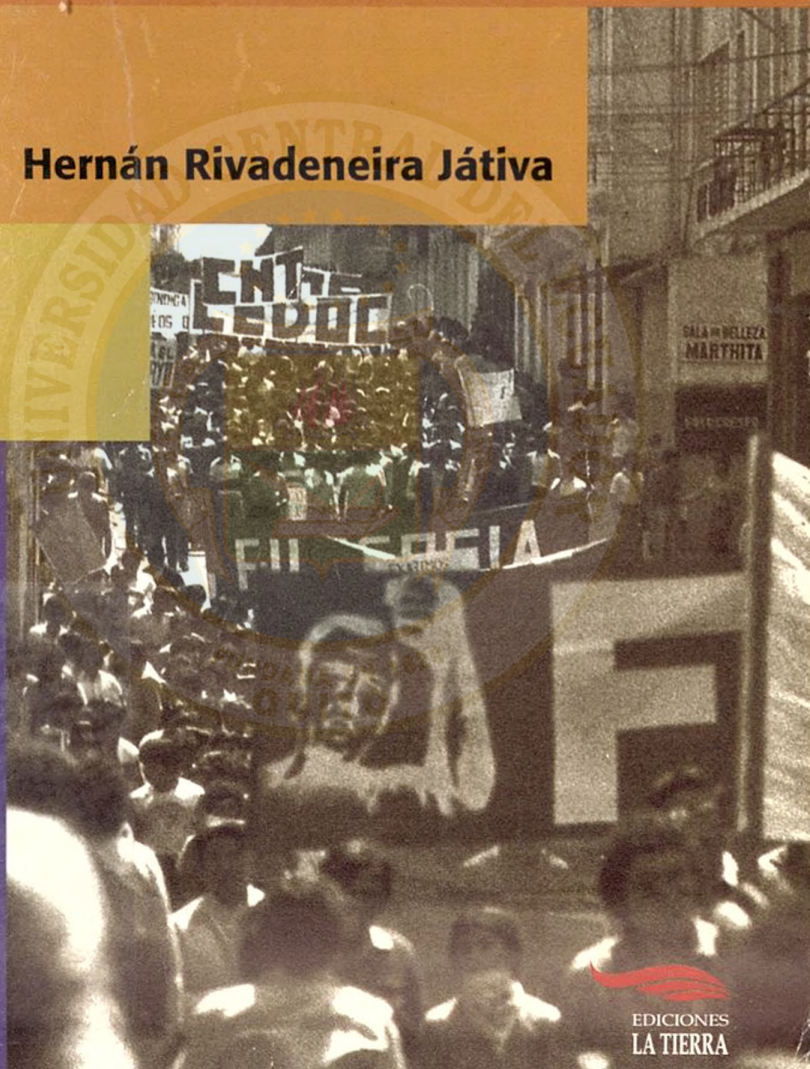


La Regulación Laboral en el Ecuador del siglo XXI

Hernán Rivadeneira Játiva



EDICIONES
LA TIERRA

BASE LEGAL PARA DIGITALIZACIÓN DE LIBROS CON DERECHOS DE AUTOR

El Sistema Integrado de Bibliotecas de la Universidad Central del Ecuador, digitalizará su acervo bibliográfico siempre y cuando sea para fines educativos y de investigación. No se permite la reproducción y distribución para la comercialización directa e indirecta de este.

La digitalización del material bibliográfico se lo realiza de acuerdo al Código Orgánico De La Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación **Art. 212 numeral 9, Literal ii** “(...) Una biblioteca o archivo podrá, además, realizar los siguientes actos (...) La reproducción electrónica y comunicación pública de obras de su colección para ser consultadas gratuita y simultáneamente hasta por un número razonable de usuarios, sólo en terminales de redes de la respectiva institución o para usuarios de esa institución bajo su control, en condiciones que garanticen que no se puedan hacer copias electrónicas de esas reproducciones” y **literal vii** “La reproducción, adaptación, traducción, transformación, arreglo, distribución y comunicación de una obra protegida por derechos de autor o una prestación protegida por derechos conexos, en uno o más formatos accesibles para el uso exclusivo de personas con discapacidad”.

Este material se considera un producto intelectual a favor de su autor; por tanto, la titularidad de sus derechos se encuentra protegida por el Código Orgánico De La Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación. La violación a dichos derechos constituye un delito que será responsabilidad del usuario.

Este libro está disponible físicamente en

Biblioteca:

Biblioteca Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

Piso:

PB

Estante:

05

Bandeja:

07

Convenio interinstitucional:

Enlace al catálogo:

344.01
R616r

La regulación laboral en el Ecuador del siglo XXI

Hernán Rivadeneira Játiva



Ingreso # 078-2012 Donación Oficio N° 849-DJ Q, 22-08-2012

G.1

078-1-2012

La regulación laboral en el Ecuador del siglo XXI

Hernán Rivadeneira Játiva



C:798

Ediciones La Tierra
2012


EDICIONES
LA TIERRA

EDICIONES
LA TIERRA

La Tierra se denominó el órgano de prensa de mayor trayectoria en el desarrollo del pensamiento socialista en el país. De esa experiencia surge Ediciones La Tierra como una institución vinculada con la difusión de las ideas sociales y políticas en el Ecuador. Ediciones La Tierra busca rescatar la obra de pensadores con reconocida trayectoria en la cultura e historia ecuatorianas, así como acompañar a los procesos sociales que buscan la transformación de nuestra injusta realidad.

En la actualidad, Ediciones La Tierra cuenta con varias líneas de publicaciones. *Nuestras Voces* es la serie que bajo el género de testimonio indaga sobre personajes y hechos relevantes para la historia social y política del país. *Proceso Internacional* es la encargada de la difusión de análisis de las experiencias progresistas en otros países y sus propuestas teóricas. *Debate*, pone a consideración la realidad actual del país, sus actores sociales y sus propuestas.

Nuestras proyecciones incluyen líneas de trabajo con los actores sociales que definen, en estos mismos instantes, los nuevos rumbos de un país en transformación y un apoyo editorial a la difusión de sus propuestas. Nuestro compromiso se orienta a la juventud y a la promoción de la lectura.

La Regulación Laboral en el Ecuador del siglo XXI

Hernán Rivadeneira Játiva

© Ediciones La Tierra, 2012

La Isla N27-96 y Cuba, (593 2) 256 6036 • edicioneslatierra@andinanet.net

ISBN 978-9978-320-78-5

Derecho de Autor 038787

Supervisión editorial: Margarita Andrade R.

Edición y armado: Margarita Andrade R., Anita Lalaleo N.

Corrección de textos: Margarita Andrade R.

Impreso en Ecuador • Printed in Ecuador

06.06.2012

Prólogo	9
<i>Hernán Rivadeneira Játiva</i>	
Introducción	13
Primera parte	17
Aspectos Generales	17
Definición de Trabajo	17
Clasificación de trabajo	19
Definición fuerza de trabajo	20
El proceso de trabajo y el proceso de producción	21
Características del trabajo	21
Relación entre trabajo y desarrollo social	21
El tiempo de trabajo socialmente necesario	22
Principales características del trabajo en la historia	22
Las primeras constituciones en el mundo con normas laborales	30
El panorama laboral en el Ecuador	32
El Derecho Social y el Derecho del Trabajo	48
Las fuentes del Derecho de Trabajo y su importancia	49
El contrato individual de trabajo	51
El descanso anual y las vacaciones	68
La remuneración	69
El derecho al trabajo	76
De la terminación del contrato individual de trabajo	79
El fondo de reserva	86
Del derecho a la jubilación a cargo del empleador (o “patronal”)	88
De los riesgos del trabajo	89
Segunda parte	91
El derecho de asociación sindical	92
El contrato colectivo de trabajo	100
Los conflictos colectivos de trabajo	119
El derecho a la huelga	125
El paro patronal	130
De la administración y el procedimiento	131
Referencias Bibliográficas	137
Anexos	145

Dedicatoria

Prologo

*Es mi voluntad dedicar este esfuerzo intelectual
a los trabajadores del Ecuador y del mundo,
a los estudiantes de Derecho,
a mis maestros,
a mi familia,
a los socialistas auténticos
y a mis compañeros(as) de la oficina jurídica
que hemos mantenido desde hace 35 años.*



Prólogo

De todas las clases que hoy se enfrentan
con la burguesía, solo el proletariado es una
clase verdaderamente revolucionaria.

*C. Marx y F. Engels**

Solo los obreros y los campesinos irán hasta el fin,
solo su fuerza organizada logrará el triunfo.

Augusto César Sandino

Este texto ha sido elaborado como una propuesta de regulación o reformulación de las concepciones más difundidas del Derecho Laboral en el Ecuador y a nivel internacional, con especial aplicación de la doctrina constitucional, en base a mi experiencia de todos estos años en la práctica docente y accionar profesional público y privado.

Durante esta etapa de globalización, internacionalización de la economía y de aplicación de las orientaciones neoliberales en el Ecuador y en el mundo, se ha logrado desregularizar o flexibilizar la legislación laboral, por lo cual es necesario proponer un cambio sustancial al respecto, y este texto tiene ese objetivo fundamental.

Se trata de recoger todos los insumos en cuanto a formación, capacitación, práctica profesional privada, ejercicio de la cátedra y de la función pública, en base a lo cual propongo impulsar una serie de planteamientos para la actualización, la regulación, la reforma y la transformación de esta disciplina científica básica para el desarrollo social, pues, sin el trabajo y su doctrina no sería posible el asombroso avance de la cultura y civilización en nuestro planeta. Es evidente que el trabajo permite la creación de riqueza preservando la naturaleza y nos impulsa, en base a la creatividad y la conciencia, hacia el perfeccionamiento y el logro del bienestar, traducido en la concepción del “Buen Vivir”, de manera integral y compleja.

* Manifiesto Comunista

De manera puntual, entonces, corresponde a la actualización y sistematización de una serie de apuntes de clase y fichas recopiladas para prepararlos en mi tarea docente en la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central del Ecuador, en los últimos quince años, por lo menos; pues, anteriormente, estuve encargado de diferentes cátedras en la escuela de Trabajo Social y en las facultades de Economía y Comunicación Social, de la misma universidad.

