago, en mayo 1886, un movimiento de más de 110 000 obreros terminó en una masacre, en homenaje a los obreros se instituyó el *Primero de Mayo*, como día internacional del trabajo. El gobierno de Leónidas Plaza, en 1915, reconoció y consagró el 1 de Mayo como día feriado para los obreros ecuatorianos.

En el año 1884 se derogó la “Ley Chapallier” y se dicta la “Ley Waldeck-Rousseau”, plasmando la libertad sindical, dando por terminado a más de un siglo de restricciones y limitaciones a los trabajadores.

La *Segunda Internacional*, se dio lugar en el año 1889, pero como su antecesora fracasó, debido a disputas de los partidos socialistas de los países europeos.

En París se celebró el *Congreso de Asociaciones*, en 1893, estipulando los derechos obreros con la formación de la *Conferencia General del Trabajo*, concluyó con la unidad de la clase obrera francesa.

1.1.2.7. El Trabajo en el Siglo XX

Inicia con un avance claro de las ideas sociales, pero lamentablemente circunscrito a los terribles acontecimientos de la *Primera Guerra Mundial*, con la *Revolución Bolchevique*, en octubre de 1917, en Rusia, aparece una nueva tendencia política socialista, el comunismo. Luego, termina la guerra con el *Tratado de Paz de Versalles*, del 28 de junio de 1919, estipulando la declaración de principios de protección a las clases proletarias, y su ejecución estuvo presente con la creación de la *Sociedad de las Naciones* y la *Oficina Internacional del Trabajo*, OIT, de la cual el Ecuador suscribió el acta de constitución, con el objetivo primordial, de la protección a los trabajadores con una legislación armónica y uniforme para los países asociados.

¹⁷ BEJARANO, JOSÉ JOAQUÍN & JARAMILLO, Tito (1985). *El Contrato Colectivo*, Manual, Ed. CECIPP, Guayaquil, pág. 24.

La Constitución Política Mexicana de 1917 tuvo un alto anticipo social en su artículo 123 reconoce el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, el derecho a la huelga, etc.

En Alemania e Italia surgen gobiernos totalitarios, con el nazismo y el fascismo, respectivamente y al momento que concluye la *Segunda Guerra Mundial*, en Francia el derecho del trabajo se desarrolla e impulso del socialismo, como también en la Constitución de 1948 de Italia, en su artículo diez, reconoce normas básicas del derecho individual de trabajo, así mismo, garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga.

La Constitución de 1949 en Alemania el legislador procuró la unificación del derecho del trabajo.

En diciembre de 1989 se suscita el derrumbe del *Muro de Berlín*, por tanto la desintegración de la Unión Soviética y los regímenes de Europa del este, afectando al mundo, pero existieron reformas en el ámbito laboral.

Cabe señalar que la contratación colectiva sufre varias regulaciones en contra de los sindicatos por parte de los gobiernos dictatoriales de Velasco Ibarra y Guillermo Rodríguez Lara a través de los denominados decretos antiobreros que en resumen son los siguientes:

- En 1970, prohíbe celebrar contratos colectivos a los empleados públicos.
- En 1971, declara nulos los contratos colectivos celebrados con los empleados del IESS.
- En 1972, restringe el derecho a la huelga a los trabajadores públicos.
- En 1973, también restringe el derecho de huelga de las empresas o instituciones públicas o privadas con finalidad social o pública, producción, venta o distribución de productos alimenticios de primera necesidad a cargo de entidades públicas, hospitales, clínicas u otros servicios públicos.
- En 1974, permitía al Inspector Provincial del Trabajo archivar pliegos de peticiones que, a su criterio, implicarán reformas o desconocimiento de lo

estipulado en contratos colectivos o actas transaccionales legalmente celebrados y que estuvieren vigentes.

- En 1977, desconoce lo acordado en los contratos colectivos de las empresas azucareras en los que existían compromisos de entregar a los trabajadores de los aumentos del precio oficial del azúcar que obtuvieran las empresas.

Con el retorno del régimen constitucional y la vigencia de la nueva Constitución, quedaron derogados tales decretos antiobreros, mediante Ley publicada en el Registro Oficial N° 32 del 26 de septiembre de 1979, a excepción del Decreto 54 que se encuentra desde 1975 incorporados a la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos y del Decreto 1784 que si bien ya no es aplicable, causó un serio daño a los intereses de los trabajadores azucareros y fue el antecedente directo de la Masacre de AZTRA, perpetrada por el famoso Triunvirato: Poveda, Durán y Leoro.

Una grave limitación del Derecho de Contratación Colectiva lo constituye la prohibición de celebrar convenios colectivos a los empleados públicos, así como la negociación de su derecho de huelga, que se mantienen, en abierta contradicción con el Art. 128 de la Constitución de la República.¹⁸ (Bejarano, 1985: p. 27)

En nuestro país se marcó la gran transformación con la Ley 133, del 21 de noviembre de 1991, y otros en la codificación laboral, de septiembre de 1997, y en las leyes de transformación económica de marzo del año 2001, luego en el año 2003, se modifica las remuneraciones adicionales, el décimo cuarto sueldo, con iniciativa parlamentaria, también con la implementación del juicio oral, en el derecho individual. El Gobierno propone la unificación salarial para los empleados del sector público, de la misma manera, una nueva ordenación legal para los empleados del Estado.

¹⁸ BEJARANO, JOSÉ JOAQUÍN & JARAMILLO, Tito (1985). *El Contrato Colectivo Manual*, Ediciones CECIPP, Pág. 27

1.1.3. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

1.1.3.1. Panorama Laboral de la Época Republicana en las Cartas Magnas:

En el nacimiento de la República del Ecuador, esto es en 1830, las relaciones laborales no cambian sustancialmente en el marco de la época colonial: existen los gremios y corporaciones en las urbes y la servidumbre en el campo; la legislación del trabajo se encontraba establecida en el Código Civil como el contrato de arrendamiento de servicios.

La Constitución de 1845 incorpora el siguiente precepto: “*nadie nace esclavo*”, lo cual fue un avance trascendental dentro de la República, pues, la esclavitud es una herencia de la colonia. En base a esta Constitución se crea, el 27 de septiembre de 1852, la *Ley de Manumisión de los Esclavos*, con el Presidente Pedro Moncayo, la historia recuerda que el Ecuador que la esclavitud estuvo presente incluso en la época de Bolívar, dentro del país se proclama por parte del presidente José María Urbina el 24 de Julio de 1851 la manumisión de los esclavos, el presupuesto del Estado en los años 1851 y 1852 fue destinado en gran parte a un sistema de indemnización a los ex-amos. Esta medida sería ratificada, dentro de fuertes debates, de si se da la ley de forma inmediata o a plazos, por la Asamblea Nacional Constituyente el 18 de septiembre de 1852.

Los representantes de la región Costa defendían la abolición inmediata, pues su sistema de producción agrícola necesitaba más trabajadores, los cuales llegarían una vez liberados de su esclavitud en la región Sierra. Esta tesis se impuso y los esclavos fueron liberados de inmediato. Muchos libertos de la Sierra migraron a la Costa. La reacción de los terratenientes serranos contra la abolición de la esclavitud fue tal que terminó derrocando al sucesor de Urbina, Francisco Robles, y sumió al país en la crisis más grande de su historia (1859) en que casi desaparece el país.¹⁹(Esclavitud en el Ecuador, 2010).

¹⁹ ESCLAVITUD EN EL ECUADOR (2010) , URL: <http://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud#Ecuador>

Con ello se deja sin efecto el trabajo de los esclavos y el denominado *Tributo de Indias*.

Con el triunfo de las tropas del General Eloy Alfaro, proclamándose Jefe Supremo y con ello la victoria de la Revolución Liberal en el año de 1895, se lograron modernas reformas en el Estado, tanto en el campo institucional, legislativo y de la infraestructura. Se consigue la eliminación del concertaje, la separación de la iglesia y el Estado, la instauración del laicismo, sin embargo de ello se puede decir que en el campo laboral son nulas las conquistas.

A través del Decreto Legislativo de 1916, se establece la jornada laboral de 8 horas diarias.

Luego de que nuestro país sufre una crisis económica y social, el 15 de noviembre de 1922, en Guayaquil, el movimiento popular y obrero produce una fuerte movilización, una huelga general, brotada en sangre por la represión del gobierno, lo que ocasionó futuras grandes transformaciones en el orden laboral, constituye la fecha clave en la que podemos señalar el nacimiento del sindicalismo moderno y la toma de conciencia de los trabajadores de su capacidad de influencia en lo económico y político, pues, se dicta la Ley de accidentes y enfermedades profesionales y se introduce el criterio jurídico de *la responsabilidad objetiva del patrono*.

El 9 de julio de 1925 se produce la denominada *Revolución Juliana*, que con ideas socialistas y progresistas, con gente joven, militar y civil, se procede a instituir el Ministerio de Prevención Social y Trabajo (Hoy Ministerio de Relaciones Laborales), la Inspección de Trabajo y la Junta Consultiva del Trabajo.

A partir de entonces, el Derecho del Trabajo en el Ecuador se va conformando y perfeccionando como se resume a continuación:

En 1927: Se crea la Ley de Prevención de Accidentes y aparece el Contrato Individual del Trabajo.

En 1928: Se dictan las Leyes de Jubilación y Montepío, de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal, de trabajo de mujeres y menores y de prestación de la maternidad, de desahucio del

trabajo; de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo, que erradica a la jurisdicción policial, pues varias de estas normas constaban en el Código de Policía, y se funda la Caja de Pensiones.

En 1929: se dispuso en la Carta Magna, Parte Segunda, Título XIII, que trata de las Garantías Fundamentales: Art. 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

(...) La protección del trabajo y su libertad. A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley.

Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo un de bienestar, compatible con la dignidad humana.

La Ley fijará la jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.

La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños.

(...) La libertad de asociación y agremiación.

El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social.

Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje.

La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros".

En conclusión el Código Político de 1929 (producto de la *Revolución Juliana*) fue pionero al incorporar disposiciones referentes al *Derecho Social* y al *Derecho Laboral*, de la misma manera a la Seguridad Social, con lo cual se transforma la Constitución ya no únicamente de orden civil individualista sino de orden social. En ella aparece el concepto de *Estado Social de Derecho*, avance cualitativo del Estado de Derecho Liberal y Clásico.

En 1935: Se amplía y se organiza mejor la Inspección del Trabajo

En 1936: Se reforma el contrato individual del Trabajo, se introduce institución del Visto bueno, se dicta la Ley de Protección de Sueldos y Salarios, Ley del Control del Trabajo y la Desocupación, Ley de Protección del Trabajo que se organizan, se prohíbe el desahucio a los trabajadores que se asocian.

En 1938: La Constituyente fue muy importante en el ámbito laboral, pues se expide el Primer Código del Trabajo, como se detalla a continuación:

El Jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez Gallo, un militar progresista y con sentido social, organiza una comisión legislativa con abogados de formación socialista y criterio progresista, para que elaboren un proyecto de Código del Trabajo, tomando en cuenta la necesidad de regularizar las relaciones laborales y organizar debidamente la legislación dispersa existente. Luego de un esfuerzo valioso de sistematización, se consigue un cuerpo legal que se lo presenta a la Asamblea Constituyente, que estaba reunida esos días.

Este texto tiene la oposición de los sectores de la derecha, especialmente conservadores; luego de un debate con incidentes, finalmente se lo aprueba y es expedido en el Registro Oficial. Contiene:

Un título preliminar, 8 títulos y 613 artículos, en donde consta prácticamente toda la legislación laboral ecuatoriana.

El Título Preliminar contiene los derechos y principios fundamentales;

El Título I, el contrato individual de trabajo;

El Título II, el contrato colectivo de trabajo;

El Título III, las Modalidades de trabajo;

El Título IV, los Riesgos del trabajo;

El Título V, las Asociaciones de Trabajadores y los conflictos colectivos;

El Título VI, la Organización, la competencia y el procedimiento;

El Título VII, las Sanciones; y,

El Título VIII, la Prescripción.

En 1939: se recopilan amplias disposiciones de la Legislación Laboral y de la Legislación Social; sin embargo, no tuvieron mucho efecto ya que en un corto plazo fueron derogadas.

En 1944: Con el apoyo militar varios sectores sociales se levantaron y producto de ello fue la revolución conocida como "*La Gloriosa*", y un año después.

En 1945: se dicta una Constitución que fue conocida como *Democrática*, en virtud de que se amplían y mejoran los propósitos de constitucionalización del Derecho del Trabajo, ya que incorpora, a la Declaración de Derechos, normas fundamentales que regulan el trabajo, los principios de protección al contrato colectivo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el principio de que *a trabajo igual corresponde salario igual*, el salario se considera crédito privilegiado, jornada de 8 horas diarias, jornada nocturna con recargo, jornada de 6 horas en subsuelo, reconocimiento del derecho sindical y de organizaciones de empleados públicos, derecho a la huelga y al paro, prohibición del despido sin causa, participación en utilidades, derecho a jubilación, igual el artículo 148 concerniente al trabajo y la previsión social en el cual se establecen 26 literales en los que se incluye enunciados sobre

garantías y derechos en el orden laboral que constan también en el Código del Trabajo de 1938.

Textualmente se transcribe toda la Sección V que trata Del Trabajo y la Previsión Social de dicha Constitución de 1945 en el ANEXO N°1.

En 1946: Se establece la invalidez de contratos que discrimen la dignidad humana; consagra el principio de la obligatoriedad del trabajo; establece la necesidad de procurar trabajo a los desocupados; asegura la libertad profesional; enumera las garantías generales del trabajo, determina que la libertad de trabajo es una garantía individual. Se transcribe el Título II concerniente a las Garantías Generales en el ANEXO N°2.

En 1967: se permite la organización de los trabajadores del sector público en el Capítulo VI que trata del Trabajo y de la Seguridad Social (ANEXO N°3).

En 1978: La Constitución contentiva de un capítulo amplio sobre el trabajo, (Capítulo incorporado en el Título II: De los Derechos, Deberes y Garantías Sección VII: Del trabajo, ANEXO N°4), entre otros aspectos; garantiza la transacción laboral, sin que se desconozcan los derechos laborales; la intangibilidad de los derechos reconocidos, así mismo, omite varias garantías reconocidas en anteriores constituciones; como la del salario, la jornada, a la madre trabajadora y a los menores, especialmente el derecho de asociación y de huelga de los empleados públicos, manteniendo los preceptos básicos incluidos en la Constitución de 1967.

En 1998: La Carta Magna de conserva en lo sustancial el capítulo sobre el trabajo de la anterior Constitución de 1978. En realidad, la Constitución de 1998 fue básicamente aprobada por la voluntad de una mayoría derechista en la Asamblea Nacional y, por tanto, sus orientaciones tenían un contenido aperturista, globalizante, privatizador, de privilegio al libre mercado y a las tesis neo liberales, principalmente en cuanto al régimen económico, lo cual contradecía los pronunciamientos de amplios sectores sociales que habían derrocado a un gobierno populista y corrupto y que más tarde también derrocaría a dos gobiernos de orientaciones similares y que llevaron a la mayor crisis económica al país. La organización social y ciudadana había rebasado la acción de los partidos políticos tradicionales y el anhelo popular exigía una

reforma política profunda que de cuenta de la nueva realidad de América Latina y el mundo, y que resuelva los problemas económicos y financieros que habían llevado a la mayoría de la población a sufrir calamidades de desempleo, pobreza y marginamiento. Sólo en los últimos años, cerca de tres millones de compatriotas, casi un cuarto de la población total, abandonan el Ecuador para buscar posibilidades de empleo en el Norte de América y en Europa, en un éxodo sin precedentes, no obstante lo cual, se mantienen tasas de desempleo y desempleo exageradas y perjudiciales para el desarrollo nacional.

1.1.3.2. La Constitución del 2008:

La nueva Constitución fue publicada mediante Registro Oficial N° 449, de 20 de octubre del 2008, elaborada por la Asamblea Constituyente, reunida en Montecristi, instancia dispuesta por el pueblo en las urnas con el objeto de redactar una nueva Carta de Derechos, y una nueva institucionalidad del Estado, inaugurada en noviembre del 2007, sus atribuciones constan en el Estatuto dictado también mediante la *Consulta Popular*, celebrada el 15 de abril del 2007.

La Constitución del 2008 contiene algunas normas contradictorias e incluso inconvenientes pero también otras acertadas que han sido aprobadas junto a los denominados *Mandatos Constituyentes*, los mismos que no tienen sustento jurídico, como se analizará más adelante.

Se encuentran transcritos en el ANEXO N°5 los artículos fundamentales de la Constitución que se enfocan al Derecho del Trabajo.

Entre las reformas laborales que se incorporan en la nueva Constitución se destaca lo constante en el numeral 16 del Art. 326, que señala una distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, no obstante que las normas internacionales del trabajo no hacen dicha diferenciación, igualmente en otras disposiciones se realiza esta diferenciación que profundiza la división social del trabajo, como por ejemplo; se menciona en el tercer inciso del Art. 229 de la Carta Magna que en el sector público solo tienen derechos laborales los *obreros*, cuya definición no se concreta, pues, éstos cumplen labores tanto

materiales como intelectuales, lo mismo que el personal administrativo de una empresa o institución, a quienes se les pretende ubicar en otro régimen, como es el *Civil Administrativo*, y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos a la organización sindical, a la contratación colectiva y al derecho al trabajo, que incluye la estabilidad en el trabajo.

La clase obrera, la clase trabajadora o proletariado en general, es el sujeto histórico de la lucha en contra de la explotación capitalista, que también la ejercen muchos gobernantes o administradores de los Estados. Los obreros, entonces, son los verdaderos portadores de una conciencia social que logrará definitivamente un cambio estructural de justicia social, de bienestar y de democracia auténticas. Los obreros son quienes poseen la fuerza de trabajo que permite la actividad laboral, material e intelectual, en su conjunto, y no de manera parcial o fraccionada como se pretende plantearla, cuando separan la actividad intelectual de la manual o material, al señalar que los unos son servidores o empleados públicos, que cumplen actividades de tipo intelectual, los cuales no tendrían derechos de orden laboral, porque seguramente consideran que no son trabajadores u obreros. Esta apreciación ha permitido discriminar tradicionalmente a sectores amplios de trabajadores ecuatorianos como son los empleados públicos y actualmente con las reformas constitucionales y laborales que han sido dictadas en estos últimos meses, también a los trabajadores que cumplen labores administrativas y profesionales, sin entender que ellos poseen derechos adquiridos y que han gozado de la protección del régimen laboral, en cuanto a la posibilidad de pertenecer a una organización sindical, de ampararse en la contratación colectiva de trabajo y ejercer derechos fundamentales como el de huelga y de representación o participación social y democrática, pues así se ha contemplado en Cartas Políticas como la de 1967.

En efecto, el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución señala que quienes cumplen actividades administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública; es decir, el personal administrativo,

técnico y profesional, por el solo hecho de haberse capacitado y superado está marginado de la protección laboral. Nunca antes ni en este país ni en el mundo se ha despojado de los derechos laborales a quienes estudian y obtienen títulos en educación superior.

Las normas de la OIT no discriminan a las diferentes actividades en el orden laboral, sean estas manuales, intelectuales, técnicas y hasta profesionales. Como señala el Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, por ejemplo, sólo algunos funcionarios de la fuerza pública podrían permanecer al margen de la legislación laboral, para efectos de la organización sindical y otros beneficios, y aclara el Convenio 98 de la OIT (1949) en su artículo 6, indicando que; “el presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no debería interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.²⁰ Por lo que no se da una discriminación entre los sectores público y privado, como está escrito en la actual Constitución.

1.2. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

1.2.1. Breve Reseña Histórica sobre el Origen de la Flexibilización Laboral.

La *Flexibilización Laboral* nació por causa de las orientaciones económicas neoliberales y los criterios sobre la globalización. A partir de la crisis de los años 70, surgen varios efectos negativos, por la excesiva acción del mercado europeo y mundial, concretamente por la vigencia de escalas salariales no ajustadas al costo de la vida, lo que con lleva el gran índice de despidos, por ende el desempleo y la pobreza generalizada.

Los Gobiernos buscaron la forma de disminuir el desempleo bajando los salarios y los costos de despido, creían que así fomentarían el empleo, con todo, fueron los empleadores que salieron beneficiados, con una mano de obra

²⁰ **CONVENIO 98 DE LA OIT, (1949).** *Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*, Art. 6.

más barata y subsidiada por la colectividad por medio de aportes y cargas sociales.

Para el Dr. Julio César Trujillo (1992): *La fiebre flexibilizadora, como el cólera no tiene su origen en el Ecuador, sino en el extranjero; mientras que el cólera no proviene de países pobres como el nuestro, la "flexibilización", en cambio, nace en los países industrializados y, nos llega, según me parece, de Europa por la vía de España y de Estados Unidos de Norteamérica por vía de México, aunque en menor escala.*²¹

La Flexibilidad Laboral supone adaptar formas, modos y organizaciones del trabajo, en un modo global, a las transformaciones en los países y épocas, para ello se establecen reformas y modificaciones de la ley que regulan el funcionamiento del trabajo asalariado.

La flexibilización laboral en el Ecuador, durante el régimen del Presidente Rodrigo Borja establece un magro sistema de indemnizaciones para la terminación unilateral de las relaciones laborales, formula un sistema de revisión de salarios, consagra una restricción de la reclamación colectiva y define una modalidad conflictiva para la negociación de contratos colectivos, donde la voluntad del empleador, restableciendo el desequilibrio entre patronos y trabajadores. En tanto, en el gobierno de Durán Ballén, se formularon reformas orientadas a cambiar el régimen jurídico de amparo a los trabajadores del sector público y limitar el derecho de sindicalización de los mismos.

1.2.2. DEFINICIÓN DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Aún cuando en los primeros momentos fue tarea difícil elaborar una definición sobre flexibilización, hoy nadie discute que la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, cuyo objetivo es supuestamente quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

²¹ **TRUJILLO**, Julio Cesar (1992). *Ley No. 133*, Ediciones de la PUCE, pág. 9.

Juan Raso Delgue (1993) expresa: por flexibilización laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción.²²

La denominada Flexibilidad y desregulación laborales tienen por sus principales objetivos permitir la libre contratación y despido de trabajadores, rompiendo de esta forma los principios de tutela y de continuidad de la relación laboral y dejando las condiciones del trabajo sometidas a las fuerzas del mercado, como si se tratase de una mercancía o insumo más; y, en general dejar en libertad a los empleadores para disponer libremente de la forma como se desarrolla el trabajo en los centros productivos.²³ (Guerrón et al., 2001: p. 7)

Los diversos conceptos definidos anteriormente, se formula la siguiente conclusión que la *Flexibilización Laboral* consiste en un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad, sin tomar en cuenta los derechos de los trabajadores y creando más inseguridad social.

Estos recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar enmarcados dentro del marco jurídico de la legislación del trabajo entendida en sentido amplio, como el conjunto de normas que regulan el hecho social trabajo, en el que figuran: la Constitución o Carta Fundamental, las leyes generales y especiales, los reglamentos, las normas provenientes de las negociaciones

²² MARTINEZ, MATIAS (1993). *Concepto de Flexibilización Laboral*, disponible en: http://www.atiasmartinez.com/mayra/La_flexibilizacion2.doc.

²³ GUERRÓN, SANTIAGO (2001). *Flexibilidad Laboral en el Ecuador*, Ediciones ABYA-YALA, Quito, pág. 7.

colectivas, del reglamento interno o del taller en la medida en que sea reconocido, y otras derivadas de los usos o costumbres industriales o profesionales, los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquéllos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral, que vistos como un todo coherente, conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo.

1.2.3. FORMAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

- 1.2.3.1.** La Numérica;
- 1.2.3.2.** La Organización de la Producción;
- 1.2.3.3.** La Jornada de Trabajo;
- 1.2.3.4.** La Remuneración;
- 1.2.3.5.** La Precarización del Contrato Individual de Trabajo;
- 1.2.3.6.** Lugar de Trabajo;
- 1.2.3.7.** De Sindicatos y Comités de Empresa.

1.2.3.1. LA FLEXIBILIDAD NUMÉRICA

Se refiere al cambio de la cantidad de trabajadores de una empresa, y la duración de los contratos de trabajo, dependiendo de los resultados de productividad de la empresa, de las variaciones del mercado o de las innovaciones tecnológicas.

Se requiere la tipificación legal para lograr despidos de los trabajadores, reduciendo el costo de indemnización, o en definitiva sin pago de indemnización, como sucede en el contrato por horas, que solo se estipula las labores cierto tiempo en horas, aunque ahora nuestra legislación elimino este tipo de contrato por horas, por consecuencia se camufla la figura en otras formas, como: parciales, eventuales, temporales o de prueba.

Los que propugnan la Flexibilización Numérica, explican que se expandiría los puestos de trabajo y reducirían los costos salariales, siendo posible ya que la

empresa contrataría personal con una duración limitada, según la producción, de este modo no tienen que retener al trabajador, ni despedirle.

Ricardo Daniel Gringas (1992) comenta que *la otra cara de estas prácticas es que se acrecentaría la segmentación y división del mercado de trabajo, fomentando la existencia al mismo tiempo de un sector de trabajadores (probablemente jóvenes y mujeres en su mayoría) con empleos inestables, generalmente con peores salarios y con acceso limitado a los beneficios sociales; otro de trabajadores privilegiados, que conservarían sus empleos y beneficios bajo las condiciones usuales, y un tercer núcleo conformado por aquellos trabajadores semi-independientes o trabajadores subcontractados, con condiciones de precariedad casi idénticas a la de los inestables.*²⁴

1.2.3.2. LA FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Concierne a la capacidad de la industria de las empresas de adaptar su organización y producción a la incorporación de nuevas tecnologías, o a la demanda por aumento de ritmo o diversificación de los productos, o a la competitividad de los mismos.

Se busca que el trabajador se adapte a las nuevas exigencias de las empresas, tienen que responder a la necesidad del mercado, tal como, la eliminación de una sola especialización de trabajo, sino más bien se busca el tipo y perfil adecuado en un trabajador que sea poli funcional, es decir, un trabajador que realice muchas actividades dentro de la empresa.

²⁴ GRINGAS, RICARDO DANIEL (1992). *¿Qué es La Flexibilidad Laboral?*, Manual de Formación Sindical, INCASUR, Buenos Aires, pág. 42.