También son el producto de varias conferencias y clases en cursos, seminarios, talleres, en instituciones de educación superior y similares dentro y fuera del país; así como de numerosos artículos en revistas especializadas y la colaboración en los *Cuadernos Sindicales* publicados a partir de los años ochenta por el Instituto Nacional de Educación Laboral -INEL-, dependencia de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres -CEOSL-, y de las referencias bibliográficas y documentales que he utilizado para este trabajo.

Por otra parte, he tomado en cuenta e incluso he reproducido algunas referencias constantes en mi tesis para obtener los títulos de Abogado y Doctor en Jurisprudencia, en materia laboral, con una investigación de las asociaciones de trabajadores en el mundo y en el Ecuador; he extractado también una buena parte de los contenidos de la materia incluidos en la tesis de Maestría en Educación Superior, Mención Ciencias Jurídicas, que cursé y concluí en el Instituto Superior de Posgrado de la misma facultad de Jurisprudencia, en cuanto a la propuesta de un Manual Instruccional en Materia Laboral para los estudiantes de Derecho.

Debo también mencionar que fui contratado como consultor por el rector de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, con el objeto de preparar una propuesta para un curso de posgrado en esta materia, concretamente una especialización superior en Derecho Laboral.

Mi vinculación al Derecho del Trabajo, a más de la cátedra, es en el activismo sindical y en la práctica profesional como Abogado, a partir de los años setenta. Al concluir mis estudios universitarios y egresar de la Escuela de Derecho fui convocado por el querido maestro socialista y dirigente popular Dr. Telmo Hidalgo Díaz para que me vinculara inicialmente a la Federación de Trabajadores de Pichincha, filial de la CTE y, más tarde, a la CEOSL, en calidad de asesor jurídico de las organizaciones, para lo cual debía graduarme de Abogado de manera urgente. Así ocurrió y, desde entonces, mi especial dedicación fue a la defensa de los trabajadores, principalmente en el campo del Derecho Colectivo de Trabajo y en la capacitación sindical. Mi militancia socialista contribuyó para el ejercicio profesional

comprometido con el proletariado y su objetivo de transformación del sistema capitalista inequitativo y perverso, actualmente en una crisis prolongada y muy aguda, que se fundamenta en una carrera desenfrenada por lograr los mayores beneficios a través de la explotación de la fuerza de trabajo, con la cual obtiene plusvalía (lucro, ganancia, utilidad), que se acumula y solo se reparte en migajas.

Estas anotaciones y comentarios contienen los aspectos más destacados del Derecho Laboral o del Trabajo, sus principales instituciones, la doctrina compilada por tratadistas nacionales y extranjeros, junto al análisis y apreciación propia, en mi condición de docente y Abogado sindical, en base a los conocimientos adquiridos en la facultad de Jurisprudencia de la Universidad Central, de maestros de esta materia como fueron los doctores Hugo Valencia, Fabián Jaramillo Dávila y Víctor Hugo Sosa. Inicio con un marco teórico e histórico y desarrollo los temas del Derecho Individual y del Derecho Colectivo de Trabajo, con atención a los principios de estabilidad, intangibilidad, irrenunciabilidad, protectivo y tuitivo, de la autonomía colectiva, entre otros.

Se incluyen aspectos esenciales de la contratación individual del trabajo, la definición, los elementos, la clasificación, la ejecución y terminación; se exponen los derechos al descanso, a una remuneración digna, entre otros temas. En el Derecho Colectivo, naturalmente, se tratan las tres instituciones, como son: el derecho de asociación sindical, el derecho a la negociación o contratación colectiva y los conflictos colectivos de trabajo. En cada una de las lecciones o unidades existen referencias a la normativa nacional, internacional y constitucional, desde un punto de vista crítico acerca de las orientaciones autoritarias (de las dictaduras militares) y de los regímenes neoliberales, que bajo el argumento de la “flexibilización laboral”, han dismantelado las principales instituciones del Derecho del Trabajo, limitando sus garantías fundamentales, por lo cual, tradicionalmente, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha observado al Ecuador y sus gobiernos, pues se violan constantemente los convenios internacionales incluso ratificados por el Ecuador, con cuyo proceder el país se ha colocado al margen del ordenamiento jurídico internacional en materia laboral, debido a numerosas antireformas en esta materia que han precarizado la contratación, obstaculizan la organización sindical, desnaturalizan y hasta eliminan a la contratación colectiva de trabajo y limitan el ejercicio del derecho de huelga.

Aparte de las referencias bibliográficas consultadas y utilizadas, constan algunos anexos con documentos de mi autoría, como la microcurrícula (o

Programa) de la materia de Derecho del Trabajo en la Facultad de Jurisprudencia de la primera universidad del país, la Central del Ecuador; mi intervención en la presentación de la tercera edición del *Manual de Derecho del Trabajo* de la Dra. Isabel Robalino Bolle; una contestación a los írritos Vistos Buenos planteados por la administración militar de la empresa EP Petroecuador en contra de los trabajadores, a finales de 2010; el Estatuto del Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones –CNT–, aprobado y registrado en la Dirección del Trabajo, de mi autoría y bajo mi patrocinio; y, un modelo de contrato colectivo de trabajo, con los insumos de varios textos convencionales que he redactado y negociado durante estos años, con especiales referencias a los contratos de Cervecería Andina, de Andinatel y de Omnibus BB Transportes S.A. “General Motors”.

En realidad estos apuntes que ahora se convierten en un libro, los he elaborado en todos estos años y aunque se han publicado o reproducido parcialmente en varias ocasiones, hoy tienen una mejor presentación, actualización a los nuevos tiempos y una sistematización de los diferentes temas de esta materia, que ha tenido y tiene un dinamismo extraordinario. En varias oportunidades he recibido insinuaciones para esta publicación de parte de mis familiares y de los compañeros Enrique Ayala Mora y Edwin Navarrete, a todos quienes agradezco por su apoyo.

Introducción

Al concluir la Primera Guerra Mundial se firma el Tratado de Paz en Versalles y, en ese contexto, surge la Oficina Internacional del Trabajo, que más tarde se convertiría en la organización que es parte de las Naciones Unidas, la OIT. Por tal situación, es la entidad más antigua que aparece y se desarrolla con el propósito de construir bases legales y sociales de convivencia en las relaciones laborales. Es igualmente apreciable la elevación a categoría constitucional de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo; y, a partir de la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, tenemos un avance prodigioso de la normativa constitucional del trabajo en el mundo entero. Todos estos esfuerzos, sin embargo, no han podido evitar la continua desregulación o ruptura de las relaciones laborales, el afán obsesivo por “flexibilizar” la legislación del trabajo especialmente en esta era de la globalización o internacionalización del capital y del mercado.

La crisis económica y financiera, además de ecológica y política, tan prolongada del sistema capitalista mundial, que a partir de 2008 ha provocado caídas estrepitosas de economías aparentemente sólidas, como las de EE.UU., Europa y Japón, con una recesión galopante y tasas de desempleo abierto inéditas (más del 20%), ha propiciado contradictoriamente una dinámica increíble en varios aspectos: el aparecimiento de países emergentes, como los del denominado “BRICS” (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), que aún tienen considerables reservas de recursos naturales, de los cuales ya carecen los países del Norte, conocidos hasta ahora como más desarrollados; un desastre ambiental provocado principalmente por estos últimos países por su desbocada ambición de acumulación a través de la sobre explotación de la fuerza de trabajo (esclavos, migrantes ilegales, niños, hispanos, latinos, asiáticos y africanos), un proceso industrial descontrolado y depredador; la presencia de corporaciones multinacionales que realmente controlan la economía mundial por encima de los Estados nacionales; la mayor internacionalización del capital y del intercambio.

Ante tal panorama, no cabe sino la interrelación e incluso la internacionalización de las organizaciones sindicales, para proponer un nuevo orden mundial de justicia social y laboral, para garantizar una normativa social, ecológica, intercultural, con una cada vez mayor integración de los pueblos.

El Derecho del Trabajo, entonces, debe ponerse a la altura de los tiempos modernos, para sobrepasar la crisis del mundo capitalista a través de propuestas de cambio y transformación estructural de nuestras sociedades, para lo cual es indispensable atender a toda la dimensión de esta disciplina, que comprende tanto el Derecho Individual, como el Derecho Colectivo del Trabajo, pero también el Derecho Constitucional del Trabajo, el Derecho Internacional del Trabajo, el Derecho Administrativo del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo; cada uno de ellos con particularidades y expresiones jurídicas concretas. En este texto únicamente pretendo recoger algunas instituciones básicas tanto del Derecho Individual como del Derecho Colectivo de Trabajo, aunque con varias referencias a reformas profundas en cada caso, con especial atención a la normativa y doctrina internacional y constitucional del trabajo, pues, son elementos indispensables para comprender la importancia de este nuevo derecho.

Al Derecho del Trabajo se lo conoce como derecho nuevo tanto porque está en formación como por su dinamismo y en constante evolución; es también un derecho de integración social porque es de interés general; es tuitivo, dado que tiene una naturaleza protectora o tutelar en favor del trabajador que es la parte débil de la contratación laboral; es igualmente un derecho especial, pues, tiene su propia estructura y contenido; es finalmente autónomo, independiente de las demás ramas del Derecho, aunque proviene de la matriz del Derecho Civil, pero debe considerarse como parte del ordenamiento jurídico ya que todas las materias están interrelacionadas entre sí.

Ahora se debate un nuevo Código del Trabajo, como ha ocurrido en ocasiones anteriores, incluso con propuestas retrógradas e inconvenientes. Ya tuvimos la experiencia de la reforma integral de noviembre de 1991, a través de la nefasta Ley 133.

Como señalaba el experto de la OIT, Enrique Marín, en una entrevista hace unos años: el nuevo Código no debe reducir los derechos de los trabajadores, y debe permitir la contratación colectiva por rama de actividad para evitar la competencia desleal, entre otros aspectos.¹

En este contexto, es interesante recoger algunos criterios del en ese entonces –octubre de 2006– ministro de Trabajo, José Serrano (actual ministro del Interior –2012–), quien, a propósito de un proyecto de Código del Trabajo preparado por expertos nacionales y de la OIT, señalaba que era importante reconstituir la confianza en nuestro sistema laboral con base a

1 “La no aplicación del Código Laboral hace mucho daño, incluso al comercio”, en diario *El Comercio*, Quito, 22.IX.06, p. 12.

los derechos del trabajo y a la seguridad jurídica, incluso se refería a la necesidad de disminuir a 15 trabajadores el número mínimo para organizar una asociación y a la posibilidad de una contratación colectiva por rama de actividad:² cuestiones que nuevamente están recogidas en el proyecto de Código Orgánico del Trabajo del FUT, que se ha debatido en estos días en la comunidad académica y social, y que ha sido presentado a la Asamblea Nacional.