1.2.3.3. LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

El trabajador tiene un costo para la empresa como elemento de producción, es decir que la jornada de trabajo tiene un valor, lo que busca la flexibilidad es revisar la jornada de trabajo para reducir costos y ahorrar. Ya existen reformas en algunos países referentes a este tema, donde se ha establecido la jornada anual de trabajo, o que haya diversas horas de entrada para cada tipo de trabajador, etc.

Esta forma de flexibilización pretende adaptar los horarios de trabajo y la jornada de trabajo con las necesidades de la empresa y la producción, de este modo, transformar de un tiempo de trabajo fijo a un modificable a las características de la producción y organización de la Empresa.

La Ley Laboral Ecuatoriana estipula que la jornada máxima de trabajo diario será de 8 horas, de manera que no exceda en la semana 40 horas, y por tanto se obliga determinar dentro del contrato individual de trabajo tal característica, si fuera el caso de excederse esta jornada, al trabajador se le deberá reconocer las horas como extraordinarias y suplementarias, regulado en el artículo 55 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias de trabajo están comprendidas en el horario de 24h00 a las 6h00 y sábados y domingos con un recargo del ciento por ciento, a diferencia de las horas suplementarias tienen lugar durante el día o hasta las 24h00 y el empleador pagará con el 50% de recargo, por lo que la empresa debe cumplir la ley y los contratos, por lo tanto, mira este excedente como un gasto oneroso, y busca alternativas legales para poder formular un contrato adecuado para los intereses de la Empresa, entonces, el Contrato a Tiempo Parcial y el de Horario Flexible, son prácticas de la parte empleadora para poder determinar el tiempo de trabajo de los trabajadores.

1.2.3.4. LA FLEXIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN

Este tipo de flexibilización incurre en la remuneración, ya que su objetivo es que el trabajador reduzca los costos para cambiar las formas de remuneración, lo que le hace muy cotizado por los empleadores.

La remuneración es todo lo que se percibe en dinero el trabajador por sus labores, dentro del Código de Trabajo, Art. 80, se encuentra definido el salario y el sueldo, los cuales, son tipos de remuneraciones, y lo define como:

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

El Salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El Sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables.²⁵

Las empresas miran beneficioso el efecto de reducir costos en la remuneración, ya que, aumentaría las ganancias y las utilidades, lo que conlleva a un aumento de inversión y generación de empleo, como también cambiaría la relación de precios entre el de la mano de obra y las inversiones de capital fijo.

Por otro lado los trabajadores ven este como una afección a la baja de sus remuneraciones, y con ello una pérdida del poder adquisitivo de los mismos. En el caso de una desaparición de la remuneración básica, suscitaría una evidente y muy marcada diferenciación salarial, es decir, los trabajadores que realicen las mismas funciones recibirían diferentes rubros por su trabajo. Además, por esta causa de reducir los salarios, el efecto es la disminución de las aportaciones sociales, como por ejemplo el aporte al IESS estaría afectado sus prestaciones.

Las empresas emplean esta figura, como por ejemplo, eliminando el salario fijo, sino dependiendo del resultado del trabajo y desempeño, se evalúa y se paga, también entregan a los trabajadores una *gratificación* dependiendo del trabajo y del crecimiento. Así mismo, como un claro ejemplo es el contrato de trabajo por horas (este tipo de contrato fue eliminado de la legislación ecuatoriana –

²⁵ **CODIGO DEL TRABAJO** (2005). Registro Oficial Suplemento N° 167 de 17 de diciembre del 2005, Cap. VI De los Salarios, de los Sueldos, de las Utilidades, de la Bonificaciones y Remuneraciones Adicionales, Art. 80.

Mandato N° 008), lo que la remuneración es por cada hora trabajada y de eso dependería de su estipendio, si trabaja más horas, gana más sueldo.

1.2.3.5. LA PRECARIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La precarización significa la limitación del plazo o tiempo del contrato, tales como los contratos de tipo; ocasionales, eventuales, de temporada, a prueba, entre otros, enfoca a la duración y terminación del contrato laboral, con el fin de que haya variedad de contratos, su objetivo es contratar personas exclusivamente los días que lo necesite, como también no hay las indemnizaciones por despido, no tiene estabilidad, son contratos de corta duración.

Afecta al contrato individual laboral en su contenido, clase, duración y terminación. Actualmente existe una variedad y diversidad de contratos de este tipo de Flexibilidad:

- **TRABAJOS NO PERMANENTES:**

Son trabajos de empleo temporal, ocasional o de una duración determinada. La mayor flexibilidad en la producción está en utilizar a los trabajadores contratándolos en figuras de plazos limitados que cubre cualquier tipo de trabajo que no sea permanente.

Cabe señalar que el inconveniente de este tipo de trabajos es que se ven afectados con las otras formas de contratación, en virtud de que se vulnera sus derechos y principios como es la estabilidad, el derecho de asociarse, falta de motivación de los trabajadores, el despido es inminente, entre otros.

Sin embargo existen criterios favorables en este tipo de contratos, ya que con ello le permite al empleador cubrir los puestos que requieren de poco tiempo de duración, existe disponibilidad inmediata, el costo de la mano de obra es relativamente bajo, los trabajadores se esmeran porque se les contrate nuevamente, se podría elegir al trabajador que posea más habilidades y destrezas en el desempeño de su labor. Adicionalmente contribuye a

solucionar parcialmente la desocupación y el desempleo que es cada vez más creciente.

- **EL CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:**

El *Mandato Constituyente 8* (R.O. 330-S, 6-V-2008), emitido por la Asamblea Constituyente *elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajadores y empleadores.*²⁶

De la misma manera la Constitución en su Art. 327 dice: (...) *Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.*²⁷

Bajo esta circunstancia se elimina acertada pero parcialmente la tercerización o intermediación laboral que fue una figura jurídica creada de manera intencional para evadir impuestos al Estado y explotar al trabajador, era conocido que de manera generalizada las empresas tercerizadoras cobraban el doble de lo que pagaban a los trabajadores es decir era una forma moderada de explotación. Pero cambia la figura con otras características: se denomina como un contrato de *Servicios Complementarios*, y todos los trabajadores que realicen labores relacionadas directamente con la actividad de la empresa, con este mandato tendrán que ser contratados directamente con una estabilidad de un año como mínimo, la consecuencia de esta norma fue que una vez cumplido el año hubo el desplazamiento de millones de trabajadores de sus puestos de

²⁶ **MANDATO CONSTITUYENTE N° 008** (2008). Registro Oficial Suplemento N° 353 de 5 de junio del 2008, Art. 1.

²⁷ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (2008). Registro Oficial Suplemento N° 449 de 20 de octubre del 2008, Capítulo VI del Trabajo y Producción, Sección III de las Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 327.

trabajo, siendo un acto alevoso en contra de toda la fuerza de trabajo y productores de riqueza de nuestro país.

Como se observa, no se ha erradicado completamente la tercerización, en virtud de que aún existe la contratación para servicios complementarios, esto se aplica a través de las compañías de seguridad, de limpieza, de transporte, alimentación; lo cual es en algunos casos vulnerados los derechos de los trabajadores tercerizados, sus remuneraciones son bajas, ellos se deben a la empresa tercerizada, los contratos de trabajo no siempre son estables o permanentes, entre otras características.

1.2.3.6. LA FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Este tipo de flexibilización involucra que el trabajador no necesariamente debe ejercer sus labores en su lugar de trabajo, son sistemas novedosos que pueden ser realizados a distancia, a domicilio o teletrabajo, inclusive bajo el innovador sistema del Internet.

Se distinguen tres tipos de teletrabajadores, término utilizado según la Asociación Británica de los mismos:

- **Telenómadas:** son trabajadores que necesitan movilidad en su trabajo, estos pueden ser vendedores, los que trabajan en distribución, los que pueden recibir instrucción en sus medios de transporte, laptops, celular, entre otros.
- **Especialistas:** Son aquellos que se encuentran lejos de su sitio de trabajo permanente, pero que mantiene contacto con su lugar de dependencia laboral, como son los ingenieros o arquitectos.
- **Los Empleados de apoyo al Trabajo de Oficina:** Se considera en este grupo a las personas que realizan actividades de conocimientos especializados como es el trabajo administrativo, secretariado y el servicio telefónico.

En la Legislación Laboral Ecuatoriana no se establecen límites en cuanto al lugar de trabajo y no habría inconvenientes en aplicar esta forma de flexibilización. Dentro del contrato de trabajo se debe indicar claramente los

lugares de trabajo y la forma en que se va a desarrollar el trabajo para así cumplir con los requisitos de validez que exige el contrato de trabajo escrito.

1.2.3.7. FLEXIBILIZACIÓN SINDICAL Y DE COMITÉS DE EMPRESA

Con este tipo de flexibilización se pretende debilitar la capacidad organizativa de los sindicatos y comités de empresa, pretendiendo terminar con los mismos, ya que el principal objetivo de la flexibilidad laboral es disminuir o eliminar la estabilidad laboral, a través de la posibilidad de suscribir contratos individuales con períodos cortos de tiempo, renovables. Contraponiéndose a principios consagrados en tratados internacionales tales como; la Declaración de Filadelfia proclamó que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, de la misma manera, los Convenios 87 y 98 reconocen el derecho de asociación.

Este tipo de flexibilización trae consigo inconvenientes como es la segmentación y precarización de los trabajadores ya que el trabajador no permanente sabe que su estabilidad laboral está siendo juzgada u observada todos los días y que existe gran cantidad de trabajadores desocupados esperando tomar su lugar cuando éste se encuentre vacante. Con esto se resta potenciales afiliados a una organización profesional, ya que provocaría un debilitamiento en las sindicatos, afecta al principio de sindical de solidaridad entre los trabajadores.

Decreto Ejecutivo N° 1701, de 30 de abril del 2009, emitido por el Presidente de la República, en el cual define cuales son las cláusulas que definitivamente se eliminan de los contratos colectivos, es una clara manifestación de flexibilización laboral en el país.

CAPÍTULO II

REFORMAS LABORALES IMPORTANTES

A continuación un análisis de las reformas laborales más importantes que se han suscitado dentro de la historia de las reformas del código de trabajo.

2.1. LA LEY 133, DE NOVIEMBRE DE 1991

La Ley Reformativa al Código del Trabajo aprobada el 20 de noviembre de 1991 y publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 817 de 21 de noviembre de 1991, denominada *Ley 133*, fue creada para incentivar la oferta de plazas de trabajo, lo que en realidad no ocurrió, pues, se modificó radicalmente la Legislación Laboral y se obtuvo consecuencias que vulneran los derechos, principios e instituciones, como la contratación colectiva, el derecho de asociación y de huelga, asimismo, la estabilidad en el trabajo, consagrados en la Constitución, junto a los Convenios Internacionales aprobados por la OIT y ratificados por el Ecuador.

Las reformas implementadas en dicha Ley son:

- Se modifica la duración y las formalidades de los contratos de trabajo, se introduce, lo referente a la estabilidad mínima de un año como tiempo de duración del contrato, se crea formas de contratos, tales como, eventuales y ocasionales, junto a otros que la estabilidad no cuenta, como los contratos en las empresas maquiladoras o en *zonas francas*, como novedad se incorpora la solemnidad obligatoria de celebrar los contratos por escrito y presentarlos ante el Inspector del Trabajo, estas modificaciones son una clara manifestación de flexibilización laboral.

- A las formas de remuneración se añade el pago por días, además las labores que no fueren de carácter permanente, es decir, los contratos de tareas periódicas, estacionales o la prestación de servicios personales, este tercero se paga la remuneración en proporción de sus actividades con relación a la jornada completa y además los beneficios de ley, esta disposición como su

nombre mismo lo indica representa a los trabajos no permanentes que son contratos para disfrazar la estabilidad de los trabajadores.

- Las indemnizaciones también tienen sus reformas, primeramente vemos que se elimina la salvedad del pago de bonificaciones por desahucio a los contratos de plazo fijo, en el tema de despido intempestivo el trabajador despedido que haya cumplido 20 años y menos de 25 años de labor con el mismo patrono, tendrá derecho a pedir la parte proporcional de la jubilación patronal, no es más que un derecho del trabajador establecido en el Código del Trabajo, igualmente dentro del despido puede ser mejorada la indemnización por mutuo acuerdo entre las partes, más no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, corresponde a una buena herramienta el mutuo acuerdo en caso de que en verdad se cumpla, aunque en la practica el empleador hace lo posible para no cumplir con la obligación que le manda la ley.

- Se eleva el número de trabajadores para formar sindicatos o asociación profesional de trabajadores, de 15 a 30, del mismo modo, se incluye que para conformar un Comité de Empresa y el Comité Especial se constituyen con más del 50% de los trabajadores, evidentemente no menos de 30 obreros de la empresa, las reformas se hicieron bajo el argumento que la realidad laboral del país ha cambiado desde 1938, con las visiones; la primera, permitir a las empresas producir, utilizando su máxima capacidad de producción; y segunda, ocupación a un gran número de ecuatorianos desocupados y subempleados, puesto que las empresas aumentarán personal hasta su máxima capacidad productiva y de esta manera disminuiría un tanto la desocupación del país, lo que no ocurrió, sino más bien se permitió que los trabajadores del país pierdan la posibilidad de asociación ya que la mayoría de empresas tienen menos de 40 trabajadores y el empresario optó por subdividir la empresa matriz, para impedir el ejercicio constitucional del derecho de asociación, apagó al movimiento obrero, porque debilitó totalmente la organización colectiva y por ende la suscripción de contrato colectivo. En claro quebrantamiento de la norma de los literales b) y c) del Art. 49 de la Constitución de 1978, que dice:

c) *El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento; d) Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la Ley, contado desde la terminación de la relación laboral.*²⁸

Viola también el Convenio Internacional N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, aprobado por la OIT.

- Se desnaturaliza la contratación colectiva, ya que se obliga a las partes a una negociación de 30 días, luego de las cuales, si las partes deciden no negociar más, cualquiera de ellas puede plantear una reclamación ante el Director del Trabajo, para que se conforme un Tribunal de Conciliación y Arbitraje el cual decidirá sobre los términos del contrato colectivo, al margen incluso de la voluntad o interés de las partes, naturalmente casi siempre los perjudicados son los trabajadores, pues es lógico que quienes tienen directo interés en la contratación son ellos, por eso presentan un proyecto de contrato, se rompe también el principio de *Acuerdo entre las Partes* al recurrir a un arbitraje a partir de la reclamación, convirtiendo de un pacto de paz a un conflicto colectivo. El principio de autonomía colectiva democrática rescatada luego de la derrota del fascismo al finalizar la segunda guerra mundial, ha sido vulnerado una vez más.

- Otra institución es la declaratoria de huelga, se introduce limitaciones en las reformas, ya que, hay más restricciones y más requisitos para su ejercicio, siendo la causa sobre la falta injustificada del empleador o su representante a dos reuniones de la mediación obligatoria, se reforma la huelga solidaria y su tramitación, comprende el notificar la declaratoria ante autoridad competente del trabajo, después se produce la suspensión por tan solo tres días y sin pago,

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (1978), Art. 49.

vulnerando los derechos consagrados en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de 1979, literales c) e i) del Art. 31.

- Con respecto al tema de *Pliego de Peticiones*, la reforma dispuso que en el tiempo de duración del contrato colectivo no se pueden presentar pliegos de peticiones relacionados con temas del mismo, ya que si lo hiciera inmediatamente se ordena por autoridad laboral su archivo.

Para el Dr. Joaquín Viteri (2006), la reforma más lesiva para los derechos consagrados en la Contratación Colectiva de Trabajo, fue la que faculta a la Autoridad del Trabajo, el archivo del pliego de peticiones, en caso de que este contenga temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo. Esto como lo dejamos expresado anteriormente, impide que la asociación profesional pueda reclamar a través del pliego, los incumplimientos del contrato, por parte del empleador.²⁹

2.2. LA LEY DE REFORMA A LAS FINANZAS PÚBLICAS

Promulgada en el Suplemento del Registro Oficial N° 181 de 30 de abril de 1999, afectó la contratación colectiva en el sector público.

En el artículo 272 de la Constitución de 1998 como ocurre también en muchos países de América Latina y Europa se reconoce la jerarquía de la Constitución, como Ley Suprema del Estado.

Cada uno de los órganos del poder público tiene funciones específicas que cumplir, pero dentro de los parámetros de la Constitución, si no se sujetan a estos, sus actos son inconstitucionales e ilegítimos. Si las Funciones Ejecutiva y Legislativa violan las normas constitucionales, en especial los derechos y garantías a favor de las personas, cuya eficacia y control corresponde a la Corte Constitucional.

Del hecho de la supremacía material de la Constitución se derivan importantes

²⁹ VITERI, JOAQUÍN (2006). *Derecho Colectivo Del Trabajo*, pág. 308.

consecuencias: en primer lugar ella asegura para los participantes - para toda la comunidad- un refuerzo de la legalidad, ya que si todo acto contrario a la ley debe ser considerado desprovisto de valor jurídico, necesariamente lo será también todo acto contrario a la Constitución, inclusive en el caso de que el acto emane de los gobernantes; la supremacía material de la Constitución se opone también a que el órgano investido de una competencia determinada delegue su ejercicio en otro.

Es evidente que algunas normas de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, se dictan en total violación a la Constitución, en particular aquellas que expresamente se refieren a la vulneración de derechos de los trabajadores, violan lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución de 1998, Sección Segunda Del Trabajo, y varias resoluciones de instrumentos internacionales, en particular el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la ONU en resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 3 de marzo de 1976, pacto del que Ecuador es signatario y consecuentemente obligado a sus estipulaciones; y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos, el número 98, referente al Derecho de Sindicalización y de negociación colectiva voluntaria, que fue aprobado por el Congreso Nacional del Ecuador el 5 de noviembre de 1956, y publicado en el Registro Oficial No. 923, de 10 de septiembre de 1959, y que se encuentra en plena vigencia.

La Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, reformas varias materias, tales como; económica fiscal, laboral, entre otras, la que nos compete es en materia laboral, donde trae una serie de cambios radicales para mayor empobrecimiento y un cercamiento cada vez más duro a los trabajadores, en temas salarial e indemnizatorio. Así tenemos las siguientes disposiciones:

- Según principios que conforman el Derecho Social y la doctrina jurídico-tributaria, las indemnizaciones laborales no están, ni evidentemente deben estar sujetas a gravámenes ni sometidas al Impuesto a la Renta, son conceptos distintos los términos *renta* e *indemnización*, dada su naturaleza y cuyo objetivo, en esencia, siquiera en una mínima parte, es resarcir el lucro

cesante y compensar el daño emergente. La pretensión de cobrar impuesto a la renta de las indemnizaciones por efectos de despido intempestivo, disolución, visto bueno, compra de renunciadas, supresión de puestos, ventajosamente, fue reconocida su inconstitucionalidad por el Tribunal de Garantías Constitucionales (hoy llamada Corte Constitucional).

- Se crea el Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM), conformado por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público, quien lo presidirá el Ministro de Trabajo y Recurso Humanos (hoy llamado Ministerio de Relaciones Laborales) y un miembro designado por el Colegio Electoral de los Trabajadores, empleados y maestros públicos, sus atribuciones, básicamente son:

- Determinar montos máximos de la remuneración y regular sus incrementos; dentro de estos están; los sueldos, salarios, compensaciones, bonificaciones, subsidios, aportes patronales y cualquier otro beneficio que cause un egreso.
- Determinar el máximo para los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales que se pacten en el contrato colectivo y actas transaccionales.
- Determinar el valor máximo a pagar por indemnizaciones o compensaciones por retiro voluntario, renuncia, eliminación o supresión de partidas, reasignación de funciones o cualquier otra modalidad de terminación la relación de servicios.

El CONAREM es una institución que llega a limitar la naturaleza y esencia misma del acuerdo y convenio entre las partes, plasmado en el contrato individual y afecta más al proceso de negociación de la contratación colectiva, ya que al fijar las políticas y criterios de remuneración no se tendrán en cuenta los méritos personales, la demanda laboral en cada sector, el tiempo de servicio, la especialización y otros factores, disposición que pretende desaparecer la libre contratación colectiva y la justa aspiración de los trabajadores de lograr mejores remuneraciones que les permita una existencia más digna.

- Las indemnizaciones también son manipuladas, cuando faculta que las indemnizaciones podrán pagarse mediante bonos, acciones o bienes de las Instituciones del Estado, y dice que para efectos de este pago, se entiende como indemnización lo considerado en los contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otro acuerdo o convenio entre las partes, siendo que la misma ley elimina la posibilidad del principio de justicia social y equidad que es el acuerdo entre las partes.
- En caso de transformación de instituciones del Estado, como la escisión, fusión, sustitución, etc., se entenderá que no existe despido intempestivo ni terminación unilateral de la relación laboral, más bien conservan su trabajo con el reconocimiento de los derechos legales adquiridos, esta disposición cumple con el derecho constitucional de estabilidad laboral al permitir que el trabajador conserve su puesto de trabajo en el empresa así este en proceso de transformación.
- En el artículo 56 de esta ley, se desconoce el derecho a la libre contratación, se deja sin valor los contratos colectivos o actas transaccionales, las partes pueden contratar libremente pero tal contrato quedaría sin efecto para los trabajadores, porque en ella imperativamente se entiende incorporada una cláusula “en cuya virtud los beneficios económicos adicionales a los legales, se suspenderán en caso de que la institución empleadora disminuya sus ingresos en forma tal que les sea imposible cumplir con sus obligaciones”, violando no solo el artículo 35 de la Constitución del 98, al que se pretende limitarlo sino también a todos los instrumentos internacionales citados precedentemente. La inconstitucionalidad con la circunstancia que de manera especial afectará a las instituciones y compañías mercantiles en donde las instituciones del Estado sean los accionistas mayoritarios, como sucede por ejemplo con las empresas eléctricas. Esta disposición ilegal e inconstitucional fue derogada y declarada inconstitucional por el Tribunal de Garantías Constitucionales (actualmente conocido como Corte Constitucional).
- Se establece un mecanismo para determinar quienes se consideran empleados públicos respecto de la LOSCCA y quienes trabajadores públicos

sujetos al Código de Trabajo, por parte del Ministerio de Trabajo, con este procedimiento les quitan a determinados trabajadores la posibilidad de plasmar su derecho de asociación.

- La parte final de la Disposición Transitoria Octava, a partir de “será también de competencia del Consejo Nacional de Remuneraciones (...)”, es inconstitucional, pues, aquellas entidades han cambiado su régimen jurídico al Derecho Privado y se sujetan al respectivo órgano de control societario y, en este caso, al CONADES.

2.3. LA LEY DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, “TROLE I”

Publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 34 de 13 de marzo del 2000, reforma a la Ley para la Reforma de las Finanzas Publicas en la cual se establece un régimen de remuneraciones e indemnizaciones, dicha potestad al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, CONAREM. La Trole 1 continúa con la orientación de *Flexibilización Laboral*, propia de los sistemas neoliberales y adoradores del mercado.

En el ANEXO N° 6, consta el articulado referente a materia laboral estipulado en la Ley de Transformación Económica del Ecuador, del que se va hablar a continuación.

En el año 2000 el país se encontraba en un ambiente de crisis general, presente la corrupción en todos los espacios, y la inflación económica por los cielos, y un gobierno débil y presionado, toma la decisión más fácil que es la Ley de Transformación Económica del Ecuador, que como su nombre mismo lo indica, toma un cambio del sistema monetario de sucres al sistema monetario el dólar, es decir, dispone la vigencia del dólar estadounidense como moneda de cambio mercantil oficial en el Ecuador.

Se incorpora en el Código del Trabajo, el contrato por horas, se entiende por este el convenio que las partes hacen al valor de la remuneración total por cada hora de trabajo, aclarando que este tipo de contrato se puede celebrar para cualquier

clase de actividad y que cualquiera de las partes, en cualquier momento, puede dar por terminado el contrato, con ello prácticamente pierde su derecho de estabilidad laboral, como también su derecho de asociación ya que no se lo reconoce en este tipo de contrato, y por tanto no tiene acceso el trabajador a la institución tan importante que es la contratación colectiva.

El contrato por horas es una novedad ya que anteriormente no existía y a su vez se prohibía estipular la remuneración por horas, lo que negativamente viene a trastocar por completo el sistema de contratación individual del trabajo.

Se incorpora a los conceptos de sueldo y salario mínimo, por la nueva denominación el de *Remuneración Unificada*, constituye el salario básico sectorial, las remuneraciones sectoriales, la decima quinta y decima sexta remuneración, y en calidad de componentes salariales la bonificación complementaria y la compensación por el incremento de costo de vida, para el Dr. Viteri (2006) la reforma de unificación salarial es

(...) para el sector privado que tiene sus efectos positivos y negativos. Positivos en el sentido de que impide la evasión patronal de pagar todos los componentes salariales, y el trabajador sabe lo que debe ganar mensualmente. Negativo, porque en la unificación se excluye como un componente de la remuneración, a la compensación del transporte.³⁰

El Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, CONAREM, fija la remuneración del sector público, lo cual lleva a una clara diferenciación entre trabajadores privados y públicos, se distorsiona el principio de igualdad ante la ley, como lo determina la Constitución en su artículo 11, numeral 2.

Introduce la conformación y atribuciones del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, como órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (hoy Ministerio de Relaciones Laborales), integran tres miembros: el Subsecretario de Trabajo, el representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y, un representante de las Centrales de Trabajadores, su función

³⁰ VITERI, JOAQUÍN (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*, pág. 222.

es establecer anualmente el sueldo y salario básico unificado para los trabajadores del sector privado; pero si el Consejo no consiguiera en dos convocatorias, con intervalo de 5 días laborales, un consenso, será el Ministro de Trabajo el que fije dicho rubro.

Las atribuciones del Ministerio de Trabajo para la fijación de la remuneración básica unificada, en el tercer párrafo del Art. 92 de la ley Trole I, establece que,

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. En todo caso los salarios fijados empezarán a regir a partir del 1 de enero del año respectivo.³¹

El caso del Art. 95 del Código del Trabajo acerca de que se entiende por remuneración, dicho elemento fundamental del contrato de trabajo, ha sufrido transformaciones, tal como en el Art. 94 de esta ley, donde establece la unificación salarial que se inició desde 2001 y terminó en el año 2005, con la cual se incorpora a la remuneración el décimo quinto sueldo y décimo sexto sueldo, de esta manera, gradualmente, los componentes salariales en proceso de incorporación a la remuneración, conformados por lo que eran la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, los mismos que durante el año 2000 se pagan por separado. Ha pretextado de encontrar un salario digno para que el trabajador cubra el costo de la canasta básica familiar, se agrega esta política de incorporar a la remuneración los décimos sueldos, efectivamente hay un incremento de la remuneración mensual ya que los legisladores de manera equivocada mueven los ingresos no

³¹ LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR, TROLE I (2000). Ley 2000 – 4, Suplemento del Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000, Capítulo XII De las Reformas al Código del Trabajo, Art. 92.

permanentes como los décimos sueldos que se acumulan durante todo el año para una vez al año recibir este pago, lo transforman a ordinario para que el trabajador reciba su mismo pago pero de forma mensual, entonces no existe un verdadero aumento, no les están incrementando nada a los trabajadores sino entregándoles sus mismos derechos. La Asamblea Nacional el 29 de Julio del 2009 crea la Ley para el pago mensual de Fondos de Reserva y el Régimen Solidario de Cesantía por parte del Estado, continuando con las mismas injusticias, dictamina que el empleador pagará por concepto de fondo de reserva de manera mensualidad y directa a sus trabajadores que escojan si quieren de esta forma o de la tradicional de acumular su fondo, un valor equivalente al 8,33% de la remuneración de aportación. Hoy en día los asambleístas en la comisión respectiva están discutiendo el mismo tema para mensualizar los décimos tercero y cuarto sueldos, como también las utilidades.

2.4. LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, DENOMINADA, “TROLE II”

El presidente Gustavo Noboa Bejarano, expide mediante Decreto Ejecutivo 2000.1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de Agosto del 2000, se encuentra en el ANEXO N° 7, los artículos referentes a las reformas, siguientes:

- Se elimina la disposición que implica la obligatoriedad del empleador a negociar y suscribir el Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual es absurdo e inaceptable.
- La reforma referente al contrato a prueba, al autorizar la no observancia de la obligación de no mantener bajo esta modalidad de contrato a más del 15% del total de los trabajadores de la empresa, durante los 6 primeros meses a partir de la fecha en que los empleadores inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio.

- Se considera como trabajadores eventuales, los que atienden una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, no podrá ser mayor de 180 días continuos en 365 días.
- En caso de que el empleador no pague las remuneraciones, el Ministro de Relaciones Laborales concederá al empleador un término de 5 días para que desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas, la sanción es del 100% de recargo de la obligación no cumplida.
- Se reforman los conceptos de sueldo, salario y retribución accesorio, pasa a ser *Remuneración Total*, y se excluye los beneficios sociales, tales como: alimentación, ropa, transporte, herramientas, educación, cultura, deporte, recreación, salud, protección social y servicio de comisariato.
- Las utilidades que representan el 15% anual de las ganancias de la empresa, se desplazan a los trabajadores de contratistas o intermediarios, ha recibir dichas utilidades de las empresas intermediarias de servicios personales si es que estas tienen su propia infraestructura, más no de la empresa que realmente presto su fuerza de trabajo, donde genero riqueza.
- La Ley Trole II trae, la disposición de que será el Consejo Nacional de Salarios, hoy SENRES, el organismo facultado para realizar incrementos al menos una vez al año, y también faculta al Ministro de Trabajo para dirimir y decidir los casos de incrementos salariales cuando no exista acuerdo entre trabajadores y empleadores.
- En caso de enajenación o cesión de una empresa o negocio, o cualquier otra modalidad donde la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, está obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor.
- Establece que en el sector privado el contrato colectivo deberá celebrarse con el comité de empresa de los trabajadores, y al no existir éste, se suscribe con la asociación que tenga el mayor número de trabajadores afiliados, siempre y cuando cuente con más del 50% de los trabajadores de la empresa.

- Antes de reformar la Ley Trole II, el empleador que decidiría subir unilateralmente el sueldo a sus trabajadores, tenía derecho a imputarlo, es decir rebajarlo si existían otros incrementos de sueldos vía decreto del Gobierno o del Legislativo. Hoy se lo limita la subida a una sola vez, es decir, si el Estado dicta varios incrementos en el año solo es imputable uno. Las observaciones a esta medida llevará a los empleadores a abstenerse de elevar sueldos voluntariamente, de lo contrario se llegará a niveles salariales demasiado altos que atenten contra la empresa por la pérdida de competitividad.

- La Ley Trole II, trae el intento de eliminar la figura jurídica de la tercerización, sin conseguirlo por considerar que para los empleadores, debe ser nefasta esta medida, porque bajo este sistema de tercerización, se evitan de ciertos dolores de cabeza, pues con llamar a una empresa contratista, obtenía el material humano necesario y la contratista era quien se entendía con el trabajador respecto al salario.

- Los empleadores que firmen una notificación de despido intempestivo podrá ser obligado por la autoridad laboral a indemnizar al trabajador en un lapso de 48 horas, es decir con la notificación escrita, el trabajador será convocado al Ministerio de Relaciones Laborales, y una vez que se ratifique el despido, en 48 horas se finiquita el despido.

- Con respecto a la jubilación patronal, con la nueva regulación, trabajadores y empleadores podrán convenir que se cancele en un solo pago y no necesariamente mes a mes. El techo quedó establecido, que se pagará como jubilación patronal el 50% de la remuneración básica de la respectiva categoría ocupacional. Además se podrá cobrar intereses por pensiones atrasadas, si la jubilación patronal no se cancela en el tiempo pactado en el convenio.

- La Ley Trole II, fija un techo de remuneración de 4000 dólares y la reforma de la Ley trole II, fija un techo máximo de 6000 dólares.

2.4.1. RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A LAS INCOSTUCIONALIDADES DE LA LEY TROLE II

Los trabajadores, representados por la CEOSL, la CTE y la CEDUCOT, presentaron una demanda de inconstitucionalidad de la ley Trole 2, en lo concerniente a las reformas del Código del Trabajo, logrando que el Tribunal Constitucional, acepte parcialmente la demanda, mediante Resolución 193 2000, publicado en Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de Diciembre del 2000; las inconstitucionalidades son las siguientes:

- El *Contrato Poli-funcional* es el contrato donde se realizan dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador, y recibirá una remuneración mayor.
- La Ley Trole II pretendía eliminar la décima tercera remuneración y la indemnización por desahucio o despido intempestivo.
- Ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales, una cantidad mayor a \$4 000 dólares de los Estados Unidos de América, y el excedente de las utilidades ya repartidas, se entregara en concepto de Impuesto a la Renta adicional.
- En caso de Visto Bueno el artículo 169 que se refiere a las *Causas de dar por Terminado el Contrato Individual de Trabajo*, por voluntad del empleador en caso de Visto bueno desechado por autoridad, y la voluntad del trabajador de dar por terminado el contrato mediante Visto Bueno aceptado favorablemente, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna por la terminación de la relación de trabajo.
- La disposición que ampara a los directivos de las organizaciones de trabajadores, tan solo del comité de empresa, para no ser presionados psicológicamente con el despido intempestivo o desahucio de trabajo por defender los derechos de sus compañeros.

- La Ley Trole indicaba que el trabajador cuyos ingresos mensuales, en los últimos dos años, sean superiores a 500 dólares como indemnización recibirá el correspondiente a un mes de sueldo si sus años de servicios son 5 años; dos meses de sueldo si laboró hasta 10 años; tres meses si laboró hasta 15; cuatro meses si laboró hasta 20 años; y, cinco meses si laboró más de 20 años, en cambio, los trabajadores despedidos que perciban ingresos menores de 500 dólares al mes, se les seguirá aplicando el inciso tercero del Art. 188 del Código de Trabajo, es decir, un mes de remuneraciones por cada año de servicio.
- Para el pago de la indemnización por despido intempestivo se entenderá por última remuneración la percibida por el trabajador durante los últimos 30 días contados retroactivamente desde la fecha del despido.
- Definición o apreciación del contrato colectivo, se lo reforma en sentido de eliminar las asociaciones de empleadores, y en el caso de las asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, se agrega “según sea el caso”.
- Se incorpora el término “Primer” referente solo a la presentación del proyecto del primer contrato colectivo, la prohibición de despedir y desahuciar a los trabajadores.
- Reforma del concepto de Contrato Colectivo, para permitir la creación de un nuevo sistema de contratación, denominado “Pacto Libre Colectivo de Trabajo”.

2.5. LA LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA, “LOSCCA”

La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa fue reemplazada por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público –LOSCCA- el veinticinco de septiembre del año 2003, mediante Ley 2003 – 17, y publicado en el Registro Oficial No. 184-S, de 6 de Octubre del mismo año; esta ley fue aprobada con graves cuestionamientos, tanto por su contenido anti laboral

como por el procedimiento legislativo, pues, se mencionó que en ciertos artículos no hubo quórum y, en la actualidad la Asamblea Nacional tramita la Ley Orgánica de Servicio Público, la misma que ha pasado el primer debate.

En esta virtud se realizará un breve análisis de las consecuencias que trajo esta ley al vulnerar los derechos de los trabajadores del sector público e incluso del sector privado.

Fue creada con las siguientes argumentaciones del Ejecutivo:

- De conformidad con Constitución Política de la República, las relaciones de las instituciones del Estado con sus servidores se sujetan y regulan por el derecho administrativo y las leyes de la administración pública y en el caso de obreros, éstas se rigen por el Código del Trabajo;
- Por la necesidad de realizar una reforma integral a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa para armonizarla con la realidad actual del país;
- De conformidad con el artículo 124 de la Constitución Política de la República (1998), en su inciso tercero, preceptúa de manera obligatoria que las remuneraciones que perciban los servidores públicos serán proporcionales a sus funciones, eficiencia y responsabilidades. Del mismo modo el ejercicio de dignidades y funciones públicas constituye un servicio a la colectividad, que exige capacidad, honestidad y eficacia; por lo que no hay dignatario, autoridad, funcionario ni servidor exento de responsabilidades en el desempeño de su cargo, puesto o función;
- La administración técnica de los gastos de personal del Presupuesto General del Estado únicamente será factible con el establecimiento de un Sistema Nacional de Remuneraciones, que permita transparentar el pago respectivo;
- De conformidad con el artículo 23 de la Carta Magna (1998), en el numeral 3, reconoce y garantiza a las personas el derecho de igualdad ante la Ley, sin diferencia de ninguna índole;

- A través de la Ley 2000-4, denominada Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000, se instituyó la Unificación Salarial en el Ecuador;
- Corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, estructurar los procesos de cambio del sistema de remuneraciones de las Instituciones del Estado, de manera que ningún funcionario u obrero del sector público perciba una remuneración superior a la del Presidente de la República;
- De acuerdo con el artículo 118 de la Constitución Política de la República (1998), determina las instituciones que integran el Sector Público; y,
- Para asegurar la vigencia de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República (1998), para determinar un trato igualitario a todos los ecuatorianos, incluyéndose a los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores del sector público.

El Servicio Civil y la Carrera Administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional y personal de los servidores públicos, en búsqueda de lograr el permanente mejoramiento de la eficiencia, eficacia y productividad del Estado y sus instituciones, mediante el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de un sistema técnico de administración de recursos humanos.

Las disposiciones de la ley son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además son aplicables a las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento.

Esta ley tuvo algunas inconsistencias, motivo por el cual varias organizaciones sindicales y sectores sociales presentaron demandas de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional (hoy Corte Constitucional), el mismo que aceptó

parcialmente dichas acciones, mediante Resolución N° 036-2003-TC, de 28 de septiembre del 2004.

En dicha Resolución, la mayoría del Tribunal Constitucional consideró básicamente que los trabajadores sujetos al Código del Trabajo no se encuentran involucrados en las disposiciones de la mencionada Ley, pues, pertenecen a un régimen jurídico distinto al del Civil-Administrativo. Esta determinación consta especialmente en:

- El Considerando QUINTO, párrafo tercero, pág. 35 del fallo, en donde se establece que deben diferenciarse las relaciones entre el Estado y los servidores públicos y quienes deben estar protegidos por el Código del Trabajo; indicando que “(...) en esta Ley se regula de modo sistemático las cuestiones relativas a los derechos, obligaciones, estabilidad y más garantías relativas al ejercicio de la función pública;”³²
- En el Considerando SEXTO, párrafo sexto, pág. 37, cuando se señala: “Que, en todo caso, se hace presente que las disposiciones de esta Ley no alcanzan a los obreros, que de conformidad con el número nueve del artículo 35 de la Constitución se someten al Código del Trabajo, lo que se corrobora en la letra g del artículo 5 de esta misma Ley.”³³
- En el Considerando SÉPTIMO, cuando se hace mención al Art. 5 de la Ley, referente a los servidores no comprendidos en el servicio civil, pues, en la letra g precisamente se señala a los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo.
- Al declararse la inconstitucionalidad del inciso final al Art. 5 de la Ley N° 203-17, en el sentido de que los servidores de las instituciones del Estado comprendidos entre otros en el literal g) del Art. 5 de la Ley, serán sujetos, de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece esta Ley, elimina también la posibilidad de que los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo estén inmersos en esta Ley.

³² Resolución N° 036-2003-TC, 28/09/2004, pág. 35

³³ *Ibidem*, pág. 37

- En el Considerando DÉCIMO SEXTO se precisa que los obreros (o los trabajadores) que se encuentran amparados en el Código del Trabajo están excluidos del ámbito de esta Ley.
- En el Considerando DÉCIMO SÉPTIMO, sexto párrafo, página 53 del fallo, se insiste en el hecho de que el ámbito de esta Ley de Servicio Civil no comprende a los obreros (o trabajadores) de las instituciones, organismos y entidades del sector público y que están señalados en los Arts. 3 y 102, en virtud de que ellos se someten al Código del Trabajo.
- En fin, referencias expresas que se excluyen del ámbito de la Ley a los obreros y a los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo, también consta en los Considerandos: Trigésimo, último párrafo; Trigésimo Tercero, segundo párrafo; y, Trigésimo Séptimo, último párrafo.

Como se aprecia fue indispensable una demanda de inconstitucionalidad para determinar que existen 2 regímenes de relación laboral diferentes.

A partir de la vigencia de la Resolución del Tribunal Constitucional (hoy Corte Constitucional), la misma es obligatoria para todos los ecuatorianos e incluso para los extranjeros que residen en el país, sin embargo, el Procurador General del Estado, al absolver varias consultas efectuadas respecto de la vigencia plena de los contratos colectivos de trabajo y el cumplimiento de los mismos, se ha pronunciado contrariamente a lo resuelto por el Tribunal Constitucional, según se ha puntualizado anteriormente, pues, insiste en que debe aplicarse la LOSCCA por encima del Código del Trabajo y del contrato colectivo de trabajo, que constituye ley para las partes, es decir, obligatoria, aparte de que en aquella dependencia pública se ignora la característica de *tracto sucesivo* que tiene un contrato colectivo de trabajo, esto quiere decir que mientras la revisión de un contrato colectivo no culmine, el contrato que termina sigue vigente o prorrogado hasta cuando se firme la nueva revisión. Esto consta en la doctrina, en el cuarto inciso del Art. 248 del Código del Trabajo, en los propios contratos colectivos de trabajo y en los Convenios Internacionales.

Lo que en conclusión se establece que esta Ley Orgánica no afecta a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo.

Cabe mencionar que con la LOSCCA se diferencia a los trabajadores del sector público, sin tomar en cuenta que las habilidades, destrezas y conocimientos que el ser humano utiliza cuando ejecuta un trabajo requieren de la presencia de al menos dos categorías: la categoría física y la categoría intelectual. Todo o cualquier trabajo, independientemente de su complejidad e índole, ha de ser realizado con la presencia de estas dos características. Si falta alguna de ellas, lo más seguro es que el trabajo o no se lo pueda realizar o se lo realice mal. Como por ejemplo: El albañil que trabaja en la construcción de un edificio, en conjunto con otros trabajadores de iguales o diferentes categorías de trabajo, construye una pared, o arma una andamio o teje una cadena o columna para fundir el hormigón; utiliza su inteligencia, sus conocimientos, sus habilidades y destrezas, de la misma forma el oficinista, el ventanillero, el electricista, el jefe del área de producción, etc, todos utilizan en mayor o menor grado las dos categorías básicas del ser humano para ejecutar un trabajo. Todos ellos, todos los tipos y niveles de trabajo, son parte de una cadena que da valor al trabajo individual y en equipo. Desde esta perspectiva, el trabajo como concepto es único y universal. No hace diferencia entre uno y otro, pues todos ellos son importantes y necesarios, sin la participación de uno de ellos, posiblemente otro no pueda hacer bien su trabajo o del trabajo del uno depende el trabajo del otro. Si el ingeniero no diseña la estructura del edificio, utilizando lo mejor de sus dos categorías básica: intelecto (conocimientos, análisis deductivo e inductivo), sumada a las habilidades manuales para organizar en un documento las ideas y cálculos realizados; posiblemente el albañil, que es quien finalmente interpreta las disposiciones de un superior para construir tal o cual pared, cadena o columna, utilizando para ello su intelecto, conocimientos, razonamiento deductivo e inductivo, sumada a las habilidades y destrezas que posee, así como a la fortaleza física, tendrá dificultad en realizar su trabajo. Por tanto, hay que convenir que tanto el trabajo del ingeniero, como el del albañil, o el del electricista o la secretaria, tienen igual importancia en la cadena del valor

del trabajo. La diferencia entre unos y otros está dada por factores comunes y no comunes en la ejecución de su trabajo. Estos factores son por lo general: el nivel de responsabilidad, el de complejidad, el de riesgo y el de gestión. A estos hay que añadir el nivel de preparación académica y la experiencia requeridos para realizar el trabajo. Esta diferencia se refleja al final en el nivel del pago por el trabajo.

Con la presente Ley se pretende por intermedio de las veintiséis causales de despido intempestivo constantes en la LOSCCA, sacar a unos trabajadores, sumaria y rápidamente, para ingresar a otros y pagar los favores políticos del gobierno de turno.

Cabe además el análisis de la diferencia de amparo que obtienen los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y a los de la LOSCCA, es decir quienes se sujetan al Código del Trabajo tienen instancias distintas dentro de la administración de justicia, que los empleados que están sujetos a la LOSCCA.

Los trabajadores amparados por el Código del Trabajo que regula las relaciones, modalidades y condiciones laborales, pueden demandar para hacer cumplir sus derechos, ante:

- El Ministerio de Relaciones Laborales;
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- Los Juzgados del Trabajo;
- Las Cortes Provinciales; y,
- La Corte Nacional de Justicia.

En los casos de *Visto Bueno*, por ejemplo, el *Inspector del Trabajo* (Ministerio de Relaciones Laborales), es el competente para conocer este mecanismo de terminación de la relación de trabajo, quien podrá disponer, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, determinando si el visto bueno es aceptado o negado, en caso de ser negativo, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Otro ejemplo es el establecido en el Art. 7 del Mandato Constituyente No. 8, el cual dispone que a falta de sanción especial, por violaciones a las normas del Mandato o del Código de Trabajo, las multas que impondrá el *Director Regional del Trabajo* (Ministerio de Relaciones Laborales) serán de un mínimo de tres hasta un máximo de veinte sueldos básicos unificados, sin perjuicio de la sanción dispuesta por el Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. Las multas que podrán imponer los jueces e inspectores del trabajo serán de hasta tres sueldos básicos unificados.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo II de los Conflictos Colectivos del Código del Trabajo, y se encuentra en este capítulo, las instituciones de la huelga y el paro.

La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita, ante los Juzgados del Trabajo, en caso de cualquier ilegalidad, por ejemplo de petición de indemnizaciones por despido intempestivo.

Las Cortes Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo y las del derecho común. De las sentencias que dicten las Cortes se podrá presentar recurso de casación ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia.

Por otro lado los trabajadores amparados en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCCA, el servidor público, sea o no de carrera, tendrá derecho a demandar el reconocimiento y reparación de los derechos que consagra esta ley, en el término de noventa días contados desde la notificación del acto administrativo, ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo, del lugar donde se originó el acto administrativo impugnado o del lugar en donde ha generado efecto dicho acto, así mismo las Cortes provinciales y la Corte Suprema.

Este derecho podrá ejercitarlo el servidor sin perjuicio de requerir a la autoridad competente de la entidad pública que revea el acto administrativo que le perjudica.

La LOSCCA en su Art. 136, determina el incumplimiento de las resoluciones de la SENRES.

Las autoridades nominadoras de las entidades y organismos previstos en el Art. 101 de esta Ley, que comprometan recursos de carácter económico relacionados con gastos de personal, al margen de las políticas y resoluciones emitidas por la SENRES, serán destituidas y responsables personal y pecuniariamente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a las que hubiere lugar. Será nulo cualquier decreto, acuerdo o resolución que viole esta norma.

Las entidades antes mencionadas ejecutarán el derecho de repetición contra el o los funcionarios responsables, de conformidad con lo establecido en el Art. 20 (11) de la Constitución Política de la República.³⁴

Se puede apreciar que es extensa la oposición de competencia en los dos casos de amparo de los trabajadores, por un lado la amplitud que tiene con el Código del Trabajo, y por otro lado con la LOSCCA, la competencia es limitada, básicamente es competente el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo y las Cortes.

Históricamente el Ecuador ha sido observado por la Organización Internacional del Trabajo dado que no se permite la organización sindical a los trabajadores del sector público y se les limita sus derechos fundamentales, e incluso se ha sugerido la reforma de la ley civil-administrativa.

³⁴ LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO, Publicada en el Registro Oficial N° 016 del jueves 12 de Mayo del 2005, *Título IV*, Artículo 136.

La nueva Ley Orgánica de Servicio Público que se tramita en la Asamblea Nacional en estos días contiene, en el proyecto, parecidas disposiciones constantes actualmente en la LOSCCA y hasta más regresivas y atentatorias a los derechos de los trabajadores públicos, lo cual desmerece su futura vigencia.

Debería haber un solo Código Laboral que norme al Derecho del Trabajo en su totalidad, que involucre a todas las partes de la relación laboral, sin tener la necesidad de estarles excluyendo o dividiendo a los trabajadores y sus actividades.

CAPITULO III

REFORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI

3.1. La temática del trabajo y la Seguridad Social como parte de los Principios Constitucionales del Buen Vivir

La orientación fundamental del texto constitucional aprobado en referéndum y vigente a partir de octubre de 2008 es la búsqueda de un nuevo desarrollo, denominado del BUEN VIVIR para todos y todas. Dicho planteamiento ofrece a los ecuatorianos(as) una perspectiva transformadora, para dejar atrás los efectos del neoliberalismo y de la denominación oligárquica, que llevaron hacia el atraso, la marginación, a través de políticas de ajuste y de privatización, incrementando la desigualdad, la pobreza y la injusticia para la mayoría de la población así como logrando un debilitamiento de las capacidades y funciones del sector público. En este sentido, el concepto del Buen Vivir intenta una nueva estrategia de desarrollo para llevar a la sociedad a un protagonismo para mejorar sustancialmente sus condiciones de vida.

Dentro de los derechos del Buen Vivir considerados en el Título II, Capítulo II de la Constitución del 2008, se incluye la Sección Octava sobre *Trabajo y Seguridad Social*. (ANEXO N° 4)

En el Art. 33 se recalca un principio que ha venido constando en las Cartas Políticas anteriores, esto es, que el trabajo es un derecho y un deber social, en el sentido de que la sociedad tiene un compromiso con la búsqueda de empleo y la posibilidad de ofrecerlo a todos quienes están en edad productiva; además, esta norma incluye la precisión de que el trabajo también es un derecho económico, pues, obviamente se está reconociendo el papel del trabajo en la actividad productiva y en el desarrollo socio económico. Este agregado permite, de mejor manera, la comprensión sobre la característica fundamental del trabajo como propulsor del desarrollo. También se establece que el trabajo es

una fuente de realización personal, es decir, rescata la dignificación a través del trabajo e inclusive la consideración de autoestima en las actividades laborales. Si el trabajo caracteriza al ser humano como un ente creativo, trata de establecer que esa condición le distingue de otros seres de la naturaleza.

En la norma señalada, se establece que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, a una remuneración y retribución justas, al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. El Buen Vivir significa la posibilidad de acceso a todas estas condiciones de vida digna y decorosa, que puede ser obtenida por medio de la actividad laboral reconocida y protegida. Lo que ocurre es que todavía se mantienen secuelas de la discriminación, el atropello a los derechos, las violaciones permanentes a la posibilidad del pleno empleo y la retribución de acuerdo a las capacidades y a las necesidades humanas.

Por su parte, el Art. 34 de la Carta Constitucional vigente, califica a la seguridad social como un derecho irrenunciable, de todas las personas y que es deber y responsabilidad primordial del Estado. En este caso, la seguridad social es el complemento fundamental de la protección social y pública a los trabajadores y, adicionalmente, que pertenece a la categoría constante en los principios del Buen Vivir.

Se dispone que la *seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas*³⁵.

Estos principios de la seguridad social reconocidos internacionalmente permiten que se establezcan de manera definitiva en nuestra legislación social, cuyo desarrollo deberá efectuarse en la reforma conveniente a la ley secundaria respectiva.

³⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Registro Oficial Suplemente N° 449 de 20 de octubre del 2008, Art. 34.

Cuestión sumamente importante, digna de el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, como son las denominadas “amas de casa”; así también a las actividades para el auto sustento en el campo y toda forma de trabajo autónomo, pues, existen todavía actividades agrícolas y de cuidado de ganado propio junto a las viviendas campesinas e igualmente el trabajo de los pequeños agricultores así como los trabajadores del comercio y otras actividades productivas. Otro aspecto importante es el de que se garantiza el derecho a la seguridad social incluso a los desempleados, lo cual es una innovación y un avance definitivo para la protección a las personas que permanecen en el desempleo o en el subempleo, dada las características de este sistema injusto.

En la Constitución del 2008, en el Título Séptimo, que se refiere al régimen del Buen Vivir, en la Sección Tercera se incluye, dada su importancia, una vez más al sistema de seguridad social, al cual se le considera que es público y universal y que no podrá privatizarse. Esta sección constitucional incluye todos los temas inherentes a la seguridad social, como son el seguro universal obligatorio, el funcionamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras entidades públicas, el financiamiento de las prestaciones, los fondos y reservas, el seguro social campesino y la posibilidad de la afiliación voluntaria de quienes se encuentran en el exterior.