En el mundo actual se abren nuevas perspectivas de lucha social, como ya han aparecido con los autodenominados “indignados” y “ocupas”, así como los trabajadores y estudiantes, por reivindicaciones culturales, existenciales y contrarias al sistema capitalista vigente. Lo cual nos permite apreciar síntomas de una nueva conciencia en cuanto al papel de los pueblos, de los ciudadanos y, entre ellos, principalmente de los trabajadores, para alcanzar una auténtica transformación social y no las novelorías y caricaturas que aparecen en ciertos lugares, pues, como señaló el guerrillero heroico, Ernesto Che Guevara, “¡O revolución socialista, o caricatura de revolución!”.

Según planteaba en un folleto publicado hace unos años:

El progreso, el mejoramiento de las condiciones económicas son una consecuencia de la correcta apreciación y orientación de los cambios sociales, para lo cual, es indispensable una planificación técnica y moderna, que comprenda los diferentes aspectos estructurales e involucre al conjunto social y no solo al aparato estatal, que logre la participación de los organismos sociales (sociedad civil), que contribuya a la distribución equitativa del producto y al bienestar colectivo, lo cual pasa por defender los intereses de los trabajadores.³

El título de este libro, *La regulación laboral en el Ecuador del siglo XXI*, expresa precisamente el afán por cambiar las concepciones vigentes en cuanto a la flexibilización laboral y la afectación a la normativa y su aplicación, en base a la participación de los actores sociales para mejorar las condiciones de trabajo y el ejercicio de una real protección a los creadores de la riqueza, en la búsqueda de una justicia y democracia sociales verdaderas.

Hemos llegado en el siglo XXI a proponer el desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la información, en nuestro caso ecuatoriano, con identidad propia, a través de los esfuerzos de los diversos estamentos de la sociedad, públicos y privados, con el impulso de la conciencia y las relacio-

2 “El Código pretende ir más allá de la relación obrero-patronal”, entrevista en diario El Comercio, Quito, 11.10.06, p. 8.

3 Hernán Rivadeneira Játiva, *Reformas al Código del Trabajo*, Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca, julio 1991, p. 9.

nes sociales, en vista de que estamos muy rezagados, pese a la posesión de una riqueza inconmensurable de recursos naturales, de lo que cada vez más carecen los países más desarrollados industrialmente; pero, es necesario que avancemos en el campo de la investigación y de las nuevas tecnologías para llegar a una sociedad productiva y laboral por medio del cambio sustancial del modelo de desarrollo, hacia una sociedad de justicia social, de equidad, de libertad, de independencia, de democracia, de soberanía, a través de una verdadera revolución, como aquella encabezada por Eloy Alfaro Delgado, cuyo centésimo aniversario de su inmolación se conmemora este año.



Primera parte

El derecho individual del trabajo

Derechos y conquistas históricas
de los trabajadores
son desregulados, flexibilizados,
sustituidos y eliminados
del mundo de la producción.

Ricardo Antunes.¹

Aspectos generales

En esta primera unidad temática se incluyen aspectos teóricos generales, así como un breve marco histórico, con el propósito de puntualizar algunos elementos básicos para desarrollar un análisis de las principales instituciones del Derecho Individual del Trabajo, destacando también las garantías y derechos constantes tanto en la legislación nacional como la internacional y en la normativa constitucional actual, que, como se ha comentado en diferentes espacios académicos, gremiales y judiciales, se trata de un cuerpo legal garantista, que recoge los mejores aportes de la historia constitucional, que en el campo del Derecho Social parte de la Carta Política de 1929, se complementa de manera amplia en la *Constitución* democrática de 1945, en la cual se incorporan los principios fundamentales del Derecho Laboral que ya se incluyeron en el *Código del Trabajo* de 1938; se perfeccionan en las *Constituciones* de 1967, 1978 y 1998, y ahora contamos con numerosas normas incluidas en la *Constitución* vigente de 2008, aunque con ciertas imprecisiones e incluso con perjuicios a los derechos de ciertos trabajadores, como se explicará en el desarrollo de este texto.

Definición de trabajo

El término trabajo viene del latín: *trabs*, *trabis*, *traba*, que significa “sujeción”. En efecto, la actividad laboral está sujeta al contrato, a la relación con quien requiere de los servicios de una persona, del trabajador. Éste, a su vez, está sometido a las condiciones de quien le ha contratado.

¹ Ricardo Antunes, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Antídoto, 1999, p. 20.

El trabajo es una actividad consciente del ser humano, y puede ser:

- Productiva o de transformación de la naturaleza.
- De distribución de los bienes, que se cumple en el comercio; esto es, la de los dependientes o trabajadores del comercio.
- De prestación de servicios; por ejemplo, en salud, educación, alimentación, transporte, hospedaje, energía eléctrica, telecomunicaciones.
- De creación intelectual, como la de los artistas, músicos, profesionales, escritores, etc.

El trabajo, en su sentido más amplio, es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y les confiere un valor. Con el trabajo, el hombre busca un fin y trata de satisfacer sus necesidades.²

El antropólogo español Claudio Esteva-Fabregat tiene una apreciación singular y científica del trabajo, al señalar que:

En los orígenes primordiales de la cultura y en las causas primeras de las civilizaciones está el trabajo. En tanto origen y causa, y como proceso, el trabajo es equivalente a la mediación inteligente que se da entre la naturaleza y la fundación por ésta de sus límites estructurales de acción, en términos mínimos y máximos. Siendo la naturaleza el material primario del trabajo, es también ella la que proporciona los recursos que requieren las especies para su existencia, y es asimismo la que expresa en sus diferentes individuos las causas de sus adaptaciones e historias específicas.³

El trabajo en el sistema capitalista⁴

¿Cuál es entonces la esencia del capitalismo?

Hay que aclarar una vez más que el capitalismo no es la simple aglomeración del capital en manos de unos pocos. Es “el medio de producción que se basa en la compra por los poseedores de los medios de producción de la fuerza de trabajo de los asalariados”.

El capitalismo define el capital simplemente como *medio de producción* del que dispone el dueño o la empresa. Es “medio está constituido por los activos industriales (terrenos, máquinas, instrumentos), técnicos (patentes, procedimientos de fabricación) y/o por el capital-dinero (medio para adquirir los medios de producción, incluida, la fuerza de trabajo).

2 *Cuaderno Sindical*, No. 3, Quito, INEL/CEOSL, 1986, p. 7.

3 Claudio Esteva-Fabregat, *Sistemas de trabajo en la América indígena*, Quito, Ediciones Abya-Yala, 1994, p. 9.

4 Juan Palomino Muñoz, *La estructura de pecado. Un análisis del sistema capitalista*, Quito, Corporación Editora Nacional, 1992, p. 65.

Esta visión burguesa del capital reduce el trabajo a un simple mecanismo *hombre-máquina*, y, por lo tanto, a un objeto comerciable. No lo ve como un *acto social*, sino meramente técnico. De ahí que el valor del trabajador dependerá de su *capacidad de producción*.

El capitalismo no se define en razón de la propiedad privada de los medios de producción. La abolición de la propiedad privada de los medios de producción no basta para superar el capitalismo, si no varía el modo de producción, es decir la explotación del trabajo humano. Dicha explotación puede darse tanto en sistemas capitalistas, como colectivistas. La socialización de los medios de producción sería el comienzo, pero no la meta.

Cualquier sistema en donde no se respeta al hombre es repudiable porque le priva de su destino histórico. El capitalismo convierte al trabajo humano en mercancía. Por tanto “una relación de producción capitalista aparece desde el momento en que la fuerza de trabajo es objeto de mercado”: comprada por unos (los capitalistas) y vendida por otros (los asalariados)”.

Establecida la legitimidad de la compra-venta del trabajo humano por parte del capitalista, las relaciones patrono-asalariado serán simples mediadoras de pactos y contratos. El pacto legitima el modo de producción y deja al asalariado conforme y al patrono contento. Y en este tira y afloja, patronos y asalariados caen en la misma trampa (como si el problema quedara resuelto con un simple cambio de precio de la mercancía); mejor dicho, la trampa es para los segundos, porque aceptan que su fuerza de trabajo siga siendo objeto de mercancía, sujeta al libre mercado de la oferta y la demanda.

Clasificación del trabajo

Ahora es necesario intentar una clasificación de este término, tomando en cuenta diversas orientaciones o criterios. Así, el trabajo puede ser:

Material, cuando transforma la naturaleza y su resultado es un producto o un bien determinado (un mueble, un vestido, una joya, etc.); o también intelectual, cuando la creación tiene este carácter; por ejemplo de un escritor, un artista, un inventor, etc.⁵

Individual, cuando se trata de la actividad de una persona en particular; y social, cuando la actividad es de un conjunto de personas, de un colectivo, de una comunidad.

5 Es evidente que esta clasificación puede llevar a equívocos, en virtud de que el trabajo es tanto una actividad material o física como intelectual o psíquica; si bien en realidad estas características constan en la definición de fuerza de trabajo, no está por demás realizar esta precisión para contrarrestar la orientación antiobrero de distinguir entre sectores de trabajadores para fines de protección o desprotección, como se analizará en acápites posteriores de este libro.

Es, por otra parte, *concreto*, cuando el trabajo puede individualizarse o distinguirse, esto es, cuando se identifica la tarea específica y a la persona que realiza tal actividad; por ejemplo, el trabajo de un carpintero fabricando un mueble, o de un sastre, o de un albañil; y es *abstracto*, cuando se toma en cuenta, en términos generales, que en ese bien existe trabajo humano incorporado, sin que interese identificar el tipo de actividad o al trabajador. En este sentido, un bien, una mercancía o un producto contiene, al mismo tiempo, tanto trabajo concreto como trabajo abstracto. En otras palabras: si, por ejemplo, se trata de una mesa de madera, el trabajo concreto es el del carpintero que la fabricó; mientras que el trabajo abstracto de esa mesa, es el trabajo en general incorporado en esa mesa, sin identificar al fabricante o trabajador.⁶

El trabajo es también *simple*, cuando la actividad no requiere calificación; por ejemplo, el trabajo de un “peón” o un obrero de la construcción; y es *complejo*, cuando la actividad sí requiere una calificación; en el mismo ejemplo, el trabajo del maestro de obra o del arquitecto.