3.2. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008

El texto de la Constitución del 2008 existen varias normas que se refieren al trabajo o la actividad laboral, como los Arts. 33, 34, 367 y siguientes de la Sección Tercera del Título Séptimo, Capítulo I, que ya se ha mencionado en el acápite anterior; así también el numeral 1 del Art. 43; el numeral 2 del Art. 46; el numeral 5 del Art. 47; el numeral 5 del Art. 54; los numerales 16, 17 y 29, literal b) del Art. 66; especialmente el numeral 6 del Art. 284; son los artículos del 325 al 333 del Título VI, Régimen de Desarrollo; Capítulo VI, Trabajo y

Producción; Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución; así como la Disposición Transitoria Vigésimo Quinta, las normas que de manera más general se refieren a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

En el orden mencionado se realiza un análisis de cada una de estas normas:

Art. 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”³⁶

El derecho al trabajo que está garantizado por el Estado tiene que ver con el principio de que el trabajo constituye un derecho y un deber social; en este sentido, se obliga a la eliminación del desempleo y del subempleo, lacras de la sociedad capitalista. Esta garantía no hace más que reconocer la incapacidad de los empresarios privados para propiciar el empleo y, en su auxilio, debe concurrir el sector público para que no solo se proteja ese derecho sino también se promocióne y busque las fuentes de empleo necesarias para todas las personas trabajadoras o en capacidad productiva.

El reconocimiento de todas las modalidades de trabajo, incluyendo aquellas en relación de dependencia o las actividades autónomas, de autosustento, de cuidado humano, ratifica la nueva orientación que tiene la Carta Política vigente a favor de los trabajadores, calificándolos como “actores sociales productivos”, pese a que en algunas otras normas como ya se verá, existen ciertas contradicciones, omisiones y hasta atentados peligrosos en contra de estos actores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*

³⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (2008). Registro Oficial Suplemente N° 449 de 20 de octubre del 2008, Art. 325.

Esta declaración de buenos propósitos será inejutable si persisten los lineamientos del sistema capitalista, inequitativo y perverso, que incluso para su propio sostenimiento requiere de un “ejército industrial de reserva”, que son precisamente los desocupados, con el objeto de mantener bajos salarios y de imponer un chantaje permanente al reclamo laboral.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Los numerales 3 y 4 del Art. 35 de la Constitución de 1998 eran más expresivos y completos en cuanto a definir y garantizar la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos de los trabajadores. Así por ejemplo, en cuanto al principio de irrenunciabilidad, señalaba: “Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral”; igualmente, en lo referente al Principio de Intangibilidad, imponía que el Estado lo garantizará y que “adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento”. Como puede notarse la determinación de estas garantías en la Constitución anterior permitían una aplicación efectiva sin que se pueda aceptar interpretaciones antojadizas. La actual redacción, aparte de diminuta, puede prestarse para una tergiversación perjudicial a los trabajadores.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Se trata de la definición del Principio “indubio pro operario”, que es reconocido universalmente.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

También este se considera un principio aceptado internacionalmente, quizá con la precisión de que se trata de un trabajo de igual valor, criterio importante para establecer el tiempo utilizado y la calidad del trabajo

5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

Las condiciones de trabajo deben ser óptimas y, de la misma manera, son válidas las menciones a la seguridad industrial y la higiene en el trabajo.

6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

Este es un nuevo derecho que garantiza la permanencia en el trabajo de quienes han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad, luego de su rehabilitación.

7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las 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. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*

Este numeral define el Principio de Libertad Sindical reconocido en todos los países del mundo.

Dado que a los trabajadores del sector público no se les permite la organización sindical, la OIT ha observado periódicamente a los gobiernos ecuatorianos por esta violación al Principio de Libertad Sindical garantizado en el Convenio 87.

8. *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.*

Es sumamente importante que la autoridad pública pueda estimular la creación de organizaciones sindicales y de promover su funcionamiento democrático,

participativo y transparente, principalmente en base a la alternabilidad en la dirección sindical, lo cual permitirá su remozamiento.

9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*

No obstante la posibilidad de la organización sindical libre, una asociación mayoritaria o, en su defecto, una representación de las organizaciones sindicales, deberá representar a todos los trabajadores en la relación laboral. No se trata entonces de romper el principio de libertad sindical sino de permitir que se fortalezca la organización de los trabajadores especialmente en las funciones de relación obrero patronal.

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

El diálogo social, que aún no se ha inaugurado plenamente en el país, debe convertirse en el mecanismo óptimo para la paz social en el ámbito laboral.

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

Se trata de una reiteración del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, aún en el caso de un acuerdo o transacción.

12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

Aquí se establece una jurisdicción especial para la atención a los conflictos colectivos de trabajo, distinta a la ordinaria que resuelve las controversias individuales.

13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*

Esta declaración no tiene aún asidero con la legislación secundaria, la misma que en los últimos tiempos ha limitado el derecho a la contratación colectiva de trabajo en el sector público. Los mal denominados Mandatos Constituyentes, algunos decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales han violado esta disposición y los Convenios Internacionales N° 87 y 98, es de esperar que lo más pronto posible se devuelva a la contratación colectiva la protección y garantía determinadas en la Constitución.

14. *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. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*

15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

Este numeral contradice al inmediato anterior, pues, en el 14 se garantiza el derecho a la huelga y en el 15 se prohíbe la paralización de actividades. A lo mejor es indispensable que se comprenda que el ejercicio de un derecho no puede atentar en contra de otros derechos como a la vida, a la salud, a la seguridad, etc., y de esa manera se evite violar un Derecho Internacional.

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.*

Se incluye esta norma restrictiva y atentatoria, ya que está desamparando a los técnicos y profesionales del Código del Trabajo, por el solo hecho de que son

trabajadores que se han capacitado o se han calificado en beneficio de su mejor desempeño en las actividades económicas y de servicio. Esta norma ha permitido la discriminación odiosa para los trabajadores que se esfuerzan para su mejor formación, lo cual es negativo y repudiable.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.³⁷

Estas prohibiciones no han afectado a que se mantengan en estos momentos disposiciones para aceptar la tercerización en actividades complementarias y el cambio de denominación de la contratación laboral, el cotidiano contrato por horas, pasa hacer muy usado el contrato de la jornada parcial, según consta en el nefasto Mandato Constituyente N° 8.

De todas maneras es interesante que se penalice y sancione el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral, aunque estas infracciones de manera generalizada sean cometidas por los empleadores.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Registro Oficial Suplemente N° 449 de 20 de octubre del 2008, Título VI del Régimen del Desarrollo, Capítulo Sexto del Trabajo y Producción, Sección tercera de las Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 327.

Una mención adicional y concordante es la del Art. 33 de la misma Carta Política, cuando incluye dentro de los derechos del buen vivir al trabajo y propone que “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 y aceptado”.

Se relaciona al salario justo con el salario digno, el mismo que debe satisfacer las necesidades básicas personales y familiares.

Si en realidad el salario es la contraprestación por la utilización de la fuerza de trabajo y que sirve para la reproducción de la misma, a través de los medios de subsistencia, si no se cubren las necesidades básicas, se agudiza la situación de pobreza y marginalidad, propia de este sistema injusto e inequitativo

Principios establecidos determinan, “El trabajo es un derecho y un deber social” (Art. 2 Código del Trabajo), así mismo “Igual salario por trabajo igual” (Art. 23 Declaración de la ONU).

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

Corresponde a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la LOSCCA y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la SENRES, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.³⁸

³⁸ **CÓDIGO DEL TRABAJO** (2005). Registro Oficial Suplemento N° 167 de 17 de diciembre del 2005, Título I del Contrato Individual del Trabajo, Capítulo VI, Párrafo 4to. De las Políticas Salariales, Art. 118.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

El pago de la remuneración es un derecho irrenunciable el cual se lo debe cumplir obligatoriamente, tal como se lo determina en el Art. 326, numeral 2, de la Constitución, así mismo en el Art. 4 del Código del Trabajo, indicando que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La parte empleadora dentro de la relación laboral, lleva a un análisis en el sentido de que el problema no es siquiera por la falta de voluntad política de un gobierno o la incapacidad empresarial para competir en un mundo globalizado, sino en la vigencia de un sistema perverso e injusto como es el capitalismo. El Convenio 95 de la OIT, en su Art. 6, manda que “se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.”

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Dicha disposición tienen directa concordancia con el Art. 95 del Código del Trabajo. La remuneración es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo. Pagarla, en forma completa y oportuna es una de las obligaciones del empleador para con el trabajador (Art. 42 C.T.), del mismo modo es el

derecho básico del trabajador. El pago de la remuneración es la contraprestación esencial al trabajo de la relación laboral.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.³⁹

Las utilidades es un pago que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas, beneficioso solo para el sector privado.

Es importante este artículo 328 porque se crea la categoría de salario digno y porque se mantiene los criterios básicos a favor de la remuneración de los trabajadores, aunque con alguna indicación discriminatoria para los del sector público.

Patricio Malatrassi, (Taller de Economía, ICAL, N° 32, julio 2003, Santiago de Chile), propone que en vez de hablar del salario mínimo o del salario digno, debe hablarse de la *Canasta de la Dignidad* que, según él, “*es una fórmula de defensa de los trabajadores, un regulador para el conjunto de los salarios, un indicador básico del derecho fundamental a una existencia digna, un alerta a los salarios precarizados al antojo de las fuerzas ciegas del mercado. Una señal clara sobre el límite de la pobreza (...)*”

Me parece que es interesante esta propuesta: Cambiemos el criterio de salario digno por el de una canasta básica familiar digna, la cual debe corresponder a la remuneración básica de los trabajadores ecuatorianos, con ajustes automáticos, de acuerdo al incremento del costo de la vida.

³⁹ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (2008). Registro Oficial Suplemente N° 449 de 20 de octubre del 2008, Título VI del Régimen del Desarrollo, Capítulo Sexto del Trabajo y Producción, Sección tercera de las Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 328.

3.3. LOS MANDATOS DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI

La Asamblea Constituyente de Montecristi tenía facultades legislativas, esto es, la posibilidad de dictar o también de reformar las leyes secundarias vigentes. El artículo 1 del Reglamento de Funciones de la Asamblea Constituyente, publicado en Registro Oficial No. 236 de 20 de diciembre de 2007, dispone: “La Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que ratifica en el pueblo ecuatoriano, y por su propia naturaleza está dotado de plenos poderes”. Dentro del Reglamento mencionado, en el artículo 2, se indica que la Asamblea Constituyente tendrá la facultad de aprobar los denominados *Mandatos Constituyentes*, que son decisiones y normas para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo. Son instrumentos *sui generis* que no se sujetan a las normas del debido proceso para la creación de una ley y, por otro lado, están considerados como cuerpos normativos no sujetos a reforma y a impugnación, todo lo cual es extraño al ordenamiento jurídico universal y se trata de algo inédito en nuestra circunstancia legal y constitucional.

A continuación algunas definiciones del mandato para intentar un entendimiento de los actos de los asambleístas:

Según el Derecho Político, Potestad para administrar un territorio, así también, representación o poder que a los diputados o concejales se confiere a través de la votación, que en el fondo les obliga a sostener la significación política con que sean elegidos, si bien no cabe revocación o destitución, salvo algunas democracias.

Si revisamos el término en la doctrina del Derecho Civil, es un contrato consensual, por el cual una de las partes llamada mandate, confía si representación, el desempeño de un servicio o gestión de un

*negocio, a otra persona, el mandatario que acepta el encargo*⁴⁰.
(Cabanellas, 1968: p. 619)

Entre otros están los Mandatos Nos. 2, 4 y 8, los cuales limitan la legislación laboral vigente y anulan normas sobre la contratación colectiva de trabajo en el sector público, que dejan sin efecto conquistas laborales intangibles e irrenunciables, de acuerdo a la Constitución de la República, aprobada en Referéndum de septiembre del 2008 (Art. 326, numeral 2), tal como se verá en esta investigación.

El Convenio 98 de la OIT, no discrimina a los trabajadores del sector público sino que más bien determina que no deben menoscabarse sus derechos, al contrario del punto de vista de los famosos constituyentes.

3.3.1. EL MANDATO 2 DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI

El denominado *Mandato Constituyente No. 002*, emitido el 24 de enero del 2008 está incorporado dentro del ANEXO N° 8, tiene las siguientes particularidades:

En el Art. 1 se pone un límite máximo a la remuneración mensual unificada, correspondiente a 25 salarios básicos unificados. Dentro de la misma no se incluye los décimos sueldos, los viáticos, la movilidad, las horas extraordinarias y suplementarias, el aparte patronal al IESS, entre otros rubros.

El máximo de la remuneración no debería estar estipulado ni ser discutido, el análisis debería encaminarse por otro lado. Si bien es cierto que existe la normativa de salarios mínimos, el fin debería ser optimizar equitativamente dichos salarios buscando la remuneración justa o digna, que es aquella que puede cubrir al menos la canasta básica familiar, dicho concepto lo recoge la Constitución en su artículo 328, que debería efectivizarse y que no quede en letra muerta, el principio de *la remuneración justa*. Así también la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que establece el derecho a “Percibir

⁴⁰ CABANELLAS, GUILLERMO (1968). *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo III, Bibliografía OMEBA, Pág. 619.

una remuneración justa que será proporcional a su función, eficiencia y responsabilidad. Los derechos que por este concepto correspondan al servidor son imprescriptibles.”

En el Art. 8 se estipula que las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales “(...) acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación (...)”⁴¹, tendrán un límite.

En otras palabras, la autoridad pública decreta reformas a los contratos colectivos y actas transaccionales que se han suscrito legalmente, desconociendo a las partes de la relación laboral, rompiendo el principio fundamental de la *autonomía colectiva*, en violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98 de la OIT, ratificados por el Ecuador, en donde se garantiza el libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, las cuales pueden ejercer sus acciones en defensa de sus intereses, esto es, por ejemplo, la posibilidad de contratar colectivamente con su empleador y de acordar condiciones de trabajo adecuadas y aceptadas voluntariamente por las partes.

3.3.2. EL MANDATO 4 DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI

En menos de un mes de haberse expedido irregularmente el Mandato Constituyente No. 002, se complementan las ilegalidades de la Asamblea Constituyente, emitiendo el *Mandato Constituyente No. 4* (ANEXO N° 9), expedido el 12 de febrero del 2008, en donde se dice que el “Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical”⁴², lo cual es una mentira porque no está garantizando la contratación colectiva ya que de manera expresa elimina las negociaciones colectivas y el principio de autonomía de la voluntad, lo que se ha hecho en este caso es

⁴¹ MANDATO CONSTITUYENTE No. 002, 24 de Enero del 2008, Artículo 8.

⁴² MANDATO CONSTITUYENTE No. 004, 30 de Marzo del 2008, Artículo 1.

violentar los derechos adquiridos de los trabajadores y adoptar criterios de carácter político y no jurídico, en el tema de indemnizaciones, es decir si un contrato colectivo vigente determina que las indemnizaciones podrán ser superiores a 300 salarios básicos unificados, dicha norma queda derogada como determina el artículo 3 de este Mandato, lo cual contraviene con el principio de que la negociación debe ser voluntaria entre las partes, incumpliendo el Convenio 98 de la OIT en su artículo 4, cuando indica que “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, (...), el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”⁴³

El Mandato No. 4, en el segundo párrafo del artículo 1, señala:

*Las indemnizaciones por despido intempestivo, (...) acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.*⁴⁴

Dicho artículo se contradice con lo que manda la Constitución de la República en su Artículo 326, numerales 7 y 13 y en el Código del Trabajo, adicionalmente los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, adoptados por la OIT, que garantizan los derechos irrenunciables de sindicalización y de contratación colectiva.

3.3.3. EL MANDATO 8 DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE MONTECRISTI

En el *Mandato Constituyente No. 8*, (ANEXO N° 10) emitido el 30 de abril del 2008, se establecen algunas regulaciones como las que se enuncian a continuación:

⁴³ CONVENIO 98 DE LA OIT (1949). *Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*, Art. 4.

⁴⁴ MANDATO CONSTITUYENTE No. 004, 30 de marzo del 2008, *Artículo 1*.

En la parte de los considerandos de este Mandato, e incorporado también dentro del Decreto Ejecutivo N° 1701 y su reforma N° 225, se refiere:

“Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores (...).”⁴⁵

El Dr. Hernán Rivadeneira Játiva, especialista en Derecho del Trabajo, comenta *“Qué ironía: En aras de la equidad laboral se revisan las cláusulas de los contratos colectivos por parte de la autoridad pública, del Estado, en aplicación de aquellas prácticas antidemocráticas de la pre guerra, sin entender que los contratos colectivos de trabajo son instituciones de la democracia social y que su naturaleza intrínseca tiende a la necesidad del acuerdo de las partes contratantes, de los sujetos de la relación laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores.”*⁴⁶

Con relación a la eliminación de la tercerización y el contrato por horas dentro este mandato, se debe comentar lo siguiente:

El Art. 327 de la Constitución de la República vigente señala: “Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización”.

En el *Art. 1* de este mandato consta la prohibición de la tercerización e intermediación laboral y las sanciones que por incumplimiento ó por violación:

Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La

⁴⁵ **MANDATO CONSTITUYENTE No. 008** (2008). Registro Oficial Suplemento N° 353 de 5 de junio del 2008, Introducción.

⁴⁶ **INFORME DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**, Ecuador Caso N° 2684, 2009, Pág. 12.

*relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.*⁴⁷

*(...)las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado(...).*⁴⁸

La intermediación laboral y la tercerización son relaciones de triangulación laboral, por lo cual se debe tomar en cuenta las diferencias que tiene una con otra, para el efecto en el artículo del abogado chileno José Luis Ugarte, señala que la *Tercerización de Servicios* es la subcontratación de bienes y servicios, sabiendo que la relación triangular existe entre una empresa usuaria que encarga a otra empresa tercerizadora la elaboración de un producto o la prestación de un servicio necesario para el adecuado desarrollo del proceso productivo de la empresa usuaria, pero con manejo de recursos propios y administración del personal por parte de la tercerizadora, y que dicha elaboración de un producto o prestación de servicio no formen parte de la actividad principal de la empresa. Por otro lado, la Intermediación Laboral es la subcontratación de trabajo o mano de obra, es la relación triangular entre una empresa usuaria que demanda de otra empresa intermediaria el suministro de personal para que labore bajo las órdenes y dependencia de la usuaria pero para una actividad temporal y que no forme parte del giro principal de la empresa.

Las desventajas de estos dos tipos de subcontratación, que ya se ha indicado la diferencia que básicamente radica en el objeto de cada una, son pues más allá de que se quiera incorporar como instrumentos de generación de empleo, la intermediación y la tercerización son tipos de flexibilización laboral, por lo

⁴⁷ **MANDATO CONSTITUYENTE No. 008** (2008). Registro Oficial Suplemento Nº 353 de 5 de junio del 2008, *Artículo 1.*

⁴⁸ **REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE Nº 008** (2008). Registro Oficial No. 427 del miércoles 17 de septiembre de 2008, Art. 1.

que es una forma ilegítima de precarizar las relaciones laborales, y peor aun la situación en que se encuentran los trabajadores al ser contratados bajo esta modalidad se encuentran en un estado de indefensión, por lo tanto la eliminación de la tercerización y la intermediación son acertadas y positivas para el trabajador, que se encuentra tipificado en la ley desde el primer Código del Trabajo en 1938, además de las desventajas indicadas existen muchas más, entre otras, como las siguientes:

- Indiscriminada rotación de personal, con efecto de evasión de las obligaciones y normas de seguridad social;
- La empresa usuaria y la intermediaria tienen relaciones fraudulentas con el objeto de no reconocer derechos laborales, tales como; la libre asociación y la organización de sindicatos;
- El trabajador al no tener claro quién es su empleador, puede demandar equivocadamente o lo que es peor no saber a quién demandar;
- Los trabajadores tercerizados no reciben ni utilidades ni bonificaciones, por lo que tienen una remuneración inferior, era conocido que de manera generalizada las empresas tercerizadoras cobraban el doble de lo que pagaban a los trabajadores, es decir, era una forma moderada de usufructo.

Todos los trabajadores que realizaban labores relacionadas directamente con la actividad de la empresa, una vez expedido el Mandato No. 008, tiene una estabilidad de un año como mínimo y deberán ser contratados directamente por la empresa, pero dicha estabilidad no se garantizó debidamente y los trabajadores después de cumplir con el año establecido por el Mandato, fueron despedidos masivamente, a tal punto que el porcentaje de desempleo antes se encontraba en el 7.04%(2007), y actualmente se ubica en 9.01%(2010).

En el Art. 3 del Mandato, *Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a*

*las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.*⁴⁹

Dicho artículo demuestra claramente que la tercerización y la intermediación no están eliminadas, sino más bien limitadas, es decir, se cambio de nombre a Servicios Complementarios y, a su vez, especifica las 5 actividades permitidas de contratar como actividades complementarias, lo cual al contratar con esta figura se someten a todas las desventajas antes mencionadas.

En el Art. 2 del Mandato, se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. “Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal (...).”⁵⁰

Segunda.- Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

El contrato de “jornada parcial” es usado por los empleadores como alternativa ya que se ha eliminado el contrato por horas, que también es discriminatoria a los derechos de los trabajadores.

Sin embargo la eliminación del contrato de trabajo por horas, es un comienzo positivo si se van a eliminar todas las formas de flexibilización o de esos tipos de trabajo precario; y no de la forma en que se está emitiendo leyes con efectos de desamparo y desprotección a los trabajadores, que son los únicos creadores de la riqueza social, históricamente marginados y que de manera escondida o subrepticia, introduce normas jurídicas, contrarias a la legislación laboral internacional, a las normas de la Constitución y las normas legales que constan en casi todos los códigos laborales nacionales.

En las *Disposiciones Generales* del Mandato No. 8 consta lo siguiente:

⁴⁹ **MANDATO CONSTITUYENTE No. 008** (2008). Registro Oficial Suplemento N° 353 de 5 de junio del 2008, Artículo 3.

⁵⁰ *Ibíd*em, Artículo 2.

“Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público (...) que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo”.⁵¹

Las mismas determinaciones constan en las Disposiciones Transitorias:

*Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público (...) serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días (...).*⁵²

“Cuarta.- La Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público (...) las cuales no podrán ser modificadas”.⁵³

Como todos sabemos, los derechos de los trabajadores son parte de los *Derechos Humanos* y, por tanto, los convenios o tratados sobre derechos humanos están por encima incluso de las constituciones políticas nacionales y, naturalmente, de poderes constituidos como la Presidencia de la República y el Ministerio del Trabajo (hoy Ministerio de Relaciones Laborales), la propia Asamblea Constituyente o la Asamblea Nacional, etc.

Los atentados a los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva de trabajo, se violan garantías primordiales y se traicionan las orientaciones del nuevo derecho social y laboral vigente en todo el mundo.

⁵¹ **MANDATO CONSTITUYENTE No. 008** (2008). Registro Oficial Suplemento N° 353 de 5 de junio del 2008, *Disposición General Cuarta*.

⁵² **Ibidem**, *Disposición Transitoria Tercera*.

⁵³ **Ibidem**, *Disposición Transitoria Cuarta*.

No pueden limitarse o anularse los contratos colectivos de trabajo legalmente celebrados y vigentes, en virtud de que las condiciones de trabajo solo pueden ser modificadas o enmendadas por las propias partes de la contratación. Si bien es cierto que más del 80% de los trabajadores ecuatorianos carecen de contrato colectivo, para los que si tienen no pueden eliminarse o disminuirse aquellas normas que han sido pactadas por voluntad de las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva.

Las acciones de este grupo de asambleístas, con el consentimiento o direccionamiento del gobierno nacional, en especial del Ministerio de Trabajo, desconocen el nuevo Derecho, por esencia y naturaleza protectorio de los derechos de los trabajadores, y también de los principios básicos de convivencia, de la seguridad jurídica necesaria en este momento de avance de los pueblos hacia nuevos derroteros a favor del bienestar y para superar realmente la larga noche neoliberal, según proclama el Presidente Rafael Correa.

A partir de la vigencia de la Constitución del 2008 y con el objeto de ejecutar especialmente los Mandatos señalados más arriba, el Ab. Antonio Gagliardo, ex Ministro del Trabajo y Empleo del Ecuador, en cumplimiento de las directivas gubernamentales, dictados Acuerdos Ministeriales, el Número 00080, de fecha 8 de julio del 2008, y el Número 00155A, de 2 de octubre del 2008; en los cuales norma el procedimiento para la revisión de las cláusulas de los Contratos Colectivos vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere dicha Disposición, Es importante indicar que en el Mandato 8 se establecía un tiempo de ejecución del mismo en cuanto a la *revisión* de los contratos colectivos, el Presidente de la República en funciones dicta el Decreto Ejecutivo No. 1396, de 16 de octubre de 2008 para *prorrogar* el plazo dictado por los Asambleístas de 180 días a un año, lo cual no era posible pero la Asamblea no entregó una autorización para legislar a su nombre.

3.4. DECRETO EJECUTIVO N° 1701

Presidente de la República, Rafael Correa, ha dictado el Decreto Ejecutivo N° 1701, el 30 de abril del 2009, Publicado en el Registro Oficial No. 592 del 18 de Mayo del 2009, (ANEXO N° 11) que forma parte de la transformación que se está llevando a cabo dentro de este gobierno, a más de las manifestaciones dentro de los Mandados por los Asambleístas, el ejecutivo toma parte y crea este decreto, en el cual, se estipulan limitaciones ya con intenciones de anulación de la contratación colectiva dentro del sector público, siendo la más clara representación de la intención de impedir que se cumpla el derecho de asociación de los trabajadores, es la ratificación de lo estipulado en el Mandato 8 y en la LOSCCA, que está implícito también dentro del Decreto N°1701, que es la calificación de quienes son obreros(as) sujetos al Código de Trabajo y por ende a la contratación colectiva, y quienes son servidores(as) sujetos a la LOSCCA, y dicha calificación estará a cargo de la SENRES.

Con la expedición del Decreto 1701, se reafirma lo estipulado en los Mandatos números 2, 4 y 8, dejan sin piso las conquistas laborales en la contratación colectiva, todos los derechos y principios logrados a través de la lucha de los trabajadores quedan frustrados, la respuesta es continuar con la lucha, con más fuerza para superar tanto atropello, las condiciones de las organizaciones sindicales estarán sometidas a las imposiciones de la autoridad pública, como lo manda el Art. 5 de Decreto N° 1701, faculta al Ministerio de Trabajo y Empleo (hoy Ministerio de Relaciones Laborales), cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.

El principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos adquiridos se destroza en el Art. 2, de este decreto, cuando señala que estos (la estabilidad en lo contratos colectivos) se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación, este Decreto y las regulaciones dictadas por el

Ministerio de Trabajo y Empleo (hoy conocido como Ministerio de Relaciones Laborales) y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.