Es también *autónomo y dependiente*, si se toma en cuenta que un trabajador realiza sus labores de manera independiente, es decir, sin relación de dependencia, como un artesano, un chofer, un pequeño comerciante o un pequeño propietario agrícola; y, por otra parte, si el trabajador tiene relación de dependencia, con una relación, contrato o convenio laboral; así como *estable* (o permanente, esto es, con un contrato de plazo indefinido, o que cuenta con una estabilidad contractual, especialmente en el contrato colectivo) y *precario* (o transitorio, contratos de poca duración, como los eventuales, ocasionales, p.ej.).

Definición de fuerza de trabajo

Esta es una categoría esencial en el estudio de esta materia. Como se apreciará es ésta y no precisamente el trabajo el objeto de la relación laboral.

La fuerza de trabajo es:

- La *capacidad* que posee el ser humano para trabajar, esto es, realizar una actividad laboral.
- La cantidad de *energía* física y psíquica que utiliza una persona (el trabajador) para trabajar.

6 Esta distinción se la realiza tanto por razones didácticas como porque se pueden apreciar en cada caso algunos aspectos característicos; por ejemplo, el trabajo concreto se relaciona con el trabajo individual y también con el valor de uso (la utilidad del bien); y el trabajo abstracto tiene que ver con el trabajo social y el valor (esto es, la cantidad de trabajo humano incorporado en una mercancía).

El proceso de trabajo y el proceso de producción

El proceso de producción comprende al proceso de trabajo y a las relaciones de producción (de solidaridad o de explotación). El proceso de trabajo, a su vez, se realiza contando con los medios de producción (materias primas, maquinarias, herramientas, etc.) y la fuerza de trabajo.

Características del trabajo

- El trabajo es una actividad exclusiva del ser humano, por cuyo ejercicio se diferencia del resto de las especies.
- El trabajo dignifica al hombre, pero se lo ha convertido en una mercancía, en las sociedades mercantiles, como es el capitalismo.
- El trabajo implica creatividad, en libertad, sin imposición; por ello, se prohíbe el trabajo forzoso.
- Tiene vínculos e incluso, de alguna manera, está asociado al capital, en una relación contradictoria.
- Es protegido, en virtud de que representa a la parte débil de la relación laboral.
- El trabajo permite al capital crear un valor adicional (plus valor o plusvalía), esto es, una renta o ganancia.⁷

Relación entre trabajo y desarrollo social

- El trabajo es una condición fundamental para la vida social; es decir, para que la sociedad pueda mantenerse requiere del trabajo.
- En las civilizaciones humanas, la cultura tiene como fundamento al trabajo, pues, solo a través de éste, se han logrado las transformaciones, los adelantos científicos y tecnológicos.
- El desarrollo social implica un progreso social de carácter cualitativo, esto es, un crecimiento del producto y una justicia distributiva de la riqueza.
- Una sociedad en la cual una colectividad laboral disminuya, se anula o se paralice no puede desarrollarse y hasta puede desaparecer, porque

⁷ “La plusvalía es el valor creado con el trabajo de los obreros asalariados durante el tiempo de trabajo adicional, del cual se apropia gratuitamente el capitalista”. En este sentido, “La producción y la apropiación de la plusvalía son la esencia de la explotación capitalista. Al explotar al obrero, el capitalista le obliga a trabajar más tiempo del que se requiere para crear el equivalente del valor de su fuerza de trabajo”. Varios, *¿Qué es la plusvalía?*, Moscú, Editorial Progreso, 1986, pp. 61 y 63.

necesita del trabajo, pues, éste desempeña una actividad primordial para el desarrollo de la sociedad.

El tiempo de trabajo socialmente necesario

¿Es o no posible medir al trabajo? Si es una cantidad de energía que se gasta y debe reproducirse puede ser entonces susceptible de medición; en este sentido, la unidad de medida es el tiempo de trabajo; pero, ¿cuál o qué tiempo?, pues, no se trata de un tiempo individual, porque cada uno de nosotros tenemos diferentes habilidades y destrezas, sino que se trata de un tiempo social, es decir, de un tiempo que la sociedad dispone.

En consecuencia, el tiempo de trabajo socialmente necesario es el que la sociedad requiere para producir un bien, en condiciones normales, tomando en cuenta el promedio de habilidad y destreza y la técnica imperante.

Para comprender este cálculo es conveniente poner un ejemplo:

- Tres artesanos se demoran 2, 3 o 4 días, respectivamente, en fabricar una mesa.
- En unos tres talleres de manufactura, por su parte, se tardan cinco, seis o siete horas, respectivamente, en la misma tarea.
- Tres industrias, de categorías:
 - A, que se demora 1 hora para tal efecto
 - La B, 2 horas
 - La C, 3 horas

Entonces, si la técnica imperante es indudablemente la industria, el promedio de habilidad y destreza en este caso sería de DOS HORAS, que constituye el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una mesa. Los demás tiempos son tiempos de trabajo socialmente innecesarios.

Principales características del trabajo en la historia

En el mundo

En las sociedades esclavista y feudal

En el esclavismo, las relaciones laborales eran de extrema explotación: jornadas laborales interminables, los trabajadores esclavos carecían de derechos y solo tenían obligaciones.

En la sociedad feudal existían dos tipos de labor: en el campo y en la ciudad. En el campo era de carácter servil y en actividades agrícolas bási-

camente: los siervos de la gleba prestaban sus servicios al señor feudal (al terrateniente) a cambio de una parcela o de la entrega de una parte pequeña de la producción, esto es, un pago en especie. Y en la ciudad, en los talleres artesanales o las manufacturas, las relaciones tenían una forma salarial.

En la Revolución industrial

Se manifiesta en Europa y, de manera especial, en Inglaterra, a finales del siglo XVIII. Cambia profundamente la situación económica, política, social y cultural: se sustituye, por ejemplo, la alternancia agricultura-industria, por un sistema de concentración del capital y el trabajo en un solo edificio o factoría. Aparece la mecanización a gran escala, la transportación a través del ferrocarril, la navegación a vapor; la migración del campo a la ciudad, la aplicación de la ciencia y la técnica en los procesos productivos logra obtener beneficios y ganancias extraordinarias, se moderniza la industria a base de orientaciones de eficacia y eficiencia, con lo cual se logra reducir el tiempo de trabajo.

Básicamente se transforma la organización del trabajo, pues se permite el reclutamiento masivo de mano de obra, aunque, paralelamente, con el desarrollo tecnológico se producen despidos de obreros para reemplazarlos con las máquinas.

La mayor concentración obrera facilita su cohesión, pero en cambio no hay muchos beneficios y garantías laborales.

Durante la Revolución francesa

En julio de 1789 se produce un hecho crucial que marcó simbólicamente al proceso revolucionario en Francia, cuyas realizaciones pusieron fin al antiguo régimen, a la monarquía.

En el reinado de Luis XVI se presentan condiciones como la decadencia de la aristocracia feudal, la división del clero, la emergencia de la burguesía, una situación particularmente precaria de las clases populares urbanas (artesanos y asalariados industriales) y del campesinado; así también una crisis económica generalizada, y la importancia del pensamiento filosófico-político de la Ilustración, entre otras.⁸ El 26 de agosto de 1789 se proclama la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano.

El gobierno revolucionario se organiza de julio a diciembre de 1793 y dicta medidas para los sectores populares: máximos de precios y salarios.

8 Enciclopedia Salvat, t. 17, pp. 13.342 y ss.

impuestos a los ricos y socorros a los pobres, escuela obligatoria y gratuita, etc.; pero, en 1795, aquellos máximos de precios y salarios se derogan.

En octubre de 1789 se dicta la denominada *Ley Marcial*, que establece que a la primera intimidación, los agrupamientos debían dispersarse.

La burguesía, temerosa de que se le arrebate el poder, restringe la organización obrera.

El 14 de junio de 1791 se dicta la Ley “Le Chapellier”, que prohíbe la asociación de miembros del mismo oficio para defender intereses comunes, así también se prohibió el derecho de huelga.

En el Ecuador

En las sociedades indígenas o prehispánicas

El primer tipo de trabajo primitivo es el denominado “natural o espontáneo” y consiste en arrancar o recoger directamente los frutos de la naturaleza y en consumirlos, “sin someterlos a procesos de mediación”.⁹ Luego aparecen los cazadores y pescadores, cuya actividad es más compleja y arriesgada, pues requiere de instrumentos como las armas que, anteriormente, en la labor recolectora prácticamente son sus extremidades las que le sirven para tal labor.

Con el descubrimiento de la agricultura, el ser humano se dedica a labores productivas. En este sentido, como señala Fabregat, “el trabajo agrícola no solo requiere implementos manuales, y hasta mecánicos más complejos, sino que el mismo proceso de producción se identifica con una sociedad estructuralmente más diversificada en tecnología y división del trabajo”.¹⁰

En cuanto a la división social del trabajo, es necesario advertir que fue manifestándose a través de la diferente condición muscular o de energía, y también en cuanto a las actividades propias de la mujer en su capacidad reproductiva más que productiva y del hombre, en todas aquellas tareas de supervivencia y relación social.

En referencia a la vida comunitaria en la región andina, es necesario tomar en cuenta la época preincásica, en la cual se desarrollan las actividades arriba enunciadas brevemente, aunque también se ha estudiado la actividad agrícola, de alfarería y comercial de los pueblos y comunidades del litoral de lo que hoy es el territorio ecuatoriano. Pero tenemos la fase de la conquista y dominación del incario, que trasladó formas de producción y distribución

9 Claudio Esteva-Fabregat, *Sistemas de trabajo en la América Indígena*, p. 21.

10 *Ibid.*, pp. 22 y 23.

diferentes, pues la tierra y el producto de la misma, por ejemplo, pertenecía al Inca, es decir, al Estado; y, la distribución se hacía jerárquicamente entregando primero a quienes estaban dedicados al culto del sol, a los miembros del ejército y luego a la población, que es la que realizaba el trabajo comunitario.