El primer artículo del Decreto N° 1701, indica una serie de condiciones de los Contratos Colectivos que se los denomina como “privilegios”, y se ordena su eliminación, como de los siguientes:

- Transferencia de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador.
- Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.
- Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.
- Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o cesantías.
- Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.
- Gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo.
- Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.
- Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.
- Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
- Permisos sindicales a tiempo completo, permanentes y remunerados. Solo de hasta diez días al mes, que no serán acumulables.
- Pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales.
- Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.
- Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias.

- Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.
- Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES.
- Pago de subsidios y bonificaciones dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza.
- Pago de gratificaciones, bonificaciones y entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios institucionales, sindicales y por días del trabajador.
- Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud.
- Intervención sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

Con la expedición de este Decreto Ejecutivo, organizaciones sindicales del país presentan ante la Corte Constitucional demandas de inconstitucionalidad por el fondo, (Números: 0009, 0013, 0019, 0024, 0025, 0026, 0033, 0040, 0044 y 0049) en virtud de que viola las disposiciones establecidas en los numerales 2, 4, 5, 6, 8 inciso segundo, y 9 del Art. 11; numeral 4 del Art. 66; numeral 2 del Art. 85; numeral 1 del Art. 147; numerales 2,12 y 13 del Art. 326; Art. 424; y, Art. 426 de la Constitución de la República. Al momento estas demandas se encuentran acumuladas y por resolverse.

3.5. RECOMENDACIONES DE LA OIT AL GOBIERNO DE RAFAEL CORREA

A raíz de la expedición de los “mandatos constitucionales” 2, 4 y 8, organizaciones sindicales y sociales del país presentan una queja ante la OIT por la violación a los derechos de libertad sindical y contratación colectiva previstos en los convenios 87 y 98.

Por su parte, la OIT por medio del Comité de Libertad Sindical realizó una investigación y presentó el Informe: Ecuador, Caso N° 2684, Informe núm. 354, en el cual observa al gobierno del Presidente Rafael Correa por los atentados a aquellos principios laborales que hacen referencia a la legislación contraria a la autonomía sindical y al derecho de negociación colectiva y despidos de sindicalistas.

840. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- a) El Comité pide a la organización querellante FETRAPEC que acredite la condición de dirigente sindical de los firmantes de su queja –incluidos los cuatro despedidos– enviando por ejemplo las actas de la asamblea general en la que resultaron elegidos en su organización sindical (sindicato de base o federación). A su vez, el Comité pide al Gobierno que indique 1) si la no consideración como dirigentes sindicales de las cuatro personas despedidas está vinculada a su despido que les habría hecho perder eventualmente esa condición en base a la legislación ecuatoriana; y 2) los hechos concretos que motivaron el despido de estas cuatro personas ya que según surge de la respuesta del Gobierno fueron despedidos unilateralmente y sin indicación de causa. El Comité pide también al Gobierno que comunique las sanciones previstas en la legislación en caso de despido arbitrario e intempestivo de sindicalistas;*
- b) El Comité pide al Gobierno y a las autoridades competentes para dictar normas laborales que realicen consultas en profundidad y con suficiente tiempo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores concernidos, a efectos de llegar en la medida de lo posible a soluciones compartidas;*
- c) El Comité observa que los Mandatos Constituyentes núms. 002, 004 y el decreto ejecutivo núm. 1406 fijan con carácter*

permanente un tope a las remuneraciones en el sector público y a las indemnizaciones por terminación de la relación laboral y prohíben fondos complementarios privados de pensión que impliquen aportaciones de recursos del Estado.

En la medida que se trate de limitaciones permanentes a la negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que restaure el derecho de negociación sobre estas materias que afectan a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y que le informe al respecto;

- d) *En cuanto a la imposición de la revisión de las cláusulas de los contratos públicos (declaración de nulidad o modificación) en el sector público que consagren excesos y privilegios desmedidos (Mandato Constituyente núm. 008) por decisión unilateral de una comisión (acuerdo ministerial núm. 00080 y acuerdo núm. 00155A), el Comité subraya que el control de las cláusulas supuestamente abusivas de los contratos colectivos no debería corresponder a la autoridad administrativa (que tratándose del sector público es a la vez juez y parte) sino a la autoridad judicial y ello sólo en casos sumamente graves.*

El Comité pide al Gobierno que anule los mencionados acuerdos ministeriales y sus efectos ya que violan gravemente el principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado por el Convenio núm. 98, así como que indique si el Mandato Constituyente núm. 008 es compatible con un control exclusivamente judicial del carácter abusivo que puedan tener determinadas cláusulas de los contratos colectivos en el sector público. El Comité pide a las autoridades competentes que si se desea modificar el resultado de la negociación colectiva en el sector público se espere hasta la expiración de la vigencia de los contratos colectivos y que los empleadores respectivos renegocien su contenido con las organizaciones sindicales;

- e) *El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se lleve a cabo la renegociación de los contratos colectivos que han sido revisados por vía administrativa si las organizaciones sindicales confirman el deseo de realizarla;*
- f) *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado en relación con las acciones adoptadas para dar curso a las distintas recomendaciones formuladas en el presente informe y tomando nota de la petición de las organizaciones querellantes invita al Gobierno a que acepte una misión de la OIT para coadyuvar a la solución de los problemas constatados en el presente caso, y*
- g) *El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre las comunicaciones de la CEOSL de fechas 16 de marzo y 20 de mayo de 2009.*⁵⁴

3.6. DECRETO EJECUTIVO N° 225

El Decreto N° 225 es una Reforma al Decreto N°1701, (ANEXO N° 12) desde su publicación en mayo del 2009 ha transcurrido aproximadamente un año, tiempo en el cual los trabajadores han manifestado su rechazo a dicha normativa, debido a que elimina una cantidad de derechos de los trabajadores dentro de la contratación colectiva, la resistencia laboral se dio por medio de varias movilizaciones por parte de los obreros que salieron a las calles a manifestar su descontento, pese a que el presidente Rafael Correa, expidió un decreto prohibiendo las movilizaciones en horas laborales en especial del sector público.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, tuvo que intervenir por solicitud de las centrales sindicales del país, para observarle la labor que está desempeñando el gobierno Ecuatoriano, ya antes mencionados los puntos observados. De este modo es que el Gobierno se presiona y publica este Decreto N°225, donde se reconocen ciertos derechos de los trabajadores que

⁵⁴ Ecuador Caso N° 2684, Informe núm. 354 de la OIT.

fueron eliminados, a su vez modifica el proceso de calificación del ámbito de los servidores y obreros en el sector público.

Se elimina a la función de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, de determinar si la persona es obrera u obrero que se sujetara a las disposiciones del Código de Trabajo, o si es servidor o servidora que se rija al LOSCCA. Pasando esa atribución al a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales, incorporando muy acertadamente a las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.

Añadiendo los parámetros de clasificación de servidores y obreros, para dicha función de calificar a cada trabajador, los cuales son:

- Serán considerados como servidoras(es), aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, establecido en el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.
- Las funciones de Jefatura o actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública.
- Las personas que realizan funciones de supervisión básicamente al nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA, los demás supervisores se regirán por las normas del Código de Trabajo.
- Por la naturaleza de las actividades que ejecutan, son trabajadores(as) sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las

actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.

- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4.

Los privilegios eliminados del Art.1 del Decreto N°1701, se reforman en determinados puntos:

- Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones, los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino, hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar y si supera es el 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.
- Se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Para el caso de los permisos de capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso.
- Serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada todos los pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones; aniversarios institucionales.
- Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada, quedan extinguidos, excepto los subsidios de antigüedad y familiar que se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes, a partir del año siguiente de la fecha en que fueron incorporados a la remuneración mensual unificada, los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados en dinero, salvo en aquellos sitios en los

cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales. En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores, tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo.

- La contratación de seguros privados de salud por parte de los patronos. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública.
- Intervención sindical en la incorporación de personal y en la administración de bienes institucionales. Las organizaciones sindicales de cada Institución de común acuerdo, podrán designar a una persona para que ejecute veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal.

CAPÍTULO IV

DERECHO COMPARADO

4.1. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO DECLARADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, OIT

4.1.1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo, OIT

Desde el siglo XVIII existieron intentos para la creación de un organismo internacional que regule las condiciones de trabajo, pero fue después de la destructiva *Primera Guerra Mundial* que nace la Organización Internacional del Trabajo el 11 de abril de 1919, con la visión de: “la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores”⁵⁵ (Orígenes e Historia, 2010), plasmada la nueva época del Derecho del Trabajo.

La Primera Guerra Mundial fue sellada por el *Tratado de Versalles*, suscrito el 28 de Junio de 1919, hito preliminar fundamental en el proceso de internacionalización del *Derecho del Trabajo*, en el marco de la negociación para incorporar en el Tratado de Versalles a la Oficina Internacional de Trabajo, por una parte, constituye la propuesta hecha por el Presidente de Estados Unidos Woodrow Wilson, y el trabajo de numerosas conferencias antes y después de la guerra, entre las cuales; la American Federation of Labor, su presidente Samuel Gompers, también la Unión Católica Internacional, celebrada en Zurich, en 1917, así mismo la Conferencia Sindical Internacional en Berna, en 1919, elaboró la *Carta de Trabajo*.

Se funda la OIT fundamentándose en consideraciones expuestas en el preámbulo del trabajo, las cuales son:

- Que la paz universal solo puede fundarse sobre la justicia social;

⁵⁵ ORÍGENES E HISTORIA (2010), URL: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm

- Que existen condiciones de trabajo que extrañan para un gran número de personas la injusticia, la miseria, y las privaciones, lo cual pone en peligro la paz universal;
- Que la no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano es obstáculo a los esfuerzos de otras naciones.

El Tratado de Versalles en su parte XIII recoge el Artículo 427, la creación de la Oficina Internacional del Trabajo con lo cual se institucionaliza el organismo más antiguo de orientación social que forma parte de las Naciones Unidas, se ocupa de los asuntos concernientes al trabajo y las relaciones laborales.

El 10 de Mayo de 1944, con la Declaración de Filadelfia se configura la OIT, después de dos años, esta organización aparece como una entidad de la ONU.

En el Ecuador el 30 de mayo de 1953 suscribe en Nueva York, mediante *Decreto Legislativo* se aprueba el *Convenio Constitutivo* de la OIT.

La OIT en el año 1969 recibió el *Premio Nobel de la Paz*.

La sede central de la OIT se encuentra en Ginebra, Suiza.

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad técnica especializada en temas laborales, dotado de plena capacidad jurídica y de autonomía.

4.1.2. Fines y Objetivos de la OIT

- El fin de la Declaración es que la OIT debe fomentar, entre todas las naciones del mundo programas que miren a la consecución de los objetivos.
- Todos los países desarrollen una regulación laboral y económica social lo más igualitaria posible.
- El programa persigue la elevación del nivel de vida y la promoción de la justicia social y las siguientes finalidades:
 - Asistencia en materia laboral;
 - Educación o capacitación de los trabajadores;

- Perfeccionamiento del personal de dirección;
 - Desarrollo rural;
 - Intercambio de personal entre los servicios sociales europeos y de otros continentes.
- El objetivo de *Derecho al Trabajo*, se relaciona con el pleno empleo, es decir que todos los trabajadores tenga una efectiva oportunidad de trabajar en sus aptitudes, y la oportunidad de la formación profesional.
 - Las *Condiciones de Trabajo* forma parte de los objetivos de la OIT, para aquellos trabajadores con empleo tengan garantías en el mismo y una justa distribución.
 - El objetivo de la protección de la infancia y de la maternidad.
 - El suministro de alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura.
 - La OIT tiene como objetivo la creación de oportunidades educativas y profesionales.
 - El fondo especial tiene como objetivo el apoyo a los esfuerzos de la comunidad internacional para alcanzar el pleno empleo, elevar los índices de vida, distribuir equitativamente los frutos de proceso, proteger la vida y la salud de los trabajadores y fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores. Los fondos de la institución provienen de contribuciones voluntarias de los gobiernos, para becas, materiales, equipos, etc.

4.1.3. Miembros de la OIT

Forman parte de la organización 183 estados nacionales, que se obligan con la misma, sus miembros una vez ratificados, concretamente los siguientes:

- Los que eran miembros de la OIT el 1 de Noviembre de 1945, por haber suscrito la parte XIII del Tratado de Versalles;
- Los que, siendo ONU, se adhieron;
- Los que, sean admitidos por la mayoría (2/3 partes) de la Conferencia de la OIT.

4.1.4. Estructura de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo está conformada por un gobierno tripartito, es decir dividido en tres representantes; los delgados gubernamentales, los organización sindicales de los trabajadores y asociaciones profesionales de los empleadores.

Las Instituciones de la OIT son exclusivamente: la *Conferencia Internacional*, como órgano supremo, el *Consejo de Administración*, es el órgano de administración, y la *Oficina Internacional del Trabajo* desempeña la secretaría permanente de la organización.

La Conferencia Internacional integran cuatro representantes de cada estado miembro, divididos en 2 del gobierno, 1 por los trabajadores y 1 de los empleadores. La Conferencia se reúne anualmente en junio, tiene como funciones básicas la promulgación de convenios y recomendaciones, la aprobación del presupuesto de la OIT y el control de las gestiones del Consejo de Administración y del Director General.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, “se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre. Este órgano toma decisiones sobre las políticas de la OIT, establece la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo, y adopta el proyecto de Programa y Presupuesto de la Organización que se ha de presentar a la reunión de la Conferencia.”⁵⁶ (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2007). Integran 56 representantes titulares (28 de los gobiernos, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores), y 66 representantes suplentes. Diez de los puestos titulares de los gobiernos son ocupados en forma permanente por los Estados de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años.

⁵⁶ OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2007). Noticias de la OIT, URL: <http://white.oit.org.pe/portal/noticias.php?docCodigo=668>. 29 de noviembre del 2007.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría de la organización, cuyo secretario permanente es el Director General, quien es nombrado por el Consejo de Administración. La oficina edita una serie de publicaciones en materia del Derecho Internacional y Comparado del trabajo, tales como; el código internacional del trabajo, la Serie Legislativa, la Revista Internacional del Trabajo, Actas de Conferencias Internacionales, Memorias del Director, entre otros.

4.1.5. Convenios Internacionales de la OIT

El Convenio Internacional es una norma de derecho internacional, ya que se origina de un acuerdo logrado dentro de la Conferencia Internacional de la OIT.

Los convenios surten efectos en los países que hayan ratificado y publicado oficialmente los mismos.

La elaboración de los convenios, concretamente, su proceso es, primero que uno o más miembros propongan la adopción de un convenio por la OIT, al Consejo de Administración, está a su vez lo remite a la Oficina Internacional de Trabajo, se verifica esta doble consulta y se procede a incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del debate sobre el proyecto del convenio.

Los convenios son aprobados por mayoría, constituye las dos terceras partes de los votos del pleno, es decir, los delegados presentes en la reunión.

Los Convenios suscritos y ratificados por el Estado Ecuatoriano con la OIT son 58 que regulan el Derecho del Trabajo, en algunos casos, dichos convenios están en una posición jerárquicamente superior a la Constitución, por disposición constitucional cuando manda que “La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan

derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.”⁵⁷

4.1.6. Recomendaciones de la OIT

Las Recomendaciones son textos que operan como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios, desprovistos de todo carácter vinculante, son simples propuestas.

Cada Estado miembro está obligado a informar al Director de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre el grado de observancia de lo recomendado.

La técnica de la recomendación se emplea en lugar de la del Convenio en dos supuestos:

- *Cuando la Conferencia, al recibir la propuesta inicial de norma internacional, acuerda que la materia sea objeto de una simple recomendación.*
- *Cuando no obstante recordar la Conferencia en dicho acto preliminar que la materia de ser objeto de regulación por convenio, en la deliberación sobre la adopción de este no se alcanza la mayoría reglamentaria precisa para su aprobación (dos tercios de los delegados presentes).⁵⁸ (Viteri, 2006: p. 40)*

4.1.7. Las Resoluciones de la OIT

Las Resoluciones Generales de la Conferencia expresan meramente la opinión o criterio de la OIT sobre determinadas materias, no poseen obligatoriedad, determinadas resoluciones tienen consecuencias jurídicas y otras no implican dichas consecuencias. Anticipan futuras Recomendaciones y Convenios.

Al carecer de mecanismos coercitivos, la aplicación de las resoluciones es parcial y a veces inoperante.

⁵⁷ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR** (2008). Registro Oficial Suplemente N° 449 de 20 de octubre del 2008, Título IX de la Supremacía de la Constitución, Capítulo Primero de los Principios, Art. 424.

⁵⁸ **VITERI, JOAQUÍN**, *Derecho Colectivo Del Trabajo*, 2006, pág. 40.

4.2. EL DERECHO LABORAL EN LOS PAISES LATINOAMERICANOS

La legislación laboral andina deja huellas a lo largo de toda la historia, una dinámica y una evolución pasando de ser un objeto el trabajador a considerar sus derechos humanos, para lo cual se ha producida luchas de parte de los trabajadores para lograr cambios dentro de la legislación laboral protegido y regulado por el Estado, considerando al trabajo decente en beneficio del trabajador andino y al desplazamiento sin restricciones teniendo presente la seguridad social, la otra parte busca una flexibilización laboral. En toda la región Andina se reconoce el principio de igual trabajo igual remuneración, y se busca la remuneración justa para los trabajadores de la región

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

En México, el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo lo define como: Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En Ecuador, la legislación laboral tiene similar definición estipulado en el Art. 220 del Código del Trabajo, pues, lo define como el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

En Venezuela, la Constitución Bolivariana, establece, la libre sindicalización del trabajo, a conformar libremente asociaciones y en particular hace énfasis en el derecho de este, a su estabilidad laboral y a ejercer su derecho a la huelga, ya sea trabajador privado o público, en condiciones que estable la ley.

En Chile, la Constitución de la República de Chile determina que las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley; la ley contempla los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

En Perú, en la Constitución en su artículo 51, el Estado reconoce el derecho a la sindicalización sin necesidad de previa autorización. “Nadie está obligado de formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales; las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior y que los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde”.

En Bolivia, el Estado cumplió el mandato constitucional dictando la Ley de Trabajo de 24 de 1939, en sus artículos 99 al 104 garantizando el derecho de asociación y contiene un reglamento semejante al que encontramos en la legislación chilena.

Según la Legislación laboral Mexicana, a partir del Art. 404 hasta el Art. 421, de la Ley Federal del Trabajo se refiere al contrato ley que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Para el Ecuador, este tipo de contratos se les denomina Contrato Colectivo Obligatorio, el mismo que señala: Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en

determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

En Chile, en cuanto a la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores mandato de la Constitución Chilena, tal negociación con la empresa con la que laboren, salvo los casos en que la ley establezca las modalidades de negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuyo organización y atribuciones se establecerán en ella.

En México, La reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas con su vigencia, revisión y terminación, se especifican en los Artículos 386-403 de la Ley Federal del Trabajo:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450. Si existiere la pérdida de la mayoría a que se refiere el texto anterior, declarada por la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hacen por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la junta federal o local de conciliación.

Éste contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

No producirá efectos de contrato colectivo cuando el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 -LFT-.

Todo contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399, que determina que LFT.

En el Ecuador, el Código del Trabajo establece en el Art. 248, que el contrato colectivo también es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes.

REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO:

En México se observan las siguientes normas contenidas en el Art. 398, para proceder a revisar los convenios:

- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El Art. 399 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la revisión deberá hacerse, antes de su vencimiento por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, así lo establece el mismo Art. 399 bis de la LFT.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del Art. 399 LFT o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En el Ecuador, el Art. 248 de la Ley Laboral, se establece lo siguiente para la revisión de los mismos:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el Art. 248 del Código del Trabajo.

La Legislación Laboral Ecuatoriana, según consta desde el inciso tercero del Art. 248, en cambio determina lo siguiente para la revisión de los contratos colectivos:

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

LA HUELGA:

En Chile, la Constitución dispone que no puedan declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades. Tampoco pueden las personas que trabajan en corporaciones o empresas, cualquier que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya

paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

En Ecuador, la Constitución reconoce y garantiza a la institución de la Huelga, en el art. 326, cuando dice; 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. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

En Bolivia, la huelga sufrió una reglamentación especial que, en realidad, desvirtúa su función.

JORNADA MAXIMA:

En Venezuela, el Dr. Rómulo Betancourt en su presidencia convocó a una Asamblea Nacional Constituyente y se dictó la constitución del 5 de Julio de 1947, el 3 de Noviembre del mismo año se promulgó un nuevo Código del Trabajo. El título tercero de la constitución se denomina De los Deberes y Derechos Individuales y Sociales, cuyo capítulo sexto se refiere al trabajo, el artículo 63 declara el principio de la jornada máxima, que consiste en 8 horas en el día y de 7 en la noche; el descanso semanal es remunerado con las vacaciones anuales son remuneradas.

En Ecuador, en el Código de trabajo en el artículo 47, dice: la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias de manera que no exceda de 40 horas semanales. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de 6 horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarios o de recuperación, podrá prolongarse por una hora mas, con la remuneración y los recargos correspondientes

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

En Bolivia, la Ley de Trabajo de 1039 en el artículo 105 expresa en ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente ya sea por el patrono o por los trabajadores antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje; caso contrario el movimiento se considerara ilegal. Es necesario una conciliación previa con fallo arbitral, si la conciliación fracasa se pasa el expediente al Tribunal de Arbitraje, debe dictar su fallo después de un procedimiento breve.

En Colombia, La Ley 50 fue la supresión del reintegro forzoso en el empleo beneficiaba al trabajador despedido intempestivamente cuando contaba con 10 años de servicio en su empresa. La Ley 50 también mejoro la disposición de protección de la maternidad.

Para México, según determina el Art. 401, el contrato colectivo de trabajo termina por: Mutuo consentimiento, renuncia escrita del trabajador, por quiebra, por muerte del trabajador, terminación de la obra e incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

En el Ecuador las causas para la terminación de un contrato colectivo se encuentran establecidas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, conforme lo señala el Art. 250 del mismo cuerpo legal, que establece lo siguiente para la terminación del contrato colectivo: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. Además consta (último inciso, Art. 248 Código del Trabajo) que se terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

PROCESO DE GLOBALIZACIÓN:

Para el Dr. Gonzalo Vera Vera (2009), las ventajas y desventajas del proceso globalizador son las siguientes:

- **Ventajas:**

- *Si toda integración, en tanto generadora de mercados comunes, en los que, capitales, trabajadores, mercancías y dinero fluyen en el marco de una amplia libertad, significa grandes ventajas para la economía y hasta para la cultura de pueblos y naciones.*
- *Los países pequeños como el nuestro pueden beneficiarse con los adelantos culturales y tecnológicos, que solo serían posibles para los poderosos de no darse la globalización en referencia.*
- *La globalización permite capacitaciones técnico-laborales a nivel mundial, que resulta resultarían imposibles para los ciudadanos habitantes de países pequeños subdesarrollados o en vías de desarrollo. ¡Cuántos compatriotas, como becarios, han podido lograr en el extranjero una formación profesional (imposible en nuestro medio), que les ha permitido importar al país, en cierta medida, adelantos laborales, profesionales, técnicos y tecnológicos de punta!.*

- **Desventajas:**

- *La globalización ha ensanchado aún más la división entre países ricos y pobres.*
- *La globalización ha ocasionado en el seno de las sociedades incluidas en ella, desarrolladas y subdesarrolladas, una mayor fragmentación socio-económica, causante de un agravamiento de la lucha de clases.*

- *La globalización produce más y más pobreza colectiva, agranda la brecha entre los pocos ricos, que acaparan la mayor parte de la riqueza mundial, y los pobres que cada día son más, y tienen menos.*
- *Como síntesis, en esta oportunidad hago propias la expresión del ex presidente venezolano Luis Herrera Campins, (al iniciar una ponencia en un foro “Incidencias de la globalización en América Latina”), de que “el mercado no tiene corazón” o como bien dice José Saramago: “Este mundo de justicia globalizada”.⁵⁹*

La globalización ha plasmado con mayor importancia al Derecho Internacional, como regulador de relaciones de naciones, y básicamente el tema cumbre que mueve al mundo a integrarse es la economía global, para tal efecto se crean organismos tanto regionales, como mundiales, así por ejemplo encontramos la CAN, MERCOSUR, TLC, ALADI, OMC, FAO, OIT, entre otras. Los países se han visto obligados a una integración jurídica, como también reformar el orden jurídico interno que no contradiga los tratados internacionales ratificados por el país, en el Ecuador la jerarquía de los tratados internacionales se encuentra después de la constitución, sin embargo, si los tratados internacionales en materia de derechos humanos garantizan y protegen más que la constitución se encuentran jerárquicamente superior a la misma. La globalización comenzó con convenios bilaterales especialmente, pero hoy en día esto ha cambiado el orden jurídico internacional está conformado fundamentalmente por la multilateralidad.

La institución con más trascendencia en el mundo es la Organización de las Naciones Unidas se elaboran acuerdos globales donde, diversos Estados asociados, ceden parte de su soberanía a este organismo, especialmente, dentro de la paz, el orden y seguridad externa, para cumplir con la promesa de cooperar entre sí para la resolución de problemas comunes en materia

⁵⁹ VERA, GONZALO, La Legislación Laboral en la América Andina, Editorial Equinoccio, 2009, p. 126.

económica, social, política y sobre derechos humanos, es la renuncia a la utilización a la fuerza.

La soberanía de un Estado se ve afectada, ya que se produce una disuelta frontera frente al flujo de personas de uno u otro país, y frente a la agresiva comercialización de toda índole, aún de servicios, tal como el caso de energía eléctrica de Ecuador y Colombia, entre Ecuador y Perú, o el gas, entre Argentina y Bolivia, entre Argentina y Chile.