Las relaciones laborales en el período colonial en la Real Audiencia de Quito

Según el tratadista ecuatoriano y profesor de la Universidad Central, Hugo Valencia Haro,¹¹ los conquistadores españoles impusieron tres instituciones económicas: las encomiendas, las mitas y los obrajes. La primera fue más bien un instrumento de dominación ideológica a los indígenas. Las mitas eran reclutamientos para trabajos obligatorios en las minas y en las obras públicas. Se preferían a individuos entre las edades de 18 a 50 años, y eran generalmente trasladados fuera de sus lugares de residencia con maltratos indignantes, como relata el insigne poeta cuencano César Dávila Andrade en su excelente creación *Boletín y elegía de las mitas*. Los “mitayos” recibían miserables salarios. Los obrajes o “batanes” eran rudimentarias fábricas de tejidos. Para todas aquellas actividades (mitas y obrajes) existían regulaciones laborales incipientes, en cuanto a los salarios y jornadas, aunque las mismas eran generalmente inaplicadas.

En el campo, los denominados “repartimientos” (más tarde las haciendas), que son extensiones de tierras despojadas a los indígenas y entregadas a los colonizadores, en donde se practicaban sistemas de producción neofeudales, en los cuales se pagaba a los trabajadores indígenas un pequeño salario y en otros casos se entregaba en especie. Ante tal situación estos últimos se endeudaban frecuentemente y se obligaban a trabajar sin pago para cubrir sus obligaciones, creándose una institución perversa como es el “concertaje”.

Las relaciones laborales durante la etapa republicana en el Ecuador

Para 1830 las relaciones laborales se mantienen casi intactas de la época colonial. En las ciudades se constituyeron gremios o corporaciones de oficios o artesanales, que se regulaban por la legislación civil y, en el campo, se mantenía la servidumbre, y allí no existían regulaciones laborales. Solo a raíz de la Revolución liberal de 1895, con el advenimiento de una nueva clase social, la de la burguesía comercial, asentada básicamente en la Costa, que en principio triunfó sobre la clase terrateniente serrana, se implemen-

11 *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito, Editorial Universitaria, 1979, pp. 63 y 64.

taron actividades de construcción naviera; y, la gran obra del ferrocarril ocupó numerosa mano de obra, y se generalizó la relación salarial.

Más adelante se expondrá las regulaciones en el orden laboral, a partir de la *Constitución* de 1929, y muy especialmente con el advenimiento de la denominada “Revolución juliana”, cuyo proceso permitió una mejor institucionalización y de manera primordial la legislación social, que se consolida con la expedición del *Código del Trabajo* en el gobierno progresista del general Enríquez Gallo en 1938 y en la *Constitución* democrática de 1945, en cuyas realizaciones jugó un papel importante el radicalismo alfarista y la izquierda socialista.

Las internacionales de trabajadores

La lucha de la clase obrera a nivel mundial requería de una dirección y de un programa para acrecentar su gestión revolucionaria hacia su objetivo final: la toma del poder político y la construcción del socialismo.¹²

El 28 de septiembre de 1864, durante el desarrollo de un congreso obrero mundial en Londres, se funda la Asociación Internacional de los Trabajadores, conocida como la Primera Internacional, con el empeño decisivo de Carlos Marx. A partir de entonces, la militancia proletaria crecerá cuantitativamente y cualitativamente.

En julio de 1876, por problemas internos de los partidos socialistas existente en aquella época, se celebra el último congreso y se resuelve su disolución.

Más tarde, derrotado el reformismo socialdemócrata, se reúne en París, en 1889, un congreso dominado por los marxistas en el cual se funda la denominada Internacional Socialista o Segunda Internacional. En su trayectoria se producen varios enfrentamientos entre sus dirigentes, en especial entre Kautsky y Lenin.¹³ Pero los problemas más agudos se presentan por la definición de muchos partidos socialistas a favor de las políticas nacionales durante la Primera Guerra Mundial, lo cual trastrocaba el interés de extender la lucha de los trabajadores a nivel internacional.

A raíz de un Congreso celebrado en Moscú en 1919 nace oficialmente la Tercera Internacional o Internacional Comunista, que a la muerte de Lenin cae bajo la hegemonía del “estalinismo” (con un ejercicio autocrático y antidemocrático), denunciado por Trotsky, por lo que fue perseguido y asesinado.

12 Hernán Rivadeneira Játiva, *Las organizaciones de trabajadores y el orden jurídico en el Ecuador* (tesis inédita doctoral), Quito, Universidad Central, 1976, p. 20.

13 “1914 señala el punto de ruptura de Lenin con los líderes de la Segunda Internacional (...) y lanza el llamado para constituir una nueva internacional revolucionaria”, Varios. *Historia del Movimiento Obrero*, No. 30, p. 462.

Los seguidores de Trotsky organizan núcleos partidarios en Europa y América; y, finalmente en 1922, en Berlín, fundan la Cuarta Internacional.

Planteamientos de la doctrina social de la Iglesia católica sobre el trabajo

- En general las encíclicas papales como la *Rerum Novarum*, de León XIII (1891) (los beneficios deben repartirse equitativamente entre capital y trabajo), la *Cuadragésimo Anno* (1941) y la *Populorum Progressio*, de Paulo VI, la *Mater et Magistra* de Juan XXIII (los avances de las técnicas de producción ofrecen mejores posibilidades para reducir los desniveles económicos y sociales), en 1961, incluyendo la última del actual pontífice, Benedicto XVI, *Caritas in Veritate*, rescatan la dignidad de la persona humana, sujeta de derechos inalienables, y la justicia social.
- Señalan también que existan condiciones adecuadas de trabajo, dando un buen trato a los trabajadores y que ellos tengan acceso a los medios de producción.
- Que el trabajo es la única fuente de riqueza de las naciones y el principio de la comunidad humana.
- No reconoce a la fuerza de trabajo como una mercancía.
- Que debe construirse una economía al servicio del hombre.
- La organización sindical sirve para obtener justos derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Desde el siglo XVIII existieron varios intentos para constituir un organismo internacional que regule las cuestiones del trabajo.

La OIT nace con la Sociedad de las Naciones y es el Tratado de Paz de Versalles de 1919, que la declara legalmente constituida al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se proclama una nueva época del Derecho del Trabajo.¹⁴

Es así como en el art. 427 del Tratado de Versalles se crea la Oficina Internacional del Trabajo, con lo cual se institucionaliza el organismo más

14 En el marco de negociaciones del Tratado de Versalles se crea una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por representantes de gobiernos, de organizaciones sindicales y de estudiantes universitarios; y presentó un proyecto de acuerdo sobre la creación de la OIT, el mismo que se incorporó en la Parte XIII del Tratado (Wilfrido Jenks y Nicolás Válticos, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, 1979, pp. 5 y 6; citado por Alfredo Borja Velasco en su Tesis de Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional, UCE. Quito, 2011).

antiguo de orientación social. A partir de entonces se adoptan convenios y resoluciones en el orden laboral.

Este es un organismo técnico especializado en temas laborales.

El 10 de mayo de 1944, a propósito de la Declaración de Filadelfia, se configura la actual Organización Internacional del Trabajo, bajo las mismas siglas, OIT. Dos años después, en 1946, esta organización se asoció a la ONU.

En 1953, mediante Decreto Legislativo, en el Ecuador se aprueba el Convenio Constitutivo de la OIT, que fuera suscrito en Nueva York, el 30 de mayo de ese año.

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

Sus organismos internos son los siguientes:

- a) La Conferencia Internacional del Trabajo, que es la instancia principal, se reúne anualmente en Ginebra, tiene participación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores) y con atribuciones legislativas. Aunque la participación es tripartita, el voto lo ejerce el representante gubernamental.
- b) El Consejo de Administración, órgano ejecutivo, se reúne tres veces al año en Ginebra. Está integrado por 56 miembros titulares, 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores. Diez de los puestos gubernamentales están ocupados en forma permanente por los Estados de mayor importancia industrial. Este Consejo toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia internacional, establece el programa de trabajo y el presupuesto de la organización, elige también al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- c) La Oficina Internacional de Trabajo, órgano técnico interno, actúa como una secretaría permanente. Se encarga de coordinar el conjunto de las actividades de la OIT, bajo la supervisión del Consejo de Administración. Prepara los documentos e informes que conforman el material de referencia esencial para las conferencias y reuniones. Lleva a cabo programas de cooperación técnica en todo el mundo. Mantiene un centro de investigación y documentación, y realiza numerosas publicaciones. Cuenta con oficinas regionales para sus actividades.¹⁵

El Preámbulo de la Constitución de la OIT, al invocar los sentimientos de justicia y de humanidad y el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, menciona que es necesario mejorar las condiciones de los trabajadores,

15 Tomado de la página web de la OIT, 2011.

entre otros aspectos, en cuanto a la lucha contra el desempleo y, de manera esencial, para garantizar el principio de la libertad sindical.

Por su parte, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998: 1. Recuerda que al incorporarse libremente a la OIT los Estados miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr sus objetivos generales. 2. A respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los derechos fundamentales, contenidos en los diferentes convenios, en especial: “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

El principio de “libertad sindical”, contenido en el Convenio 87 de la OIT,

sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado en 1948 y ratificado por el Ecuador, el 29 de mayo de 1967, según consta en el *Registro Oficial* No. 135, y, por tanto, incorporado a la legislación nacional, en calidad de instrumento supra legal, como es perfectamente conocido por ustedes, establece (art. 2) que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ella, con observancia de los estatutos de las mismas; (art. 3) tienen el derecho de “formular su programa de acción”; y que las “autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Por su parte, el Convenio 98, “sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, adoptado en 1949 y también ratificado por el Ecuador el 19 de noviembre 1959, como consta en el *Registro Oficial* No. 923, señala, entre otros aspectos:

Artículo 1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...

Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo...

El principio de “autonomía colectiva”, al que se refiere el Convenio 98 de la OIT, arriba parcialmente transcrito, se basa en la necesidad de respetar

los acuerdos o entendimientos que sobre condiciones de trabajo adoptan los empleadores y los trabajadores organizados. Su fundamento tiene que ver con el desarrollo del derecho contractual en materia social y, específicamente, se concreta en el derecho a la contratación colectiva de trabajo, institución reconocida por prácticamente todos los países del mundo.