La globalización trae consigo muchas innovaciones por lo cual nos encontramos en crisis, ya que el sistema mundial interactúa, con una nueva realidad, nuevos actores, nuevas relaciones y en consecuencia se obliga a crear nuevos conceptos, nuevos modelos y representaciones, nuevas normas internacionales y nuevas políticas a través se busca normar esta nueva realidad. Está claro que el modelo internacional de la última posguerra ya no sirve, quedo demostrado que el sistema no acapara la realidad y los problemas, cuya solución desborda de las estructuras y dinámicas internacionales tradicionales, lo que hace indispensable la creación de un nuevo ente mundial eficaz.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El trabajo existe desde el origen del ser humano, pero como ciencia de derecho, comienza con la Revolución Industrial el Derecho del Trabajo, dicha revolución permitió el transito del taller a la fábrica, y a su vez una cadena histórica de injusticias a las condiciones y modalidades de trabajo, por lo que los trabajadores han luchado por justicia, plasmando sus logros y atropellos en cada ley y reforma.
- La Flexibilización Laboral es el mecanismo jurídico, las reformas y estrategias con el fin de adaptar fácilmente la relación laboral a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.
- La Ley 133 publicada en 1991, modificó la Legislación Laboral, fue creada para incentivar la oferta de plazas de trabajo, lo que en realidad no ocurrió, y se obtuvo consecuencias que vulneran los derechos, principios e instituciones, como la contratación colectiva, al aumentar el número de trabajadores para formar un sindicato, despido indiscriminado de trabajadores, la creación de la intermediación laboral.
- Mediante la Ley de Reforma a las Finanzas Públicas promulgada en 1999 dicta en total violación a la Constitución y Convenios Internacionales, vulnerando los derechos de los trabajadores, ya que se manipula las indemnizaciones y se le atribuye al Ministerio de Relaciones Laborales a clasificar a los servidores sujetos a la LOSCCA y a los amparados al Código del Trabajo. Se crea el CONAREM hoy SENRES.
- El Contrato por Horas se incorporado a la legislación por la Ley Trole I (2000), es un convenio donde la remuneración se paga por cada hora de trabajo, siendo una forma de flexibilización laboral este tipo de contrato, ya que limita derechos laborales, el cual ha sido eliminado de la legislación por disposición del Mandato Constituyente No. 8 (2008).
- La Ley Trole II en principio contenía un articulado extenso de atropellos e infamias al derecho del trabajo, por lo cual intervino el Tribunal

Constitucional (hoy Corte Constitucional) con una resolución de las inconstitucionalidades de esta ley, tal como el contrato poli-funcional donde se realiza dos o más actividades de diversa índole bajo la dependencia de un mismo empleador.

- La LOSCCA fue aprobada con graves cuestionamientos, tanto por su contenido anti laboral como por el procedimiento legislativo, trajo consigo conflicto e injusticia ya que se comenzó a clasificar al trabajador por medio del Estado, quienes están amparados al Código de Trabajo y quienes a la LOSCCA, pero más allá de eso que ventajas y desventajas obtienen al estar en una u otra ley, considero una infamia ya que las consecuencias han sido perjudiciales al trabajador.
- Los Mandatos 002, 004 y 008 aprobados por la Asamblea Constituyente, ponen límites a los montos de las indemnizaciones, incorpora un límite máximo a la remuneración mensual unificada y prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización, dentro de los mandatos respectivamente, estas normas dejan sin efecto conquistas laborales intangibles e irrenunciables, como también la del mandato 8 es acertada.
- El Decreto Ejecutivo N° 1701, emitido por el Presidente de la República, se estipulan limitaciones ya con intenciones de anulación de la contratación colectiva dentro del sector público, siendo la más clara representación de la intención de impedir que se cumpla el derecho de asociación de los trabajadores, es la ratificación de lo estipulado en el Mandato 8 y en la LOSCCA, que está implícito también dentro del Decreto N°1701, que es la calificación de quienes son obreros(as) sujetos al Código de Trabajo y por ende a la contratación colectiva, y quienes son servidores(as) sujetos a la LOSCCA, y dicha calificación estará a cargo de la SENRES.
- La OIT emite recomendaciones por medio del Comité de Libertad Sindical realizó una investigación y presentó el Informe: Ecuador, Caso N° 2684, Informe núm. 354, en el cual observa al gobierno del Presidente Rafael Correa por los atentados a aquellos principios laborales que hacen

referencia a la legislación contraria a la autonomía sindical y al derecho de negociación colectiva y despidos de sindicalistas.

- Decreto N°225, es la reforma del Decreto N° 1701, donde se reconocen ciertos derechos de los trabajadores que fueron eliminados en el 1701, a su vez modifica el proceso de calificación del ámbito de los servidores y obreros en el sector público, elimina a la función de la SENRES determinar si el obrero se sujetara al Código de Trabajo, o si es servidor que se rija a la LOSCCA, pasando esa atribución al a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales, incorporando muy acertadamente a las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se debería recoger de la historia la parte positiva y no continuar promulgando leyes que perjudican a los trabajadores únicos creadores de la riqueza.
- La Flexibilización Laboral con sus recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar enmarcados dentro del marco jurídico de un Estado Social de Derecho, reconociendo los derechos y garantías de los trabajadores.
- La Constitución y los Convenios Internacionales de la OIT, garantizan y protegen el derecho de asociación, por lo que no se puede crear leyes contrarias a los mismos al momento de poner límites en cuanto al número de trabajadores que integrarán una organización sindical, como la Ley 133.
- Desde el año 1999 se practica la inconstitucionalidad de dar atribuciones a la autoridad para la clasificación de los trabajadores si son amparados por la LOSCCA o por Código del Trabajo, lo cual debería ser voluntario para cada trabajador decidir cual quiere que sea su normativa, ya que violan los derechos fundamentales de los trabajadores y limitan el libre ejercicio de contratación y negociación colectiva.

- La erradicación de la Flexibilización Laboral es positiva para el marco jurídico garantizador de principios y derechos de los trabajadores, como eliminar figuras de flexibilización tal como el contrato por horas, que se prohibió por disposición del Mandato Constituyente No.8.
- La Corte Constitucional esta llamada a controlar y garantizar cada principio que este siendo violado o vulnerado en cada una de las leyes que están vigentes y que van a ser promulgadas, reivindicando las conquistas laborales relativas a la irrenunciabilidad e intangibilidad, tal como sucedió con la Trole II y la LOSCCA.
- El debate entre LOSCCA vs. Código del Trabajo debe terminar ya que la única afectada es la parte trabajadora, se debería concentrar todo el Derecho del Trabajo en un solo Código Laboral que regule y proteja cada conquista laboral, cada derecho, cada principio pro-operario, buscando una justicia digna para la sociedad.
- Se debería optimizar equitativamente salarios y sueldos buscando la remuneración justa o digna, que es aquella que puede cubrir al menos la canasta básica familiar, o por qué no pensar en una canasta familiar digna, ya que esta es la base de comparación a un salario justo, modificar esta base y mejorarla, buscar y pretender alcanzar una canasta justa.
- La búsqueda de un nuevo desarrollo, denominado del BUEN VIVIR para todos y todas. Dicho planteamiento ofrece a los ecuatorianos(as) una perspectiva transformadora, para dejar atrás los efectos del neoliberalismo y de la denominación oligárquica, que llevaron hacia el atraso, la marginación, a través de políticas de ajuste y de privatización, incrementando la desigualdad, la pobreza y la injusticia para la mayoría de la población así como logrando un debilitamiento de las capacidades y funciones del sector público. En este sentido, el concepto del Buen Vivir intenta una nueva estrategia de desarrollo para llevar a la sociedad a un protagonismo para mejorar sustancialmente sus condiciones de vida.
- Sin embargo de eliminar la tercerización y el contrato por horas, acto positivo, la ley conserva otras figuras para seguir en un proceso de flexibilización, lo cual debería erradicar de raíz, así como, la tercerización,

todavía este presente con el nombre de Servicios Complementarios, y la otra salida al eliminarse el contrato por horas, es el contrato de jornada parcial, también son discriminatorias a los derechos de los trabajadores.

- Con la diferencia a los trabajadores del sector público (Código Laboral vs. LOSCCA), sin tomar en cuenta que las habilidades, destrezas y conocimientos que el ser humano utiliza cuando ejecuta un trabajo requieren de la presencia de al menos dos categorías: la categoría física y la categoría intelectual. Todo o cualquier trabajo, independientemente de su complejidad e índole, ha de ser realizado con la presencia de estas dos características. Si falta alguna de ellas, lo más seguro es que el trabajo o no se lo pueda realizar o se lo realice mal. Todos los tipos y niveles de trabajo, son parte de una cadena que da valor al trabajo individual y en equipo. Desde esta perspectiva, el trabajo como concepto es único y universal. No hace diferencia entre uno y otro. Por tanto, hay que convenir que tanto el trabajo del ingeniero, como el del albañil, o el del electricista o la secretaria, tienen igual importancia en la cadena del valor del trabajo. La diferencia entre unos y otros está dada por factores comunes y no comunes en la ejecución de su trabajo. Estos factores son por lo general: el nivel de responsabilidad, el de complejidad, el de riesgo y el de gestión. A estos hay que añadir el nivel de preparación académica y la experiencia requeridos para realizar el trabajo. Esta diferencia se refleja al final en el nivel del pago por el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

ALBORNOZ P.; OSWALDO, (1962): *Esbozo histórico del movimiento obrero ecuatoriano en el primer cuarto de este siglo*. Quito, Ecuador.

ALOMÍA R.; JOSÉ, (2002): *Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito, Ecuador.

AGUAS, MARIO, (2001): *La Flexibilización en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.

EL ADMINISTRATIVISTA, (2008): *Revista de la Asociación Iberoamericana de Profesionales en Derecho Público y Administrativo, Año 2, Julio 2008*.

BEJARANO, J.; TITO, (1985): *El Contrato Colectivo*, Ediciones CECIPP. Guayaquil, Ecuador.

BORRAJO, D.; EFRÉN, (1984) *Nuevas Normas Laborales*, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, España.

CABANELLAS, GUILLERMO, (1946): *Derecho Sindical y Corporativo*. Editorial Atalaya. Buenos Aires, Argentina.

CABANELLAS, GUILLERMO, (1949): *Tratado de Derecho Laboral, 4 Tomos*. Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.

CABANELLAS, GUILLERMO, (1968): *Compendio de Derecho Laboral, 2 Tomos*. Editorial OMEBA. Buenos Aires, Argentina.

CABANELLAS, GUILLERMO, (1978): *Introducción al Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina.

- CALDERA, RAFAEL**, (1940): Derecho del Trabajo. Tipografía La Nación. Caracas, Venezuela.
- CARNELUTTI, FRANCESCO**, (2002): Derecho Laboral Aplicado. Quito, Ecuador.
- CEVALLOS, JORGE**, Derecho Laboral Ecuatoriano, Ediciones la Tierra, Quito, 2007.
- CONGO, A.; MARÍA FERNANDA**, (2008): La Asamblea Nacional Constituyente en el Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- CORTE CONSTITUCIONAL**, (2008): Jornadas de Capacitación en Justicia Constitucional, Editorial Quipus CIESPAL, Quito, 15 y 16 de Diciembre.
- DE LA CUEVA, Mario**, (1963): Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa Hnos. Mexico DF, Mexico.
- FRIEDRICH, E.; STIFTUNG**, (2008): ILDIS, Análisis: Nueva Constitución. Impresión Gráficas Araujo. Quito, Ecuador.
- GUERRÓN, SANTIAGO**, (2010): Flexibilidad Laboral en el Ecuador, Ediciones ABYA-YALA, Quito,
- GRINGAS, R.; DANIEL**, (1992): ¿Qué es La Flexibilidad Laboral?. Manual de Formación Sindical. INCASUR. Buenos Aires, Argentina.
- GUZMÁN, L.; ANÍBAL**, (1986): Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo Ecuatoriano, 2 Tomos. Corporación Editora Nacional, Quito, Ecuador.
- HERRERA, A.; HUGO**, (2008): Derecho Procesal del Trabajo. Quito, Ecuador.
- JARAMILLO, L.; LUIS**, (1963): Panorama normativo ecuatoriano en materia de trabajo, 2 tomos. Editorial Universitaria. Quito, Ecuador.
- KROTOSCHIN, ERNESTO**, (1959): Tendencias actuales del Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas. Buenos Aires, Argentina.

- MANSSUR, C.; SALIM,** Flexibilización laboral en la Legislación Ecuatoriana.
- MONCADA, S.; JOSÉ,** (2009): Desarrollo y Subdesarrollo del Capitalismo Ecuatoriano. Colección Moncada, Ediciones La Tierra. Quito, Ecuador.
- MONROY, C.; MARCO,** (2003): Introducción al Derecho. Decimotercera edición, Editorial Temis S.A. Bogotá, Colombia.
- MONTOYA, M.; ALFREDO,** (1990): Derecho del Trabajo y Crisis Económica. Edit. Temis. Bogotá, Colombia.
- NOVEDADES JURÍDICAS,** (2006): Revista N° 15, Junio 2006. Ediciones Legales.
- NOVEDADES JURÍDICAS,** (2007): Revista N° 24, Año IV, Diciembre 2007, Ediciones Legales.
- NOVEDADES JURÍDICAS,** (2007): Revista N° 22, Año IV, Agosto 2007, Ediciones Legales.
- NOVEDADES JURÍDICAS,** (2008): Revista N° 25, Año V, Febrero 2008, Ediciones Legales.
- PÁEZ, B.; ANDRÉS.** El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Segunda Edición, Ediciones Legales.
- PÉREZ, B.; EUGENIO,** (1950): Curso de Derecho del Trabajo. Editorial TECNOS S.A. Madrid, España.
- PÉREZ, O.; DIEGO,** La Constitución Ciudadana, Editorial Taurus, Guayaquil, 2009.
- PONCE, M.; ALEJANDRO,** (2007): Proyecto de Constitución 2007 para el Ecuador. Ediciones Abya-Yala. Quito, Ecuador.

RIVADENEIRA, J.; HERNAN, (2008): Propuesta de un Módulo Instrucciones de Derecho Laboral que potencie el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela de derecho de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Central del Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.

RIVADENEIRA, J.; HERNAN, (1991): Las reformas laborales, Informe de Coyuntura No. 2, Taller de Coyuntura-Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador.

ROBALINO BOLLE, ISABEL, Manual del Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Ediciones Abya-Yala, Quito, 2006.

SALGADO, FRANCISCO, El Contrato Individual de Trabajo, Quito, Universidad Central.

TORRES, M.; VICENTE, (2004) La Contratación Colectiva de Trabajo en el Ecuador luego de las últimas Reformas Laborales, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

TRUEBA, U.; ANTONIO, (1974): Nueva Ley Federal del Trabajo. Edición 23. México D.F., Mexico.

TRUJILLO, V.; JULIO, (1992): La Ley No. 133. Ediciones de la PUCE, Quito, Ecuador.

TRUJILLO, V.; JULIO, (1985): Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición. Ediciones Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.

TRUJILLO, V.; JULIO, (1985): Derecho del Trabajo, Tomo II, segunda edición. Ediciones Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.

VALENCIA, H.; HUGO, (1972-3): Historia del movimiento obrero, Fascículos. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires, Argentina.

- VALENCIA, H.; HUGO, (1979):** Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito, Ecuador.
- VÁSQUEZ, V.; ANTONIO, (1991):** Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina.
- VÁSQUEZ, L.; JORGE, (2004):** Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Cevallos. Quito, Ecuador.
- VELA, M.; CARLOS, (1983):** Derecho Ecuatoriano del Trabajo, 3 Volúmenes. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Quito, Ecuador.
- VERA, V.; GONZALO, (2009):** La Legislación en la América Andina. Editorial Equinoccio. Quito, Ecuador.
- VERDESOTO, S.; LUIS, (1951):** Derecho Constitucional del Trabajo. Imprenta de la Universidad Central. Quito, Ecuador.
- VERDESOTO, C.; LUIS, (2007):** Proyecto Constituyentes y Reforma Institucional. Ediciones Abya-Yala. Quito, Ecuador.
- VITERI, LL.; JOAQUÍN, (2006):** Derecho Colectivo del Trabajo. Imprenta Produgrafi Center. Quito, Ecuador.
- VILLAMAR.; FABIAN, (2000):** Ensayos sobre la Teoría y la Práctica transformadoras. Editorial CCE Benjamín Carrión. Quito, Ecuador.
- YCAZA.; PATRICIO, (2007):** Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano. Ediciones La Tierra. Quito, Ecuador.
- YEPEZ.; DIEGO, (1999):** El Sindicalismo en el Sector Público Ecuatoriano. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- ZAMBRANO.; MIGUEL, (1962):** Breve historia del Código del Trabajo Ecuatoriano. Quito, Ecuador.

LEGISLACIÓN:

ACUERDOS MINISTERIALES; Ministerio de Relaciones Laborales.

CASO Nº2684 ECUADOR, Informe núm. 354 (Vol. XCII, 2009, Serie B, Núm.2) del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

CÓDIGO DEL TRABAJO (2005). Registro Oficial Suplemento Nº 167 de 17 de diciembre del 2005.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Registro Oficial Suplemente Nº 449 de 20 de octubre del 2008.

GACETA JUDICIAL (varios números).

LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO, Publicada en el Registro Oficial Nº 016 del jueves 12 de Mayo del 2005.

LEY 133 (1991). Suplemento del Registro Oficial Nº 817 de 21 de noviembre de 1991.

LEY DE REFORMAS DE LAS FINANZAS PÚBLICAS (1999). Suplemento del Registro Oficial Nº 181 de 30 de abril de 1999.

LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR, TROLE I (2000). *Ley 2000 – 4*, Suplemento del Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000

LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TROLE II (2000). Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de Agosto del 2000.

MANDATO CONSTITUYENTE No. 002 (2008). Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia Manabí de la República del Ecuador, el 24 de Enero del 2008.

MANDATO CONSTITUYENTE No. 004 (2008). Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia Manabí de la República del Ecuador, 30 de Marzo del 2008.

MANDATO CONSTITUYENTE Nº 008 (2008). Registro Oficial Suplemento Nº 353 de 5 de junio del 2008.

DOCUMENTOS DE INTERNET:

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, URL:
www.asambleanacional.gov.ec.

BIBLIOTECA VIRTUAL, disponible en: www.eumed.net.

DICCIONARIO JURÍDICO, VARIAS DEFINICIONES. URL:
www.lexjuridica.com. Varias consultas.

DIARIO HOY, URL: www.hoy.com.ec.

ECUADOR INMEDIATO, VARIAS NOTICIAS, el periódico instantáneo del Ecuador, URL: www.ecuadorinmediato.com. Varias consultas.

EL COMERCIO, (2009): URL: www.elcomercio.com.ec. Lecturas complementarias.

EL UNIVERSO, (2009): URL: www.eluniverso.com. Lecturas de complementación.

EXPRESO, (2009): URL: www.diario-expreso.com. Lecturas de complemento.

INSTITUTO CIENTÍFICO DE CULTURAS INDÍGENAS, (2010): ICCI,
<http://icci.nativeweb.org>. Lecturas varias.

LEXIS S. A., (2010): URL: www.lexis.com.ec. Lecturas varias.

MARTINEZ, MATIAS, (1993): Concepto de Flexibilización Laboral, disponible en URL: http://www.atiasmartinez.com/mayra/La_flexibilizacion2.doc. Descargado el 15/01/2010.

REVISTA JUDICIAL, (2010), URL: www.derechoecuador.com. Varias consultas.

THE FREE DICTIONARY, (2010): URL: www.thefreedictionary.com. Varias consultas.

ANEXOS

ANEXO N°1

CONSTITUCIÓN DE 1945

SECCIÓN V: DEL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN SOCIAL

Art. 148. - El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

El Estado utilizará los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella.

La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico y sistemático.

Las normas fundamentales que reglan el trabajo en el Ecuador son las siguientes:

- a) Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados en la ley;
- b) El cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la ley establezca;
- c) Los contratos colectivos están especialmente protegidos;
- d) Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador;
- e) Todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares, la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias;
- f) El Estado tenderá a establecer el salario familiar, utilizando de preferencia el sistema de los subsidios infantiles;
- g) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión;
- h) El estipendio del trabajador está protegido de toda disminución o descuento no autorizado por la ley, y no puede ser pagado en especie, ni con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes;

- i) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso de la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley. La jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo, y en ella no podrá emplearse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;
- j) Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas, como los días de descanso semanal y los de fiesta fijada por la ley, serán retribuidos;
- k) Se reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para los fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos;
- l) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio;
- m) Se prohíbe el despido sin justa causa. La violación de este precepto será sancionada con las indemnizaciones fijadas en la ley. La privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo;
- n) Es obligación del patrono, en las industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, establecer el aprendizaje en la forma que fije la ley;
- ñ) Protégese especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se le puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. La ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquella gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo. Mientras dure la lactancia, se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo;
- o) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;

- p) Prohíbese la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos;
- q) Se reglarán la higiene y la seguridad en el trabajo, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;
- r) Las instituciones del Estado propenderán al desarrollo de los preceptos técnicos de la higiene industrial y del trabajo, para asegurar la protección de riesgos;
- s) Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de las empresas, en la forma y proporción que fije la ley;
- t) La ley fijará las bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo y los requisitos para la jubilación, a que tienen derecho los trabajadores;
- u) El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indios, será objeto de regulaciones especiales, de manera preferente en lo relativo a jornadas de trabajo. También se reglamentarán las demás modalidades del trabajo, especialmente el minero, el doméstico y el realizado a domicilio;
- v) Las cantidades que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios;
- x) La persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;
- y) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador; y,
- z) La inspección del trabajo urbano y rural asegurará el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Art. 149.- La previsión y asistencia sociales son servicios ineludibles del Estado. Comprenden principalmente:

1º El seguro social, que tiene como fin proteger al asegurado ya su familia en casos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, viudez, orfandad desocupación y demás contingencias de la vida y que se extenderá al mayor número posible de habitantes del país. Se sostendrá con el aporte equitativa del Estado de los patronos y de los mismos asegurados.

El seguro social es derecho irrenunciable de los trabajadores inclusive de los empleados públicos.

Es obligatorio el seguro por riesgos del trabajo a expensas del patrono y bajo fiscalización del Estado.

La aplicación del seguro social se hará por medio de instituciones autónomas en cuyos organismos dirigentes tendrán representación el Estado los patronos y los asegurados en la forma que la ley determine.

Los fondos o reservas del seguro social no pueden destinarse a otro objeto que al de su creación;

2º La salubridad pública, como garantía del derecho a la salud, que tienen todos los habitantes del país.

El Estado asignará anualmente los fondos necesarios para que el servicio sanitario nacional pueda desarrollar planes progresivos de saneamiento y de medicina preventiva;

3º La asistencia pública.

El Estado la establecerá y reglará por medio de leyes especiales y la proveerá de fondos suficientes para su eficiencia y perfeccionamiento; y,

4º La edificación de viviendas higiénicas y baratas para trabajadores.

El Estado, las Municipalidades y las instituciones de seguro social cooperarán en esta labor, a medida de sus posibilidades.

Los patronos agrícolas y mineros están obligados a proporcionar a sus trabajadores, conforme a la ley, vivienda higiénica y con las indispensables comodidades.

Art. 150.- Es obligación del Poder Público procurar la disminución de la mortalidad infantil y la abolición del alcoholismo.

Art. 151. - El Ecuador cooperará a la reglamentación internacional del trabajo y de la previsión y asistencia sociales. Considera incorporados a su legislación los acuerdos y convenciones internacionales sobre esta materia, que suscriba y ratifique.

ANEXO N°2

CONSTITUCIÓN DE 1946

TÍTULO II: DE LAS GARANTÍAS GENERALES

Art. 185: El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares.

La Ley regulará todo lo relativo al trabajo, de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:

- a) El Contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la Ley establezca;
- b) Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario;
- c) El Estado establecerá el salario mínimo en las diferentes ramas del trabajo y tenderá al establecimiento del salario familiar;
- d) La remuneración del trabajo será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias, y no puede ser pagada con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes. Tampoco será disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la Ley;
- e) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley.
- f) La jornada nocturna será remunerada con recargo y en ella no podrá ocuparse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;

Todo trabajador gozará de un descanso semanal de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas como los

descansos semanales y los días de fiesta señalados por la Ley serán pagados. La aplicación de este literal será reglamentada;

- g) Se garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para el progreso profesional. Nadie podrá ser obligado a sindicalizarse. Los empleados públicos, como tales, no pueden formar sindicatos;
- h) Los contratos colectivos están especialmente protegidos;
- i) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial;
- j) La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso que fije la Ley, anterior y posterior al parto, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, durante el trabajo, del tiempo necesario para lactar a su hijo;
- k) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la Ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;
- l) El patrono está obligado a establecer el aprendizaje en la forma que determina la Ley, tratándose de industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos;
- ll) Para la solución de los conflictos del trabajo se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje, compuestos de trabajadores y patronos presididos por un funcionario del trabajo;
- m) La higiene y la seguridad en el trabajo se reglamentarán, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;
- n) Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la Ley, el que no podrá ser menor del 5%. La Ley regulará el reparto;
- ñ) Lo que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios;

- o) El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indígenas, será especialmente regulado sobre todo en lo relacionado con las jornadas de trabajo. Igualmente se reglamentarán las demás modalidades de trabajo; preferentemente el de los artesanos, el minero, el doméstico y el realizado a domicilio;
- p) La privación, sin justa causa, del "huasipungo" se considerará como despido intempestivo;
- q) A trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración; y,
- r) La carrera administrativa de los empleados públicos será regulada por la Ley.

El Poder Público está obligado a promover, de modo preferente, el mejoramiento moral, intelectual, económico y social del indígena y del montubio, a fomentar su incorporación a la vida nacional y su acceso a la propiedad, a estimular la construcción de viviendas higiénicas en las haciendas y a procurar la extirpación del alcoholismo, sobre todo en los medios rurales".

Otras disposiciones constitucionales que tratan de esta materia son las siguientes:

Art. 161.- No valdrá contrato alguno en que se ponga a una persona a disposición de otra, de manera absoluta e indefinida; ni las leyes podrán establecer condiciones que amengüen la dignidad humana.

(...)

Art. 166. – Establécese el patrimonio familiar, inalienable e inembargable, cuya cuantía y demás condiciones serán reguladas por la Ley.

(...)

Art. 170.- El trabajo, consultando las condiciones de edad, sexo, salud, etc., y dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio' para todos los miembros de la comunidad ecuatoriana.

(...)

Art. 173.- El Estado fundará y mantendrá establecimientos especiales de enseñanza gratuita, de artes, oficios, comercio, agricultura y demás medios de trabajo remunerador, que serán, a la vez, de educación moral y cívica. En las escuelas y colegios se cultivarán, en secciones especiales de enseñanza objetiva, las aptitudes de los alumnos para el trabajo lucrativo.

En los establecimientos oficiales de instrucción primaria y de artes y oficios, el Estado suministrará gratuitamente los útiles necesarios para el aprendizaje a los alumnos que carecieren de ellos".

Art. 174.- Son así mismo deberes del Estado:

- a) Procurar trabajo a los desocupados;
- b) Proteger la producción;
- c) Propender eficazmente a la cultura del indígena y del campesino;
- d) Mantener la Asistencia Pública; y,
- e) Realizar, de acuerdo con las necesidades sociales, mediante expropiación si fuere menester, la parcelación y el aprovechamiento de tierras incultas.

(...)

Art. 181.- Se garantiza la libertad de ejercer profesiones, dentro de las prescripciones de la ley, la misma que determinará los casos en que se requiere título y la forma de obtenerlo.

(...)

Art. 183. - Se garantiza el derecho de propiedad conciliándolo con su función social. Prohíbese la confiscación de bienes, la que, si de hecho llegare a producirse, no causará alteración alguna en el derecho de la parte perjudicada ni prescripción de ninguna clase, y originará, contra la autoridad que la ordenare y contra el Fisco, acción sumaria de daños y perjuicios.

Nadie puede ser privado de la propiedad, ni de la posesión de sus bienes, sino en virtud de mandato judicial o de expropiación, legalmente verificada, por causa de utilidad pública.

Sólo el Fisco, las Municipalidades y las demás Instituciones de Derecho Público podrán promover expropiaciones por causa de utilidad pública.

La expropiación para construcción, ensanche y mejora de caminos, ferrovías, campos de aviación y poblaciones, se regirá por leyes especiales.

Solamente las autoridades que ejercen función judicial en cualquier orden que emane de la Ley, podrán dictar providencias que impidan u obsten la libre contratación, transferencia y transmisión de la propiedad.

No surtirá efecto, ni será obedecida, orden alguna al respecto que dimanare de otra autoridad.

(...)

Art. 186.- La contratación es libre, salvo las restricciones prescritas por la ley.

Art. 187. - El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador:

10. La libertad de trabajo, comercio e industria. Todos gozan del derecho de sus descubrimientos, inventos y obras científicas, literarias y artísticas, en los términos prescritos por las leyes.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante contrato y la remuneración correspondiente.

ANEXO N°3

CONSTITUCIÓN DE 1967

CAPÍTULO VI: DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 61.- El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente. Prevendrá la desocupación, a fin de asegurar tal derecho.

A nadie se le exigirá trabajos gratuitos ni remunerados que no sean dispuestos por la ley. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 62. - El trabajo, que tiene función social, dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad, consultadas las condiciones de edad, sexo y salud.

Art. 63. - El Estado garantiza la empresa en cuanto comunidad de trabajo, en que los elementos de orden instrumental estén subordinados a los de categoría humana, y todos ellos al bien común.

Se fomentará la organización social de la empresa, sin menoscabo de la autoridad ni de la unidad de dirección.

Art. 64. - El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, se respete la dignidad de estos y se promueva su responsabilidad.

La ley regulará lo relativo al trabajo, de acuerdo con las siguientes normas:

1ª - Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados en la ley.

2ª- Los derechos del trabajador son irrenunciables: será nula toda estipulación en contrario, y las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación del trabajo.

3ª- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

4ª- A trabajo igual corresponderá remuneración igual, sin distingo de raza, sexo, edad, nacionalidad o religión; para los efectos del pago, se tendrán en cuenta la especialización y práctica en el trabajo.

5ª- El salario será vital y familiar: comprenderá una remuneración suficiente para las necesidades fundamentales de alimentación, vestido, vivienda y cultura, tanto del trabajador como de las personas a su cargo. La retribución corresponderá a la capacidad, esfuerzo y necesidades del trabajador. En el grado y modo compatibles con el bien común, la ley fijará los salarios mínimo y familiar.

6ª- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias, y se satisfará con moneda de curso legal, y no con vales, fichas y otros medios semejantes. Los pagos no se harán por períodos que excedan de un mes ni podrán ser disminuidos ni descontados sino con arreglo a la ley.

7ª- Lo que el patrono debe al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase" con preferencia aun a los hipotecarios, en la cuantía y condiciones que establezca la ley.

8ª- Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas en el porcentaje legal, que no podrá ser menor del diez por ciento; la ley regulará el reparto.

9ª- La ley fijará la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y en días de fiesta y las vacaciones anuales; descanso y vacaciones serán pagados, y el trabajador podrá disfrutarlos libremente.

10ª- Se garantiza el derecho y la libertad sindicales de trabajadores y empleadores, conforme a las normas legales y sin necesidad de autorización previa.

11ª- Se protegerá especialmente la contratación colectiva.

12ª- Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, reglamentados en su ejercicio.

13ª- Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados por

representantes de empleadores y trabajadores, bajo la presidencia de un funcionario público.

14ª- Los conflictos individuales del trabajo se tramitarán en juicio oral, en la forma que determine la ley.

15ª- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de labor que no presenten peligro para su vida o salud, y a indemnizarlos por los riesgos del trabajo que sobrevengan con ocasión o por consecuencia de su actividad.

La ley regulará las condiciones en que el trabajador rehabilitado después de un accidente o enfermedad profesional, deberá ser admitido nuevamente a su trabajo.

16ª- La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso anterior y posterior al parto, que fije la ley, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, en la jornada de trabajo, del tiempo necesario para lactar a su hijo.

17ª- Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores de hasta dieciocho años.

18ª- La ley protegerá especialmente el trabajo agrícola y la seguridad del campesino, y regulará lo relativo a la defensa y promoción del artesanado, como también las demás modalidades especiales del trabajo.

19ª- No podrá expedirse ley alguna que disminuya los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores en la legislación actual.

Art. 65.- Todos los habitantes tienen derecho a la protección del Estado contra los riesgos de desocupación, invalidez, enfermedad, vejez y muerte, igual que en caso de maternidad y otras eventualidades que los priven de los medios de subsistencia.

El Estado progresivamente implantará, o extenderá, un sistema de seguridad social que ampare a los habitantes contra tales riesgos; asimismo, garantizará y protegerá a las empresas privadas que cumplan directamente esta finalidad.

Arto 66.- La aplicación del Seguro Social se hará mediante instituciones autónomas con personería jurídica propia; en sus organismos dirigentes tendrán representación el Estado, los empleadores y los asegurados.

Los fondos o reservas del Seguro Social, que son propios, distintos de los del Fisco, no se destinarán a objeto diferente del de su creación; se invertirán en condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez.

Las prestaciones del Seguro Social no son susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley o de obligaciones contraídas a favor de la Caja Nacional del Seguro Social. Dichas prestaciones están exentas de impuestos fiscales y municipales. No tendrá valor alguno cualquier disposición que prive al asegurado de estas prestaciones.

Art. 67.- El Estado contribuirá a la promoción de los diversos sectores populares, sobre todo del campesino, en lo moral, -intelectual, económico y social; estimulará los programas de vivienda; procurará la extirpación del alcoholismo y la toxicomanía, e impulsará el mejoramiento de la salud.

Art. 68.- El Estado proveerá de medios de subsistencia a quienes, careciendo de ellos, no estén en condiciones de adquiridos por su trabajo ni cuenten con persona o entidad obligadas por ley a suministrárselos. La asistencia social procurará al asistido una vida compatible con la dignidad humana y tendiente a capacitarlo para valerse a sí mismo.

ANEXO N°4

CONSTITUCIÓN 1978

Título II: De los Derechos, Deberes y Garantías

Sección VII: Del Trabajo

Artículo 49.- El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
- b) El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;
- c) El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;
- d) Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la Ley, contado desde la terminación de la relación laboral;
- e) Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
- f) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;
- g) La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el patrono por razón del trabajo

constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún de los hipotecarios;

h) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la Ley.

i) Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la Ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las entidades del sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de los organismos comprendidos en las letras a) y b) del Artículo 72 y de las personas jurídicas creadas por Ley para el ejercicio de la potestad estatal con sus servidores, se sujetarán a las Leyes que regulan la administración pública, salvo las que se refieren al sector laboral determinadas en el Código del Trabajo.

Cuando el sector público ejerza actividades que no pueda delegar a los otros sectores de la economía, ni éstos puedan asumir, las relaciones con sus servidores se regularán por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, con excepción de las relaciones con los obreros que estarán amparados por el Código del Trabajo.

Para las actividades ejercidas por el Sector Público y que puedan ser asumidas por delegación total o parcial por los otros sectores de la economía, las relaciones con sus trabajadores se regularán por el Código del Trabajo; con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas a las Leyes pertinentes;

j) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la Ley. Sin embargo, prohíbese a cualquier título, la paralización de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de

combustibles, educación transportación pública y telecomunicaciones. El Código Penal contemplará las sanciones pertinentes.

Nota: Literal reformado por Ley N.º 38, publicada en Registro Oficial Suplemento 199 de 21 de noviembre de 1997.

k) Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;

l) Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral;

m) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos; y,

n) Para el pago de la indemnización a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

Artículo 50.- El Estado mejorará las condiciones de trabajo de las mujeres, mediante el respeto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de

seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefe de hogar y la que se encuentre en estado de viudez.

ANEXO Nº 5

LA CONSTITUCIÓN DEL 2008

Contiene lo siguiente en lo referente a la Legislación Laboral:

El Título II, Derechos, Capítulo segundo se encuentran los Derechos del Buen Vivir, en su Sección Octava referente al Trabajo y Seguridad Social, manifiesta:

Art. 33.- El trabajo 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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

El Capítulo III, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Cuarta, se refiere a la Mujeres Embarazadas, indica:

Art. 43.- *El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:*

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral (...)

La sección Quinta, Niñas, niños y adolescentes, dice:

“Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

(...)

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.”

La Sección Sexta, nos habla de las Personas con Discapacidad:

“Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

(...)

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

La Sección Octava, se refiere a las personas privadas de la libertad:

“Art. 51.- Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos:

(...)

5. La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.”

El Capítulo Sexto, determina los Derechos de Libertad:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

(...)

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

(...)

29. Los derechos de libertad también incluyen:

(...)

b) La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. El Estado adoptará medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, y de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y de otras formas de violación de la libertad.

Los Objetivos de la Política Económica constantes en Capítulo Cuarto: Soberanía Económica, Sección Primera; Sistema Económico y Política Económica, nos dice:

***Art. 284.-** La política económica tendrá los siguientes objetivos:*

(...)

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

El Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo VI, Trabajo y Producción, Sección tercera, se refiere a las Formas de Trabajo y su Retribución, manifiesta lo siguiente:

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las 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. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. 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.

9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
14. *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. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.*

Art. 327.- *La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.*

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- *La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.*

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no

renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- *Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.*

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- *Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda*

especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- *El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.*

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- *El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.*

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- *Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.*

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

ANEXO Nº 6

LEY TROLE I

FUNCION LEGISLATIVA

Ley 2000 - 4

LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR Trole 1

CONSIDERANDO:

Que por mandato del artículo 242 de la Constitución Política de la República, el sistema económico debe asegurar a los habitantes una existencia digna e iguales derechos y oportunidades para acceder al trabajo, a los bienes y servicios y a la propiedad de los medios de producción;

Que para conseguir ese objetivo, es indispensable adoptar medidas radicales que nos permitan superar la crisis económica que soporta el país;

Que en las actuales circunstancias, el único esquema que se adapta a las necesidades de la economía nacional y permitirá solucionar los problemas a los que se enfrenta esta última, es el de libre circulación del dólar de los Estados Unidos de América;

Que para ello es necesario introducir reformas en la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado y en otros cuerpos legales relacionados con la materia;

Que el nuevo esquema monetario exige, adicionalmente, cambios sustanciales en las áreas de telecomunicaciones, electricidad e hidrocarburos a fin de atraer inversión extranjera y reactivar la economía nacional;

Que es indispensable, adicionalmente, una reforma laboral que asegure el acceso a las fuentes de trabajo y la competitividad de las empresas nacionales; y,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, expide la siguiente:

LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR

CAPITULO VI

DE LAS REFORMAS A LA LEY PARA LA REFORMA DE LAS FINANZAS PUBLICAS, PUBLICADA EN EL SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 181, DE 30 DE ABRIL DE 1999

Art. 43.- Luego del artículo 51, agréguese el siguiente artículo:

"**Art. 51 A.-** Régimen de Remuneraciones.- Es de competencia privativa del Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público la determinación y fijación de las políticas y de los criterios de remuneración de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado y de las sociedades en las cuales esas instituciones sean accionistas mayoritarias con derecho a voto.

El Consejo, precautelando la capacidad adquisitiva del salario, determinará con base en las disponibilidades de fondos, las escalas salariales que serán de aplicación general."

Art. 44.- Luego del artículo 58, agréguese el siguiente artículo:

"**Art. 58 A.-** Si hubieren ingresos petroleros no previstos o superiores a los inicialmente contemplados en el presupuesto aprobado por el Congreso Nacional, éstos se distribuirán de la siguiente manera:

a) El 45% se destinará para un Fondo de Estabilización, el mismo que podrá destinarse a la administración de pasivos;

b) El 35% para establecer un fondo, que servirá para financiar la rectificación y pavimentación de la vía Troncal Amazónica, pudiendo también fideicomizarse estos recursos para la obtención de créditos internos y externos destinados a la ejecución de esta obra. Este fondo será depositado en forma automática en una cuenta especial que para el efecto se abrirá en el Banco Central del Ecuador con la denominación de Troncal Amazónica, a cargo del Ministerio de Obras Públicas y Telecomunicaciones;

c) El 10% para financiar directamente o como contraparte nacional los proyectos de desarrollo integral de las provincias de Esmeraldas, Loja, Carchi, El Oro y Galápagos; y,

d) El 10% para el equipamiento y fortalecimiento de la Policía Nacional, por un período de cinco años, recursos que no podrán utilizarse para gasto corriente. De este fondo se deberá invertir no menos del 50% en la Región Amazónica generadora del recurso petrolero, cumplido el plazo señalado los fondos se revertirán a los indicados en los literales a) y b) de este artículo.

De existir ingresos adicionales no petroleros éstos se destinarán al Fondo de Estabilización.

Cuando se declare estado de emergencia nacional, solo se podrá disponer del 50% de los recursos indicados en los recursos a), b) y d) de este artículo.

El Ministro de Finanzas y Crédito Público o los funcionarios públicos que cambien el destino de estos fondos serán destituidos por la autoridad competente, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

Art. 45.- Suprímase de la Octava Disposición Transitoria, todo el texto que consta después de las palabras "Presidente de la República"; y, al final de la Disposición Final Primera, agréguese las palabras: "con derecho a voto".

CAPITULO XII

DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 84.- Refórmase el Título del artículo 17, por el siguiente:

"Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas".

Art. 85.- Al final del artículo 17, agréguese:

"Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2.000, será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

Desde el año 2001 en adelante el valor del incremento de esta remuneración se hará en el mismo porcentaje que el CONADES establezca anualmente para el salario básico unificado.

Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá la resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva ni a hacer aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito

Educativo y Becas -IECE-. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se harán por planillas separadas.

El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas.

El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por hora."

Art. 86.- Sustitúyase el literal c) del artículo 11; y, agréguese el literal h): "c) por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;"; "h) por horas."

Art. 87.- Sustitúyase el literal g) del artículo 14, y cámbiese el literal j) como literal k): "g) Los que se pacten por horas."

Art. 88.- Sustitúyase el literal j) del artículo 19, por el siguiente: "j) los que se pacten por horas."

Art. 89.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 82, por el siguiente:

"Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas."

Art. 90.- En todo lo que no estuviere previsto en las regulaciones respecto a la contratación por horas establecida en la presente Ley se estará al Reglamento que para el efecto dictará el Presidente de la República.

Art. 91.- Sustitúyase el artículo 119, por el siguiente:

"Art. 119.- REMUNERACION UNIFICADA.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para

los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado".

Art. 92.- Sustitúyase del artículo 120, por el siguiente:

"Consejo Nacional de Salarios.- Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de este artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el Reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Trabajo los

fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. En todo caso los salarios fijados empezarán a regir a partir del 1 de enero del año respectivo.

Corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM), la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector, en concordancia con lo prescrito en el literal a del artículo 51 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas."

En el primer inciso del artículo 57 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, suprímese la frase: "Percibirán los salarios mínimos sectoriales que se fijen conforme a las disposiciones del Código del Trabajo".

Art. 93.- Sustitúyase el artículo 133, el siguiente:

"Prohibición de Indexación.- Prohíbese establecer el sueldo o salario básico unificado o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias".

Art. 94.- Añádanse al Código del Trabajo los siguientes artículos innumerados:

"Art. ... UNIFICACION SALARIAL.- A partir de la vigencia de la presente Ley, unificase e incorporase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del Sector Público del país, los valores correspondientes al

decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos Componentes Salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

En lo relativo a los componentes salariales denominados Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida mensualizados, cuya suma a la fecha da un valor máximo de un millón de sucres mensuales, éstos se seguirán pagando por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

El proceso de incorporación de estos dos componentes se empezará a aplicar a partir del primero de enero del 2001, de conformidad con la tabla que se expresa a continuación, en sucres o en dólares, al tipo de cambio, fijado por el artículo 1 de la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado:

A partir del 1º de Enero Valor a Incorporarse Remanente de componentes salariales en proceso de incorporación.

(...)

A la remuneración de los trabajadores en general y operarios de artesanía que sea menor de S/. 1'000.000, que hasta la fecha de expedición de la presente Ley perciban valores inferiores por concepto de Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, se incorporará tales valores de la forma prevista en la tabla anterior, de manera proporcional al valor de tales componentes.

La remuneración resultante de la incorporación de los montos referidos y en la forma establecida, se aplicará con todos sus efectos legales.

A partir de la vigencia de la presente Ley, los Componentes Salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse Componentes Salariales en proceso de

incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

Hasta cuando concluya el proceso de unificación de los componentes salariales a las remuneraciones en la forma establecida en la tabla antes transcrita, esto es, hasta el primero de enero del 2005, y considerando que esta incorporación también se hará a las remuneraciones de las distintas actividades o ramas de trabajo, a éstas se las denominara "remuneraciones sectoriales unificadas"; a partir de la indicada fecha pasarán a denominarse simplemente "remuneraciones sectoriales".

Los incrementos que por cualquier concepto realicen previamente y de manera directa los empleadores, voluntaria y unilateralmente, serán imputables a los incrementos a las remuneraciones que realice el CONADES.

Art. ... CONGELAMIENTO DEL VALOR DE LA COMPENSACION POR EL INCREMENTO DEL COSTO DE VIDA Y DE LA BONIFICACION COMPLEMENTARIA.- Como resultado del proceso de unificación, congelase los valores correspondientes a la Compensación por el Incremento del Costo de Vida y a la Bonificación Complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, trescientos mil sucres y setecientos mil sucres, respectivamente. Prohíbese expresamente la revisión e incremento de la Bonificación Complementaria y de la Compensación por el Incremento del Costo de Vida, y prohíbese el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional.

Art. ... Salario Mínimo Vital General.- Mantiénese, exclusivamente para fines referenciales, el Salario Mínimo Vital General de cien mil sucres, el que se aplica para el cálculo y determinación de sueldos y salarios indexados de los trabajadores públicos y privados mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos; sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la

jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario".

Art. 95.- Las presentes reformas al Código del Trabajo son de aplicación obligatoria salvo que existan disposiciones contrarias en los contratos colectivos o acta transaccionales legalmente celebradas, mientras se hallen vigentes y no se pacte lo contrario.

DISPOSICION FINAL

La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno del Congreso Nacional del Ecuador, a los veinte y nueve días del mes de febrero del año dos mil.

f) Ing. Juan José Pons Arízaga, Presidente,

f) Lcdo. Guillermo A. Astudillo Ibarra, Secretario General

f) Dr. Olmedo Castro Espinosa, Prosecretario General

Palacio Nacional, en Quito, a ocho de marzo del año dos mil

PROMÚLGUESE

f) Gustavo Noboa Bejarano, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original .- Lo certifico:

f) Marcelo Santos Vera, Secretario General de la Administración Pública.

ANEXO Nº 7

LEY TROLE II

Registro Oficial Nº 144

Quito, 18 de Agosto del 2000

LEY PARA LA PROMOCION DE LA INVERSION Y LA PARTICIPACION CIUDADANA

Considerando:

Que la Carta Política del Estado entre los objetivos permanentes que asigna a la economía nacional destaca: el desarrollo socialmente equitativo, regionalmente equilibrado, ambientalmente sustentable y democráticamente participativo;

Que tal cometido sólo puede alcanzarse promoviendo la inversión e incentivando la participación ciudadana en las grandes decisiones y proyectos que en el campo económico alienta el Estado;

Que es indispensable la actualización y modernización del sistema legal vigente y de los sectores involucrados, que hagan posible el cumplimiento eficaz y oportuno del mandato constitucional, particularmente en las áreas más dinámicas de la economía, como la agropecuaria, de hidrocarburos, sectores eléctrico, telecomunicaciones y laboral, de minería, de comercio exterior, de salud, de infraestructura física, de riego y de otras de alta significación para la economía nacional; y,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, expide la siguiente:

LEY PARA LA PROMOCION DE LA INVERSION Y LA PARTICIPACION CIUDADANA

TITULO 30

DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 166.- En el tercer inciso del artículo 15, sustitúyase la frase que empieza: “Sin embargo....”, por la siguiente:

“Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividades, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de la nuevas actividades comerciales o industriales”.

Sustitúyase el cuarto inciso del artículo 15, por el siguiente:

“La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en éste código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”

Art. 167.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 17, por los siguientes:

“Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la

circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.”

Art. 168.- En el artículo 19 agregar un literal que diga:

l) “Los de polifuncionalidad ”

Art. 169.- En el Art. 79 a continuación de “más”, agregar lo siguiente:

“La polifuncionalidad,”

Agréguese un inciso que diga:

“Se entenderá como trabajador polifuncional, a aquel que realice dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador. La polifuncionalidad, podrá pactarse al inicio de la relación laboral en el respectivo contrato, o con posterioridad, siempre que conste por escrito, en todo caso, deberán especificarse las diferentes labores a desarrollar; no entendiéndose cumplida esta condición si es estipulada en forma general y no de manera específica. Los trabajadores polifuncionales deberán percibir una remuneración superior a la de aquellos que solo laboren en una sola actividad específica o determinada.”

Luego de este inciso agregar el siguiente:

“Para el caso del trabajo polifuncional, el empleador deberá pagar una remuneración superior a la que corresponde a la más alta de las diversas actividades que desempeñe el trabajador polifuncional.

Art. 170.- Sustitúyase el texto del artículo 81, por el siguiente:

“Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 119 de este Código.

Art. 171.- Añádase a continuación del artículo 94 el siguiente inciso:

“De determinarse por cualquier medio, que un empleador no esta pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Art. 172.- El Art. 95 dirá:

“Concepto de remuneración total.- Para el pago del bono navideño o decimotercera remuneración, vacaciones, fondo de reserva e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, constituirá remuneración todo lo que éste reciba en dinero, inclusive lo que percibiére 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 pecuniaria que tenga carácter normal y permanente.

Se exceptúan: el porcentaje legal de utilidades, los viáticos, bonificaciones voluntarias, el sobresueldo navideño o decimotercera remuneración y el sobresueldo escolar o décima cuarta remuneración, el valor no incorporado de

los componentes salariales en proceso de unificación hasta que este concluya; así como los beneficios de orden social.

Constituyen beneficios de orden social para la aplicación del presente artículo, los que proporcione el empleador, en dinero o especie, por concepto de alimentación, transporte, ropa, implementos de trabajo, educación, cultura, deporte, recreación, salud, protección social y el servicio de comisariato, independientemente de la forma como se lo preste. Por consiguiente, bajo ninguna circunstancia se los podrá considerar como parte de la remuneración, sea cual fuere su origen o fuente de creación.”

Art. 173.- Al final del artículo 97, agréguese los siguientes incisos:

“Ningún trabajador podrá percibir por concepto de participación en las utilidades anuales, conforme a lo establecido en este artículo, una suma superior a cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América.

El excedente de utilidades que quedare luego de realizar el reparto hasta la cuantía y forma establecida en este artículo, será pagado por el empleador a favor del Estado en concepto de impuesto a la renta adicional.

Las recaudaciones por este concepto deberán destinarse a los presupuestos de los Ministerios de Salud Pública y de Educación y Cultura. “

Art. 174.- Sustitúyase el artículo 100 por el siguiente:

“Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participaran en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá estas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Art. 175.- Cámbiese el título del artículo 111, por el siguiente:

“Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño

Art. 176.- Modifícase el artículo 113, de la siguiente manera:

Su título dirá: “Derecho a la decimacuarta remuneración o bono escolar”

En su primer inciso, a continuación de las palabras: “Que será pagada” añádase: “hasta el 15 de abril en las regiones de la costa e insular, y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la sierra y oriente”.

Y suprimase la frase “En todo el país hasta el 15 de Septiembre de cada año”.

Art. 177.- Sustitúyase el último inciso del artículo 124 por el siguiente:

“ Art. 124.- Corresponde a las Comisiones Sectoriales , proponer al Consejo Nacional de Salarios CONADES , la fijación y revisión de sueldos y salarios básicos de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el Consejo Nacional de Salarios CONADES , tendientes a la modernización , adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial , considerando aspectos como de la eficiencia y productividad .

Art. 178.- Sustitúyese el artículo 125 , por el siguiente :

“Art 125 .- El Consejo Nacional de Salarios CONADES convocará a las comisiones sectoriales constituidas de conformidad con lo establecido en el artículo anterior “.

Art. 179.- Al artículo 125 , añádanse los siguientes incisos:

“El Consejo Nacional de Salarios, CONADES, cuando exista justificaciones técnicas , dispondrá que se conformen las comisiones sectoriales de las ramas de actividad que sean necesarias, observando que las mismas se integren de la forma prevista en el art.124 y cuidando que sus vocales representen democráticamente a los sectores laboral y patronal, por medio de personas que cuenten con los conocimientos técnicos necesarios .

Durante los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el CONADES , las comisiones realizarán su trabajo orientado a revisar los sueldos y salarios de la respectiva rama de actividad. Concluido el estudio y las investigaciones o vencido el plazo antes anotado, remitirá su informe técnico para conocimiento del Consejo Nacional de Salarios, que analizará las recomendaciones efectuadas, así como la estructura ocupacional o sus modificaciones y con su criterio los enviará para resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.”

Art. 180.- Suprímese el artículo 129.

Art. 181.- En el artículo 157, luego de las palabras: “por tiempo determinado”, añadir: “el que no podrá exceder de un año....”

Art. 182.- Al final del artículo 169 agregar inciso que diga lo siguiente:

“Salvo el caso de los numerales siete y ocho de este artículo, en el primer caso, siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado, y el trabajador fuere despedido; y en el segundo, cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente, en las demás causas puntualizadas en este artículo para la terminación del contrato individual de trabajo, no habrá derecho a indemnización.”