Aunque en los capítulos respectivos se mencionarán nuevamente estas normas, bien es oportuno que se destaquen otros convenios internacionales de la OIT, como el No. 151, sobre las relaciones de trabajo en el sector público, adoptado en junio de 1978, aún no ratificado por el Ecuador, que ampara a todos los trabajadores de este sector, con la única salvedad de los empleados de alto nivel, de las Fuerzas Armadas y de la Policía. Sin embargo, se indica que los empleados públicos deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical y gozarán, igual que los demás trabajadores, de los derechos incorporados en el principio de “libertad sindical”.

Así también, es necesario apreciar el Convenio No. 154, sobre la negociación colectiva, adoptado en junio de 1981, el cual tampoco ha sido ratificado por el Ecuador, lo cual es lamentable, pues aquí se insiste en el principio de “autonomía colectiva” que implica el acuerdo entre las partes, sin injerencia externa; excepto, si las autoridades públicas adoptan medidas para promover la negociación colectiva entre los sujetos de la misma, sin distinción alguna, aunque la legislación y las prácticas nacionales podrán determinar hasta qué punto se aplica a las Fuerzas Armadas y a la Policía. Este Convenio se complementa con la Recomendación No. 163, que establece los mecanismos para fomentar la negociación colectiva.

Las primeras constituciones en el mundo con normas laborales

La Constitución mexicana de Querétaro

La primera revolución importante del siglo XX se produce en 1919 en “Nueva España” o más propiamente en México, sumido en el despotismo de Porfirio Díaz, cuando se produce un levantamiento campesino bajo la conducción de Emiliano Zapata y Francisco (“Pancho”) Villa, por reivindicaciones de tierra, libertad y democracia. Más tarde, en el gobierno de Cárdenas se logran concreciones nacionalistas importantes, que desgraciadamente fueron traicionadas por la “dictadura perfecta” del PRI (Partido Revolucionario Institucional), años más tarde.

En 1917, recogiendo las conquistas de esa gran revolución americana de los descendientes aztecas, criollos y mestizos, al reunirse en la ciudad de

Querétaro la Asamblea Constituyente y dictarse una Carta Política memorable, se constitucionalizan las instituciones fundamentales del Derecho Laboral, concretamente en el art. 123 aparece una síntesis declarativa que más adelante fue desarrollada en la Ley Federal del Trabajo, publicada en 1931. Sus principales normas se refieren a: la duración de la jornada laboral, el descanso semanal, el trabajo nocturno, el trabajo de las mujeres y menores, el régimen salarial, el patrimonio familiar, las cooperativas, la seguridad social, las huelgas, los paros, etc.

Aspectos contemplados de la Constitución rusa de 1918

Esta Constitución también es el producto o consecuencia de otra revolución de principios del siglo XX, la gran revolución socialista de Octubre de 1917, por la acción de los consejos de obreros, campesinos y soldados (*sóviet*), y bajo la genial conducción de Lenin y Trotsky.

El 25 de enero de 1918 el Congreso de los *sóviet* (parlamento ruso) aprueba la Constitución, en donde se establece que todo el poder pertenece a los consejos de obreros, campesinos y soldados (*sóviet*); se suprime la explotación del hombre por el hombre, el trabajo es obligatorio para todos, el poder pertenece en su totalidad exclusivamente a las masas trabajadoras.

La Constitución alemana del Weimar de 1919

Fue dictada por la Asamblea Nacional y firmada por el Presidente del Reich el 11 de agosto de 1919. Incorpora los derechos y deberes fundamentales del ciudadano alemán (DD.HH.); consta la libertad de la vida económica, la libertad de contratación, la socialización de las empresas y sociedades, la fundamentación del derecho obrero, la protección del trabajo intelectual, la libertad de sindicalización, la obligatoriedad de trabajar; y, en general, el derecho al trabajo. Es interesante esta apertura de la sociedad alemana a las cuestiones sociales y laborales, igualmente en medio de una serie de acontecimientos políticos importantes.

Temas esenciales de la Constitución española de 1931

Esta Carta política es producto de las nuevas concepciones progresistas de la República española, período de transformaciones y conquistas populares valiosas, pero que enseguida fue frustrada por la acción de la derecha franquista, aliada a los regímenes fascistas ya en boga en Europa. La Guerra Civil desatada por los monárquicos con el apoyo militar de la Falange, que cubrió de muertos y heridos los campos y destruyó la infraestructura y la economía para desgracia del pueblo español, concluyó con una etapa democrática y de propuestas modernizadoras.

El art. 46 de la Constitución española de 1931 destaca que el trabajo en sus diversas formas es una obligación social y que gozará de la protección de las leyes; señala también que la República asegurará las condiciones necesarias al trabajador para una existencia digna; su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes, especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; la participación de los obreros en la dirección, en la administración y en los beneficios de las empresas.

El panorama laboral en el Ecuador

Normas laborales en las constituciones

- En la *Constitución* de 1845 consta una invocación fundamental: “Nadie nace esclavo”, lo cual fue ya un avance para abolir el sistema esclavista heredado de la Colonia.
- El 18 de septiembre de 1852 se dicta la ley de Manumisión de los esclavos, en base a lo dispuesto en la *Constitución* de 1845. El significado social de esta ley es que se termina con el trabajo esclavo y el Tributo de Indias.
- El 5 de junio de 1895 se produce el estallido de la Revolución liberal, con el triunfo de las tropas de Alfaro en Guayaquil y su proclamación como Jefe Supremo. Durante este proceso y mientras vivió el caudillo, gran estadista y declarado héroe nacional, se lograron varias reformas modernizadoras del Estado, en el campo institucional, legislativo y de la infraestructura, cuya realización más importante fue el ferrocarril transregional. Se decreta la separación de la Iglesia y el Estado, la libertad de cultos, la instauración del laicismo, se deroga la pena de muerte, se establece la igualdad de los ciudadanos ante la ley; aunque en el campo laboral no aparecen mayores conquistas, con excepción de la abolición del concertaje, institución perversa heredada de la época colonial y en la *Constitución* de 1906 el reparto de tierras a los campesinos.
- En 1916, mediante Decreto Legislativo, se establece la jornada laboral de 8 horas.
- El 15 de noviembre de 1922, luego de soportar una aguda crisis económica y social, se produce una huelga general en Guayaquil del movimiento popular y obrero, con numerosas víctimas, pero con el anuncio de transformaciones futuras al sistema plutocrático de dominación.

- A partir de entonces, se dicta la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y se introduce el criterio jurídico de la “responsabilidad objetiva del patrono”, en aquellos casos.
- El 9 de julio de 1925 es el inicio de la denominada “Revolución juliana”, con la emergencia de militares jóvenes con ideales socialistas y de cambio. En estas circunstancias se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Inspección del Trabajo y la Junta Consultiva del Trabajo. Es necesario destacar que durante este proceso se dictan numerosas normas legales que se conocen como la “Legislación Social Juliana”, algunas de las cuales se mencionarán a continuación.
- En 1927 se dictan las leyes de Prevención de Accidentes y sobre el Contrato Individual de Trabajo.
- Luego, en 1928, las leyes de: Jubilación y Montepío, se funda la Caja de Pensiones; 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.
- En este año también se promulga una ley fundamental, la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, a través de la cual el Estado asume que la relación laboral es de interés social y no particular; y permite a las organizaciones sindicales, al incentivarse en el país el proceso de industrialización, avanzar en su lucha por mayores conquistas laborales.¹⁶
- La *Constitución* de 1929 es la primera que incorpora disposiciones referentes al Derecho Social y al Derecho Laboral, así como a la Seguridad Social; en este sentido, su orientación jurídica ya no es solo de orden civil individualista, sino de orden social. Consta la protección a los artesanos, jornaleros y campesinos, determina que a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley, se menciona también a los obreros, junto a los campesinos, a quienes el Estado asegurará un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana; que la ley debe fijar la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, el descanso semanal obligatorio, la seguridad social, condiciones de salubridad y seguridad industrial, así como las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo; se regula el trabajo de mujeres y niños; se garantiza la libertad de asociación sindical; se crean tribunales de conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos; finalmente, se reconocen las huelgas y los paros regulados por la ley.

16 *Ibid.*, pp. 7 y 8.

- Desde el año 1934 se logran avances significativos, tales como: el descanso semanal remunerado, la ampliación de las funciones de la inspección general del trabajo.
- En 1935, se amplía y mejora la Inspección del Trabajo.
- En 1936, se dictan Reformas a la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo; se introduce la institución del Visto Bueno; se expiden también las siguientes leyes: del control del trabajo y la desocupación; de Protección de sueldos y salarios; se dicta el Decreto que impide el desahucio a trabajadores que se organizan.
- En 1937 se crea el recurso de apelación en las acciones de carácter laboral.
- En 1938 se expide el primer *Código del Trabajo*, sobre el cual se hablará más adelante.
- La *Constitución* de 1939 recoge amplias disposiciones de Legislación Laboral y de Legislación Social, estas regulaciones duraron muy poco ya que fueron derogadas.
- La *Constitución* de 1945, conocida como “Democrática”, producto de “La Gloriosa” (28 de mayo de 1944), gesta insurreccional de sectores sociales organizados con apoyo militar, es aprobada en la Asamblea Constituyente, dirigida por el dirigente socialista Manuel Agustín Aguirre (primer vicepresidente) y actuando como secretario el escritor de izquierda Pedro Jorge Vera; incorpora en la Sección Quinta, el art. 148, sobre el trabajo y la previsión social. En 26 literales constan enunciados sobre garantías y derechos en el orden laboral, muchos de cuyos aspectos constaban ya en el *Código del Trabajo* de 1938. En esta Carta progresista se amplían y mejoran los propósitos de constitucionalización del Derecho del Trabajo. Se señala que el trabajo es un derecho y un deber social y goza de la especial protección de la ley, la que debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna. Sería largo enumerar las normas allí constantes, no obstante, solamente destaco que se declara la obligatoriedad para patronos y trabajadores la contratación colectiva; se incorporan ya los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos; se reconoce el derecho de organización sindical de todos los trabajadores y patronos, incluyendo a los empleados públicos; se prohíbe el despojo del “huasipungo” a los indígenas y campesinos, pues, si así ocurre, se considerará como despido intempestivo; entre las otras valiosas normas regulatorias en el orden laboral.
- La *Constitución* de 1946, que mantiene en gran parte la orientación de la del 45, en varios artículos establece: la invalidez de contratos que men-

güen la dignidad humana; consagra el principio de la obligatoriedad del trabajo; señala la necesidad de “procurar trabajo a los desocupados”; asegura la “libertad profesional”; enumera las garantías generales del trabajo; así como establece que la libertad de trabajo es una garantía individual.

- La *Constitución* de 1967, entre otros aspectos interesantes, permite la organización para los trabajadores del sector público.
- Se garantiza tanto la libertad de trabajo como la obligatoriedad social del mismo; se incorporan los principios fundamentales del Derecho Laboral; se garantiza la contratación colectiva de trabajo; para la solución de los conflictos colectivos se organizarán tribunales de conciliación y arbitraje; etc.
- En la *Constitución* de 1978 se garantiza la transacción de los trabajadores sin que se desconozca los derechos laborales. La intangibilidad de los derechos reconocidos, y los demás principios fundamentales del Derecho de Trabajo, ya contemplados en las constituciones anteriores.
- La *Constitución* de 1998 mantiene, en lo sustancial, el capítulo sobre el trabajo de la anterior Carta Política.

La nueva *Constitución* de 2008, aprobada en Montecristi

Contiene las siguientes normas referentes al Derecho del Trabajo:

El art. 33 (Sección Octava, “Trabajo y Seguridad Social”, del Capítulo II, Título II), que por su importancia se lo transcribe completo:

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.

La primera parte, “El trabajo es un derecho y un deber social”, expresa una declaración fundamental que también consta en convenios y tratados internacionales que, desgraciadamente, no se traduce en la práctica debido a las características del sistema capitalista, que favorece más bien al desempleo y subempleo, incluso con el claro propósito de mantener bajos los salarios.

En esta norma aparece un concepto muy importante y pertinente, el de que el trabajo es también un “derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. Este reconocimiento le ubica al trabajo en la dimensión que le corresponde, según se indicó más arriba al hacer referencia a sus características, pues sin el trabajo el desarrollo económico de una sociedad no es posible.

A continuación, se expresa el criterio del trabajo digno, saludable y libre, como aspiraciones que deben concretarse.

En el art. 34 se garantiza el derecho a la seguridad social como deber y responsabilidad primordial del Estado, se mencionan sus principios fundamentales (solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación), incluyendo este derecho para las personas que realizan labores no remuneradas en los hogares, actividades para el autosustento en el campo, el trabajo autónomo e incluso a los desempleados; es decir, una cobertura completa que deberá cumplirse en el futuro próximo.

En el art. 43 se establece la no discriminación en el orden laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

En el art. 46, 2 se protege especialmente a los niños y adolescentes contra cualquier tipo de explotación laboral o económica, lo cual es plausible en una sociedad que aún mantiene formas de trabajo infantil.

De igual manera, *en el art. 47,5* se garantiza el trabajo en igualdad de condiciones para los discapacitados, el fomento de sus potencialidades y, de manera especial, su incorporación a las entidades públicas y privadas.

En el art. 51, 5 se plantea la atención a las necesidades laborales y productivas para las personas privadas de su libertad.

El art. 66 destaca varias libertades, en el numeral 16, la de contratación, se entiende incluida la de trabajo. Esta libertad, no obstante el garantismo del Código Político que se analiza, es una expresión singular de la concepción liberal normativa: la libertad de contratación permite que se maneje el convenio laboral a discreción de los intereses empresariales, incluidos los de la administración pública en un momento determinado, pues esta libertad permite la contratación y también la terminación incluso unilateral del convenio, en perjuicio naturalmente de la parte débil de la relación que es el trabajador (esta norma, p. ej., fue utilizada por la administración militar de EP Petroecuador, en 2010, para dar término unilateralmente a los contratos de trabajo de técnicos y profesionales destacados con muchos años de experiencia). Es evidente, entonces, que esta norma caracteriza la orientación aún liberal de la *Constitución* ecuatoriana.

En el art. 66.17, aparece la libertad de trabajo, esto es, la posibilidad de que el trabajador pueda decidir el tipo de labor que puede desempeñar e incluso escoger el trabajo que le conviene, así como la prohibición de las labores gratuitas o forzosas, salvo los casos señalados en la ley, que se refieren a situaciones emergentes o de fuerza mayor, por ejemplo. Esta norma tiene

la virtud de ser, aparte de declarativa, inaplicable, pues en esta sociedad no es posible que un trabajador escoja el trabajo e incluso no lo acepte por no convenir a sus intereses, dadas las circunstancias tremendamente adversas a la consecución de un empleo permanente y tomando en cuenta que las condiciones de trabajo no los impone el trabajador sino el empleador, dueño de la iniciativa en el orden laboral y de un poder económico que le permite escoger y resolver la contratación.

Por su parte, el art. 66,29, letra b), prohíbe la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y trata de seres humanos en todas sus formas, que bien vale como invocación sobre estas prácticas nefastas, que se entendían erradicadas.

Del art. 284, que se refiere a los objetivos de la política económica, consta entre otros de dos numerales: el 6, que propone respetar los derechos laborales en general y destaca el impulso al pleno empleo y valora todas las formas de trabajo, aunque si bien la mención al pleno empleo está bien para el texto constitucional, sin embargo, es casi imposible conseguirlo en el sistema en que vivimos, por las razones ya explicadas en otro acápite.

En cuanto al numeral 7, se vuelve a insistir en la producción y empleo sostenible en el tiempo para mantener la estabilidad económica, lo cual es rescatable y debe propiciarse en todo caso, pese a las dificultades para su cumplimiento.

El art. 325 garantiza el derecho al trabajo, es decir, al empleo, a la estabilidad laboral, que se convierte nada más en una proclama de buenas intenciones; pero, además, consta un reconocimiento a todas las modalidades de trabajo, tanto en relación de dependencia, como las autónomas (artesanos, choferes, pequeños comerciantes, etc.), e incluye las labores de autosustento y cuidado humano, como ya consta en otras normas (y, lo interesante es que se considera a los trabajadores en general, sin las clasificaciones odiosas que constan en otras normas como actores sociales productivos, lo cual es plausible y debe respetarse). Con seguridad, este derecho es el característico del Derecho Laboral, tanto por ser la condición básica para la relación laboral, como porque se refiere al reclamo permanente de los trabajadores organizados en el mundo entero, ya que si no accede a un puesto de trabajo la persona y su familia está en una situación de angustia existencial.

El art. 326 recoge los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, reconocidos universalmente:

En el numeral 1, una vez más consta de impulso al pleno empleo, así como la eliminación del subempleo y del desempleo, como una declaración

positiva pero de difícil consecución, ya que no existe país en el mundo actual en donde se haya conquistado este principio, no solo por las condiciones socio económicas sino también por la vigencia de esa ley inexorable del sistema capitalista, que requiere del “ejército industrial de reserva” (los desocupados) para mantener bajos los salarios. La constante en estos tiempos de neoliberalismo ha sido más bien la precarización de la contratación laboral, esto es, la disminución del plazo y la discrecionalidad en el manejo de los convenios.

En el numeral 2 aparecen los principios quizá esenciales: la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, y que, por tanto, será nula toda estipulación en contrario, los mismos que en términos generales no se acatan y desde el poder público incluso hasta se menciona que el principal derecho al trabajo es “renunciable”, lo cual es lamentable y repudiable, desde todo punto de vista. La intangibilidad implica el respeto de los derechos adquiridos de los trabajadores, la progresividad de los mismos antes que su disminución o alteración. Este principio ha sido atacado por los empresarios hasta el punto de que han intentado suprimirlo en varias ocasiones. Por su parte, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos es una condición fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos particulares, de la familia del trabajador y de la propia sociedad.

En el numeral 3 consta el principio *In dubio pro operario*, en el sentido de que en caso de duda sobre el alcance de las normas laborales éstas se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, dado el carácter o naturaleza protectora que tiene el Derecho del Trabajo en favor de ellos, y tomando en cuenta su condición de “parte débil” de la contratación laboral.

El numeral 4 rescata también el principio de “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, aunque es pertinente aclarar que debe también tomarse en cuenta la capacitación y experiencia de los trabajadores, como es lógico. De todas maneras, al expresarse que “a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, aunque puede prestarse para equívocos, pues si el valor no es más que la cantidad de trabajo humano incorporado en un bien o mercancía, lo que en esta norma se indica es que si existe igual cantidad de trabajo incorporado en un producto o un servicio, se entiende que debe compensarse de forma similar. No puedo garantizar que los assembleístas conocían esta explicación económica pero redactaron de la manera ya indicada.

El numeral 5 se refiere al ambiente laboral, que debe ser adecuado y propicio. En otras palabras, es necesario tomar en cuenta las condiciones normales de producción de un bien, esto es, que no existan situaciones que perturben la actividad laboral.

En el numeral 6 se recoge un aspecto muchas veces ignorado respecto de que un trabajador rehabilitado luego de un accidente de trabajo o enfermedad tiene derecho a ser reintegrado al trabajo y mantener su estabilidad.

El numeral 7 garantiza el derecho a la organización de los trabajadores y los empleadores, e introduce el principio de la “libertad sindical”, el mismo que también se contempla con mayor amplitud y precisión en los convenios internacionales números 87 y 98 de la OIT. En el capítulo correspondiente de este libro, cuando se trate el Derecho Colectivo de Trabajo, se estudiará con mayor alcance este derecho y principio.

El numeral 8, desarrolla el anterior contenido y puntualiza que se propiciará que las organizaciones sindicales tengan un funcionamiento democrático, participativo, transparente y con alternabilidad en la dirección, todo lo cual es correcto y digno de tomarse en cuenta con el propósito de construir una organización social más acorde con los tiempos que vivimos, pese a las limitaciones y trabas actuales para la conformación de sindicatos.

El numeral 9, que igualmente se refiere a la organización sindical, pero en este caso en el sector público, plantea que para todos los efectos de la relación laboral los trabajadores estarán representados por una sola organización, lo cual no implica como muchos interpretan que debe constituirse un “sindicato único”, el cual contradice el principio de libertad sindical, sino quizá una organización más representativa cuantitativa y cualitativamente y que incluso pueda denominarse como “sindicato unitario”, que al contrario del único, si es incluyente y democrático. Espero que oportunamente se rectifique una redacción constante en el proyecto de Código Orgánico del Trabajo, preparado por una comisión del FUT, en donde se insiste en la organización de un sindicato único; aunque, por otra parte, es muy rescatable el planteamiento de ese proyecto respecto de la posibilidad de una organización sindical por rama de actividad y que incluso incorpora a los trabajadores cesantes. Todos estos aspectos serán analizados más detenidamente en el capítulo correspondiente de la segunda parte de este texto.