Art. 183.- En el artículo 171 a continuación de “de la empresa o negocio, agregar, lo siguiente:

“o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.”

Art. 184.- Al final del Art. 173, numeral 3, agregar:

“y artículo 19 literal l) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”.

Art. 185.- En el primer inciso del artículo 187 y a continuación de: “Miembro de la Directiva”, agregar, lo siguiente:

“principal o suplente principalizado, del comité de empresa”

Art. 186.- Después del inciso tercero del artículo 188, agregar otro que diga:

“El trabajador que haya percibido durante los últimos veinticuatro meses una remuneración mensual superior a quinientos dólares, en sustitución de las indemnizaciones referidas en la escala antes mencionada, tendrá derecho a la siguiente escala:

Hasta cinco años de servicio: un mes;

De más de cinco hasta diez años de servicio: dos meses;

De más de diez hasta quince años de servicio: tres meses

De más de quince hasta veinte años de servicio: cuatro meses

De veinte años en adelante: cinco meses.

Art. 187.- A continuación del artículo 188, agregar, lo siguiente:

“Se entenderá por última remuneración, la percibida por el trabajador durante los últimos treinta días contados retroactivamente desde la fecha del despido”.

Art. 188.- Al artículo 188, añádanse los siguientes incisos:

“Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”

Art. 189.- En el artículo 219 introdúcense las siguientes modificaciones:

La regla dos dirá: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación”.

Al final de la regla tercera del artículo 219, elimínese la conjunción “y” y agréguese los dos siguientes incisos:

“o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.”

Al final de este artículo agréguese un inciso que diga: “El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador, y,”

Art. 190.- Sustitúyese el artículo 224 por el siguiente:

“Art. 224.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, según el caso, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”.

Art. 191.- Suprímese el Art. 225

Art. 192.- Sustitúyese el artículo 226 por el siguiente:

“Art. 226.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Art. 193.- Suprímese el Art. 227.

Art. 194.- Suprímese el segundo inciso del artículo 229.

Art. 195.- En el artículo 239, al inicio de su texto y a continuación de la frase “Presentado el proyecto del.” y antes de la frase “Contrato Colectivo.” insértese la palabra “ primer “

Art. 196.- Sustitúyese el texto del artículo 241 por el siguiente:

“Art. 241.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga únicamente, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores. “

Art. 197.- A continuación del artículo 240, inclúyese otro innumerado que diga lo siguiente:

“Art.- ... Pacto Libre Colectivo de Trabajo.- El empleador y sus trabajadores, sin que se requiera que estos estén legalmente organizados, y sin consideración del número de trabajadores que presten sus servicios para el empleador, siempre que ambas partes así lo convengan, podrán celebrar en cualquier momento contrato colectivo, en cuyo caso dicho convenio se denominará “Pacto libre Colectivo de Trabajo”. Para estos efectos, y sin ningún requisito previo, el empleador y sus trabajadores negociarán y establecerán libremente las condiciones contractuales que regulen las relaciones obrero-patronales.

Una vez que estén acordados los términos del Pacto Libre, el empleador y los trabajadores individualmente considerados, lo suscribirán ante la autoridad competente de trabajo, quien dará fe de lo actuado. En lo posterior, Las partes podrán hacer en cualquier momento las modificaciones que estimen pertinentes al Pacto Libre.

El pacto libre colectivo de trabajo no enerva el derecho que tienen los trabajadores de constituir en cualquier momento, cumpliendo los requisitos legales establecidos en este código un Comité de Empresa, y ejercer los

derechos legales correspondientes, pero en todo caso, se respetará el plazo convenido en el Pacto Libre, el que no podrá ser de tiempo indeterminado ni tener un plazo superior a dos años.

Treinta días antes de vencerse el plazo convenido, el empleador y los trabajadores, si mantienen la misma disposición inicial, podrán revisar el Pacto Libre Colectivo de Trabajo, siguiendo el mismo procedimiento con el que se procedió en el contrato cuya revisión se convenga.

La convención colectiva voluntaria de trabajo tendrá los mismos efectos que el contrato colectivo celebrado con un comité de empresa.”

Art. 198.- Sustitúyese el texto del artículo 246, por el siguiente:

“Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.”

Art. 199.- Sustitúyese el último inciso del artículo 254 por el siguiente: .-

“La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 239 en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.”

Art. 200.- Suprímese el último inciso del artículo 375.

Art. 201.- En el último inciso del artículo 447, elimínese la frase:

“o comité de empresa”.

Art. 202.- A continuación del Art. 506 agréguese un inciso que diga:

“Declarada la huelga, el Inspector del Trabajo procederá a levantar una acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.”

Art. 203.- A continuación del inciso primero del artículo 522 agréguese los dos siguientes:

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

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores que se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para los estos fines.”

Art. 204.- Sustitúyese el numeral 2 del Art. 545 por el siguiente:

“2.- Las direcciones regionales del trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato”.

Art. 205.- En todos los artículos de este Título, en los cuales se haga referencia a las denominaciones: “Director General del Trabajo y Subdirector del Trabajo”, añádase “o Director Regional del Trabajo

Art. 206.- En el artículo 569, a continuación de: “Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos, añádase “con jurisdicción en toda la República, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, el Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro.”

Art. 207.- En el artículo 606, en lugar de “seis salarios mínimos vitales,” dirá: “Un mil dólares”.

Art. 208.- En el artículo 611, a continuación de la frase “salario mínimo vital” y antes de la frase “sueldo y salarios”, agréguese: ”pensiones jubilares”

Art. 209.- En el inciso primero del artículo 626, sustitúyese: “cinco salarios mínimos vitales”, por “doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica”.

En el inciso segundo del mismo artículo, en lugar de “dos salarios mínimos vitales”, póngase “cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica”

Art. 210.- Sustitúyase la denominación del Título VII por el siguiente:

“Título VII: DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCION” y a continuación incorpórese un artículo que diga:

“El termino para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil”

Art. 211.- Sustitúyase el último inciso del artículo innumerado, titulado Unificación Salarial.- del artículo 94 de la Ley de Transformación Económica, por el siguiente:

“Los incrementos que por cualquier concepto realicen los empleadores a las remuneraciones de sus trabajadores, serán imputables por una sola vez a los que realice el CONADES.”

TITULO 31

DE LAS REFORMAS A LA LEY DE LAS FINANZAS PUBLICAS

Art. 212.- Luego del literal c) del art. 58 A, de las reformas a la Ley para la reforma de las Finanzas Públicas, promulgada en el suplemento del Registro Oficial N° 181 de 30 de abril de 1999, agréguese el siguiente inciso:

“Del monto anual de este porcentaje, se destinará un mínimo del 30 % al Fondo de Inversión Social de Emergencia, FISE, como contrapartida de créditos internacionales o para la ejecución de proyectos comunitarios en beneficio de estas provincias”.

DEROGATORIAS GENERALES:

Art. 213.- Para facilitar el proceso de modernización del Estado en el ámbito que corresponde a las entidades del gobierno central, derógase el Decreto Supremo 2092 del 12 de enero de 1978, promulgado en el R.O. 504 de los mismos mes y año, que creó el INCRAE. El Presidente de la República expedirá el reglamento correspondiente.

Art. 214.- Derógase el artículo 1 de la Ley de Reordenamiento en Materia Económica, Tributario - Financiera y el impuesto a la circulación de capitales del cero ocho por ciento (0.8%) sobre el valor de todas las operaciones y transacciones monetarias que se realicen a través de las instituciones que integran el sistema financiero nacional (off shore incluidas), sean éstas en moneda nacional, unidades de valor constante o monedas extranjeras, cuyo hecho generador se describe en los numerales 1 y 2 del artículo que se deroga. Deróganse asimismo las demás normas legales que la modifiquen o la complementen y las disposiciones reglamentarias dictadas sobre la materia.

Art. 215.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS GENERALES:

Disposición transitoria PRIMERA.- Las facultades, atribuciones y funciones asignadas al Instituto Ecuatoriano Forestal y de Areas Naturales y Vida Silvestre (INEFAN), mediante su Ley de creación, promulgada en el Registro Oficial No. 27 de 16 de septiembre de 1992, serán ejercidas y cumplidas por el Ministerio del Ambiente.

Disposición transitoria SEGUNDA.- Prorrógase por esta vez hasta el 30 de setiembre del 2000 el período ordinario de matriculación vehicular y de recaudación del impuesto a los vehículos motorizados de transporte terrestre, establecido en el artículo 24 de la Ley 93 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial N°. 764 del 22 de agosto de 1995, que reformó al artículo 8 de la Ley N°. 004-2000.

Art. 216.- DISPOSICION FINAL:

Quedan derogadas o reformadas todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley reformativa que entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es copia del original que reposa en el archivo de la Asesoría Jurídica de la Presidencia de la República.

f) Marcelo Santos Vera, Secretario General de la Administración Pública.

ANEXO Nº 8

MANDATO CONSTITUYENTE Nº2

LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre de 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de diciembre de 2007, dispone: “La Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y po su propia maturaleza esta dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del referido Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente aprobará: ... 2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo;”

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar los privilegios remunerativos y salariales, eliminando las distorsiones generadas por la existencia de remuneraciones diferenciadas que se pagan en algunas entidades públicas;

Que, algunas entidades del estado o que se financian con recursos del sector público, a pretexto de su autonomía, han fijado remuneraciones mensuales y salarios que violentan el principio básico de: “a igual trabajo, igual remuneración”;

En uso de sus atribuciones y facultades, expide el siguiente:

Mandato Constituyente Nº 2

Art. 1.- Remuneración Máxima.- Se establece como remuneración mensual unificada máxima, el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado, para los dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, delegados o representantes a los cuerpos colegiados, miembros de la Fuerza Pública, servidores y trabajadores del sector público, tanto financiero como no financiero.

No se considera parte de la Remuneración Mensual Unificada: el décimo tercero y décimo cuarto sueldos o remuneraciones, viáticos, movilizaciones y subsistencias, horas suplementarias y extraordinarias, subrogación de funciones o encargos, compensación por residencia, el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los fondos de reserva.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- El presente mandato será de aplicación inmediata y obligatoria en las siguientes entidades:

Las instituciones, organismos, entidades dependientes, autónomas, y programas especiales, adscritos, desconcentrados y descentralizados, que son o forman parte de las Funciones: Ejecutiva, Legislativa y Judicial;

Los organismos de control y regulación: Contraloría General del Estado, Procuraduría General del Estado, Ministerio Público, Comisión de Control Cívico de la Corrupción, Superintendencias, Consejo Nacional de Telecomunicaciones, Secretaría Nacional de Telecomunicaciones, Defensoría del Pueblo, Tribunal Supremo Electoral, Tribunales Electorales Provinciales, Servicio de Rentas Internas y Tribunal Constitucional; Consejo Nacional de Electricidad, Centro de Control de Energía; Consejo Nacional de Radio y Televisión;

Las entidades que integran el régimen seccional autónomo, sus empresas, fundaciones, sociedades o entidades dependientes, autónomas, desconcentradas, descentralizadas o adscritas a ellos, y cuyo presupuesto se financie con el cincuenta por ciento o más, con recursos provenientes del Estado;

Las Entidades financieras públicas;

Las Entidades financieras que se encuentran en procesos de saneamiento o liquidación;

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

Las Autoridades Portuarias y la Corporación Aduanera Ecuatoriana;

Los organismos y entidades creados para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado;

Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos;

Las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas y, las entidades educativas públicas de cualquier nivel;

La Fuerza Pública, que comprende las tres ramas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional;

La Comisión de Tránsito de la provincia del Guayas;

Las empresas públicas y privadas cuyo capital o patrimonio esté integrado con el cincuenta (50) por ciento o más de recursos públicos o a las entidades y organismos del sector público;

Las personas jurídicas de derecho privado o sociedades mercantiles, cualquiera sea su finalidad, social, pública, lucro o utilidad, cuyo capital social, patrimonio o participación tributaria esté integrado con el cincuenta (50) por ciento o más de recursos públicos;

Organismos No Gubernamentales: Sociedades civiles y fundaciones, con patrimonio, capital o financiamiento provenientes en el cincuenta (50) por ciento o más del Estado;

Los patrimonios autónomos, fondos de inversión o fideicomisos mercantiles con el cincuenta (50) por ciento o más de recursos públicos; y,

En general, las demás instituciones, organismos, entidades, unidades ejecutoras, programas y proyectos que se financian con el cincuenta (50) por ciento o más con recursos del Estado.

Art. 3.- Excepción.- Se exceptúa de la aplicación del límite de la remuneración fijada en este mandato a los funcionarios del servicio exterior, de la fuerza pública o de otras instituciones del Estado, que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador.

Se establece que las remuneraciones de dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, personal que realiza actividades administrativas, servidores y trabajadores del sector público que trabajan en instituciones públicas y que viven en la provincia insular de Galápagos, podrán incrementarse hasta el cien por ciento de dicha remuneración

Art. 4.- Remuneración adicional variable.- En el marco de sus atribuciones y sólo por excepción, el Presidente de la República o los concejos cantonales o consejos provinciales en el caso de los gobiernos seccionales autónomos, definirán los cargos en áreas estratégicas que pudieran recibir adicionalmente a la máxima remuneración fijada en el artículo uno del presente mandato, hasta un máximo de quince salarios básicos unificados del trabajador privado por mes, siempre y cuando generen ingresos propios a partir de la producción y comercialización de bienes o servicios y cumplan las metas anuales de producción y recaudación.

Art. 5.- Compensación por residencia.- Los funcionarios y servidores que tuvieren su domicilio habitual fuera de la ciudad en la cual deben prestar sus servicios y por tal motivo deban trasladar su residencia y domicilio a otra ciudad, tendrán derecho a una compensación económica para cubrir los gastos

de vivienda por un monto máximo de hasta tres salarios básicos unificados para los trabajadores en general del sector privado.

Art. 6.- Prohibición de crear o restablecer otros complementos remunerativos.- Se prohíbe a todas las instituciones y entidades sujetas al presente Mandato Constituyente la creación o el restablecimiento de complementos remunerativos, bonificaciones y beneficios económicos adicionales, que sumados a los que componen la remuneración mensual unificada, asciendan a un total superior al límite fijado en el artículo uno.

Todas aquellas personas sujetas a este mandato que a la fecha reciban bonificaciones, complementos y beneficios económicos adicionales, que sumadas a las que componen su remuneración mensual unificada, den un total superior al límite fijado en el artículo uno, deberán reducir este total al máximo fijado en el presente mandato. En ninguna de las entidades sujetas a este mandato se pagará utilidades a las autoridades, funcionarios o trabajadores.

Art. 7.- Dietas. Los dignatarios, magistrados y funcionarios de las entidades e instituciones establecidas en el Artículo 2 de este Mandato, que fueren designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tendrán derecho a percibir dietas, las cuales no podrán exceder del cincuenta (50) por ciento de un salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado, por sesión. Y en ningún caso, sumadas a su remuneración mensual unificada no podrá exceder del máximo establecido en el artículo uno.

Las personas que no percibieren ingresos mensuales permanentes del Estado y que fueren designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tendrán derecho a percibir dietas, las cuales no podrán exceder de un salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado, por sesión.

Los gobiernos seccionales autónomos se regirán para el cobro de dietas, por sus correspondientes leyes orgánicas.

Art. 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el Art. 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pagos de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente y trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán volver a reingresar al sector público, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.

Art.9 Prohibición.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, éste no será

susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterios o pronunciamientos de cualquier institución o cualquier otra acción judicial o administrativa.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá reconocer o declarar como derecho adquirido un ingreso mensual total que exceda los límites señalados en este Mandato Constituyente.

Disposiciones Transitorias

Primera.- Se dispone que hasta el 29 de febrero de 2008, todas las entidades señaladas en el Artículo 2, ajustarán sus escalas de remuneraciones de conformidad a lo establecido en este Mandato. Las nuevas escalas de remuneraciones entrarán en vigencia a partir del 1 de marzo del 2008.

Segunda.- No serán susceptibles de reducción las remuneraciones que a la fecha de expedición de este Mandato, sean inferiores a la Remuneración Mensual Unificada Máxima en el artículo uno de este mandato.

Tercera.- Para la aplicación de este Mandato en el caso de renunciaciones, éstas serán consideradas como tales únicamente desde la fecha de su aceptación por parte de la autoridad nominadora.

Disposición Final

UNICA.- Notifíquese el contenido de este Mandato Constituyente al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los poderes constituidos y a los órganos de control. Se dispone su difusión para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

El presente mandato entrará en vigencia en forma inmediata sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia Manabí de la República del Ecuador, el día 24 de enero de 2008.

Alberto Acosta

PRESIDENTE ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Francisco Vergara

SECRETARIO ASAMBLEA CONSTITUYENTE

ANEXO Nº 9

MANDATO CONSTITUYENTE Nº 4

EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre de 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de diciembre de 2007, dispone: “La Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente, dispone: “En el ejercicio de sus poderes, la Asamblea Constituyente aprobará:...2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo”;

Que, el Pleno de la Asamblea Constituyente, en sesión de 24 de enero de 2008, expidió el Mandato Constituyente No. 2, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero del 2008;

Que, el Mandato Constituyente No. 2 no altera las normas ya existentes para el cálculo de liquidaciones e indemnizaciones, excepto en aquellas que excedan los montos máximos fijados en el artículo 8 del referido mandato;

Que, la contratación colectiva en las entidades detalladas en el artículo 2 del Mandato Constituyente No. 2, al ser un derecho de los trabajadores, no puede generar privilegios y abusos en el pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, en cualquiera de sus formas, que atenten contra la igualdad de los ciudadanos ante la ley y comprometan los recursos públicos

económicos del Estado, pertenecientes a todos los ecuatorianos, cuando asume la calidad de empleador;

Que, el establecimiento de límites o regulaciones generales en cuanto al pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, bajo cualquier modalidad, contemplados en los contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo en el sector público, financiero y no financiero, no significa atentar contra el derecho a la contratación colectiva, garantizado por la legislación nacional y convenios internacionales suscritos por el Ecuador; y,

En ejercicio de sus atribuciones y facultades, expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 4

Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.

Artículo 2.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento, en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción administrativa.

Artículo 3.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o contradigan al presente Mandato.

DISPOSICION FINAL

Unica.- Notifíquese el contenido de este Mandato Constituyente al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control. Se dispone su difusión para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

El presente Mandato entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, Montecristi, provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los doce días del mes de febrero del 2008.

Alberto Acosta

PRESIDENTE ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Francisco Vergara

SECRETARIO ASAMBLEA CONSTITUYENTE

ANEXO N° 10

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea

Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de

tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser

contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

Segunda.- Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

Tercera.- Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los

términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

Segunda.- Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o

fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refieren esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Cuarta.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

Quinta.- El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase: “por horas” incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

Segunda.- Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Tercera.- Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandato Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de marzo del 2008.

Alberto Acosta

PRESIDENTE ASAMBLEA CONSTITUYENTE

ANEXO N° 11

DECRETO No. 1701

Registro Oficial N° 592 Año III

Quito, Lunes 18 de Mayo del 2009

N° 1701

Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 del 6 de mayo del mismo año, determina que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público; y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos;

Que el diálogo social se ha desarrollado a través de los criterios expuestos por diferentes analistas y representantes de diversos sectores de la sociedad ecuatoriana;

Que el propio Mandato Constituyente No. 8 establece claras y fundamentadas normas y directrices a las que debe sujetarse la contratación colectiva de trabajo en el sector público;

Que dichas directrices consagran la necesidad de que las regulaciones y cláusulas de la contratación colectiva de trabajo en el sector público deben mantener principios de equidad, ecuanimidad y justicia, que terminen con privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios, que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la citada Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8,

Decreta:

Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo. Se reconocerá únicamente los beneficios económicos que se estipulen en el caso de renuncia para acogerse a la jubilación por vejez del IESS, siempre que el valor no sobrepase el límite establecido en el Mandato Constituyente No. 2.

1.2.7 Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.

1.2.9 Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

1.2.11 Permisos sindicales a tiempo completo, permanentes y remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen, de hasta diez días al mes, que no serán acumulables y con la aclaración que siendo una facultad discrecional de la parte empleadora del sector público, estos permisos se regularán y concederán siempre y cuando no afecten sus actividades.

1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

1.2.13 Pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.

1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) y el inciso final de la Disposición General Tercera de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Los incrementos salariales se sujetarán a las resoluciones que para el efecto dicte la SENRES,

previo informe favorable del Ministerio de Finanzas. Deberá aplicarse el principio de imputabilidad de los incrementos de la SENRES a los acordados en la contratación colectiva.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.

1.2.19 Pago de gratificaciones, bonificaciones y entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios institucionales, sindicales y por días del trabajador.

1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud.

1.2.21 Ingerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los mandatos constituyentes números 2, 4, 8, su reglamento de aplicación, este decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.

Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y

empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

Art. 5.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, conflictos colectivos de trabajo y sentencias de los tribunales de Conciliación y Arbitraje y Superior de Conciliación y Arbitraje referente a contratación colectiva, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.

SEGUNDA.- La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos

correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio.

DISPOSICION FINAL

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los señores ministros de Trabajo y Empleo y de Finanzas y el Secretario Nacional Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, en lo que les corresponda.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 30 de abril del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.- Quito, mayo 7, 2009.

f.) Ing. Andrés Encalada Varas, Subsecretario General de la Administración Pública (E).

ANEXO N° 11

DECRETO EJATUCIVO No. 225

DECRETO No. 225

Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 del 6 de mayo del mismo año, determina que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público; y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos;

Que el diálogo social se ha desarrollado a través de los criterios expuestos por diferentes analistas y representantes de diversos sectores de la sociedad ecuatoriana;

Que el propio Mandato Constituyente No. 8 establece claras y fundamentadas normas y directrices a las que debe sujetarse la contratación colectiva de trabajo en el sector público;

Que dichas directrices consagran la necesidad de que las regulaciones y cláusulas de la contratación colectiva de trabajo en el sector público deben mantener principios de equidad, ecuanimidad y justicia, que terminen con privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios, que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la citada Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8.

Decreta:

Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales. Las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.

1.1.1 PARÁMETROS DE CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES Y OBREROS

1.1.1.1.- Para efectos de la aplicación de lo previsto en el Decreto Ejecutivo 1701, serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.

1.1.1.2.- Las personas que desempeñen funciones de Jefatura al realizar actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública.

1.1.1.3.- Las personas que realizan funciones de supervisión prioritariamente de nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública, los demás supervisores se regirán por las normas del Código de Trabajo.

1.1.1.4.- Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores/as sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.

1.1.1.5.- Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este Decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la administración pública, mantendrán los derechos que hubieran adquirido en la

contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de esta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este Decreto Ejecutivo, con los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma Institución, para efectos de: cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.

1.1.1.6 Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda.

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados. Los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino.

Los ex servidores públicos o jubilados de las entidades del sector público que hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar ya sea de los Fondos Privados de Jubilación Complementaria o de Cesantía, bajo cualquier denominación que éstos tuvieran, o directamente del presupuesto institucional, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, en adelante transferencia solidaria, con cargo a su respectivo presupuesto institucional o Presupuesto General del Estado de ser el caso, en los montos y con las limitaciones establecidas en éste Decreto.

Las transferencias solidarias se calcularán en base a la pensión que venía percibiendo el beneficiario jubilado a diciembre de 2008 y considerando los siguientes criterios: para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar.

Para aquellas pensiones jubilares superiores a un salario básico unificado e inferiores a una canasta básica familiar, la transferencia solidaria será el valor equivalente a un salario básico unificado más el monto correspondiente al 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.

En los casos que la pensión jubilar supere la canasta básica familiar, la transferencia solidaria se limitará a un salario básico unificado más el 70% de la diferencia entre la canasta básica familiar y el salario básico unificado.

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador. Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores, dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme al numeral 1.2.17 de este decreto.

1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas y renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos siempre que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes números 2 y 4. Para el caso de jubilación deberán previamente haber cumplido con los requisitos establecidos en las leyes.

1.2.7 Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa. Se excluirán únicamente los beneficios generados en alimentación, transporte y salud, amparados por los contratos colectivos y con los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de subsidios entregados a los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público relacionados con la actividad propia de la institución, estos podrán ser compensados vía incremento de la remuneración, previo al estudio técnico que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando esta eliminación haya afectado los ingresos permanentes de los trabajadores que no sean considerados como excesivos en relación a una remuneración justa.

1.2.9 Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

1.2.11 Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso.

1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

1.2.13 Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones; aniversarios institucionales. Los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores en forma individual, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada. Estos valores una vez mensualizados no excederán en total el monto de un salario mensual básico unificado.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales, normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio, rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas

de las empresas de telecomunicaciones; y, por turnos rotativos realizados de forma permanente donde parte de estos se realicen durante la jornada nocturna.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley. El empleador no podrá exigir a los trabajadores del sector público que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley.

1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Para la suscripción del contrato colectivo se requerirá el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Para el efecto se aplicará el artículo 28 de la Ley de Modernización reformado.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual unificada y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, excepto los subsidios de antigüedad y familiar que se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes, a partir del año siguiente de la fecha en que fueron incorporados a la remuneración mensual unificada dentro de los techos que fije anualmente el Ministerio de Relaciones Laborales a partir del año 2010. Para este efecto, en adelante se seguirá aplicando lo dispuesto en el artículo 1.2.17 de este decreto. Los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados

en dinero, salvo en aquellos sitios en los cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales. En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores, tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo.

1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador.

1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública.

1.2.21 Ingerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales. Las organizaciones sindicales de cada Institución de común acuerdo, podrán designar a una persona para que realice veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal.

Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los mandatos constituyentes números 2, 4, 8, su reglamento de aplicación y este decreto.

Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

Art. 5.- El Ministerio de Relaciones Laborales a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.

Art. 6.- Las cláusulas o artículos de los contratos colectivos no contemplados en las prohibiciones o supresiones de este Decreto Ejecutivo, se mantendrán inalterables y continuarán vigentes sin ninguna restricción, salvo que las partes de común acuerdo las modifiquen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En función de la reforma del presente Decreto Ejecutivo, el Ministerio de Relaciones Laborales continuará realizando la clasificación de servidores y obreros.

SEGUNDA.- En virtud de la reforma del presente Decreto, el Ministerio de Relaciones Laborales verificará el cumplimiento del presente decreto.

DISPOSICION FINAL

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial,

encárguense a los señores ministros de Relaciones Laborales y de Finanzas, en lo que les corresponda.

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto Ejecutivo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 18 de Enero del 2010.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.