El numeral 10, por su parte, destaca la necesidad del “diálogo social” para la solución de los conflictos de trabajo, en la búsqueda de acuerdos, cuestión que generalmente es ignorada por las partes de la relación laboral y las autoridades públicas.

El numeral 11 admite la transacción en materia laboral, “siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”, lo cual es importante para fortalecer el respeto a los derechos laborales y evitar las propuestas contrarias al ordenamiento jurídico internacional respecto a la posibilidad de las “renuncias obligatorias”, que

es un contrasentido; y, lo que es peor, que los derechos laborales puedan ser renunciables.

El numeral 12 se refiere a que los conflictos colectivos de trabajo estarán sometidos a tribunal y arbitraje, con el fin de evitar que se aplique un rezago dictatorial, el nefasto decreto “antiobrero” 064, de alguna manera reproducido en el art. 234 del *Código del Trabajo*, que permitiría a un inspector del trabajo archivar un pliego de peticiones si contenía aspectos del contrato colectivo vigente.

En el numeral 13 se garantiza la contratación colectiva de trabajo, pero “con las excepciones que establezca la ley”, con cuya determinación se han dictado una serie de normas y medidas para limitar y hasta prohibir la contratación colectiva en el sector público, como se explicará exhaustivamente en el capítulo correspondiente de este texto.

El numeral 14 garantiza el derecho de huelga para los trabajadores y el paro para los empleadores.

En el numeral 15 se limita el derecho de huelga de los trabajadores y se confunde con el paro que es un derecho de los empleadores, pues se indica que “se prohíbe la paralización de los servicios públicos” y que la ley establecerá los límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

Pero el numeral 16 rompe todos los esquemas de protección laboral, contrariando las normas laborales vigentes en el mundo entero: se clasifica a los trabajadores del sector público con el objeto de despojarlos de sus derechos. Se señala que quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública y los demás trabajadores estarán amparados en el *Código del Trabajo*.

En otras palabras, quienes trabajan en la administración pública, en general, no están amparados en la ley laboral y no son sujetos de los derechos laborales, si las labores administrativas son las comunes, por ejemplo. No obstante, lo más grave es la invocación a que los profesionales no están sujetos al *Código del Trabajo*; es decir, quienes se capacitan, se esfuerzan por estudiar y obtener un título, se especializan, están despojados de sus derechos, lo cual no tiene explicación alguna.

El art. 327 dice:

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 cualquier otra que afecte los

derechos de las personas trabajadoras en forma individual y colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizará y sancionará de acuerdo con la ley.

Se trata de una norma importante, aunque deja la posibilidad de la tercerización de las actividades complementarias, como en efecto está vigente en el país, y tiene una razón de ser. Es interesante también que se puntualicen los aspectos tan utilizados por ciertos empresarios o empleadores irresponsables en cuanto al incumplimiento de sus obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto (contratación de ilegales, trabajo infantil, etc.).

El art. 328 es bastante amplio y se refiere al tema remunerativo: habla del salario justo y digno, que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia y que será inembargable, salvo para el pago de las pensiones alimenticias. La norma es explícita en cuanto a las garantías de la remuneración, en cuanto al pago oportuno, completo, el privilegio (la remuneración tiene el carácter de crédito privilegiado de primera clase, con preferencia a los hipotecarios). Establece el derecho a las utilidades de los trabajadores del sector privado, y define a la remuneración.¹⁷

El art. 329 destaca las oportunidades laborales para los jóvenes, en especial en labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias; propone la participación laboral de las comunidades, pueblos y nacionalidades; se reconoce el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos; y, se prohíbe “toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo”, que protege básicamente a los pequeños comerciantes; también se menciona el respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

El art. 330 garantiza la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.

El art. 331 establece la no discriminación laboral para la mujer trabajadora y se prohíbe el acoso y la violencia en el trabajo en contra de ellas.

El art. 332 garantiza los derechos reproductivos de la mujer trabajadora.

Y el art. 333 reconoce la labor productiva del trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, también denominado trabajo familiar no remunerado; propicia el cuidado a los niños

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

y discapacitados, así como la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico

Todos estos beneficios de orden laboral son novedosos, innovadores y tienen una condición para una implementación progresiva.

El Código del Trabajo de 1938

Contexto histórico y contenido

En 1938, el jefe supremo de la República, general Alberto Enríquez Gallo, un militar progresista, organiza una comisión de juristas de filiación socialista, 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 mediante Decreto No. 210, del 5 de agosto de 1938. Consta de: un título preliminar, 8 títulos, 2 disposiciones finales y 480 artículos, en donde consta prácticamente toda la legislación laboral ecuatoriana.¹⁸

Este cuerpo normativo se sustenta en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo: libertad de trabajo, irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, protección a los trabajadores por parte de las autoridades, que incluso más tarde se constitucionalizan, tomando en cuenta los principios del Derecho Social.

Principales reformas (o antireformas) al Código del Trabajo en los últimos años

Los decretos “antiobreros” de las dictaduras militares

A partir de 1938 se han producido reformas a la ley laboral, como aquellas impulsadas por las dictaduras militares de los años sesenta y setenta, que se conocen como “decretos antiobreros”, el No. 054 que prohíbe a los

18 El Título Preliminar contiene las Disposiciones Fundamentales; el Título I, Del Contrato Individual del Trabajo; el Título II, Contrato Colectivo del Trabajo; el Título III, Modalidades del trabajo; el Título IV, Riesgos del trabajo; el Título V, Asociaciones de Trabajadores y conflictos colectivos; el Título VI, Organización, competencia y procedimiento; el Título VII, Sanciones; y, el Título VIII, De la Prescripción.

servidores públicos la contratación colectiva de trabajo; el 1106, de agosto de 1971, que nulita la contratación colectiva en el IESS; el 064, que permite el archivo de los pliegos de peticiones que reforman o desconocen los contratos colectivos y las actas transaccionales; aunque, con el advenimiento de la institucionalidad, la Cámara Nacional de Representantes (Congreso), el 26 de septiembre de 1979, deroga aquellos decretos nefastos, excepto el 054.

La Ley 133, Reformatoria al Código del Trabajo

Más adelante, a inicios de los años noventa, se produce una de las más perversas antireformas, irónicamente en un gobierno autodenominado de “centro izquierda”, pero que sus ejecutorias se vincularon desde entonces en alianzas continuas con la derecha política más caracterizada. Me refiero al régimen presidido por Rodrigo Borja Cevallos (1988-1992), un disidente liberal que funda con otros coidearios el Partido Izquierda Democrática, afiliado a la social democracia internacional.

Para noviembre de 1991 la realidad socioeconómica era de internacionalización capitalista, aperturismo o “globalización”, y es cuando se proponen reformas laborales, dentro de las orientaciones de “flexibilización”; es decir, se logra limitar los derechos sindicales, desamparar a los trabajadores y destruir los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

La Ley 133, Reformatoria al Código del Trabajo, obtenida en sesiones maratónicas del Congreso Nacional, en muchas ocasiones sin el quórum legal, con el afán del bloque gobiernista (ID) y de sus aliados social y democrata cristianos, entre otros diputados de derecha, logran afectar gravemente las principales instituciones de la ley laboral, como son la estabilidad en el trabajo, el derecho de asociación sindical, la contratación colectiva de trabajo, el derecho a la huelga, principalmente; es decir, las instituciones fundamentales de la legislación laboral ecuatoriana y mundial, con el claro propósito de perjudicar los intereses de los trabajadores y favorecer a sectores empresariales incapaces de competir a escala internacional.

Entonces, como ha ocurrido históricamente, los trabajadores han sido perjudicados, pues sobre sus espaldas se han dictado medidas y normas para beneficio del sector empresarial.

Como era de esperarse, en esta reforma casi integral del *Código del Trabajo* se precariza la contratación laboral, ya que se disminuyen los plazos de los contratos individuales y se introducen por ejemplo los contratos eventuales y ocasionales, los a tiempo parcial, junto a otros en donde la estabilidad no cuenta como los contratos en las empresas maquiladoras o en las “zonas

francas". Poco a poco se busca un manejo discrecional del contrato de trabajo o del mercado laboral.

Por otra parte, se incrementa el número de trabajadores para formar un sindicato o asociación, de 15 a 30, con cuya medida se logra despojar a la mayoría de trabajadores del país de la posibilidad de asociación, pues a esa época la mayoría de empresas contaba con menos de 40 trabajadores, y, por lo tanto, la sindicalización disminuye y hasta se anula. ¿En dónde queda el principio de libertad sindical contenido en varios convenios internacionales?

Así también, se desnaturaliza la contratación colectiva de trabajo, ya que se la convierte en un nuevo conflicto laboral cuando se ponen cortapisas a la negociación y convenio entre las partes, como ocurre con cualquier contrato. En efecto, se obliga a las partes a una negociación de 30 días, luego de los 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 de la voluntad o interés de las partes, naturalmente casi siempre los perjudicados son los trabajadores, a quienes se les impone condiciones negativas.

Otras instituciones afectadas son las de los derechos de petición y de huelga. Se los limita y hasta se prohíbe.

Todos estos atentados al Derecho Laboral colocan al Ecuador al margen de la legalidad internacional en esta materia.

La Ley de Reforma a las Finanzas Públicas

Esta ley fue expedida el 30 de abril de 1999 de manera inconstitucional, pues se introducen en un mismo texto reformas a varias materias, entre ellas la laboral, aunque el propósito legislativo estaba principalmente orientado a aspectos de regulación económica fiscal. La arbitrariedad y el abuso en el ejercicio del poder público se hizo patente y se imponen normas para también perjudicar a los trabajadores, como ha sido la constante durante estos gobiernos neoliberales y entreguistas, sometidos a los designios de los organismos de crédito internacional que han propiciado medidas de ajuste estructural y un mayor empobrecimiento de amplios sectores de la población y, de manera particular, de los trabajadores.

Así por ejemplo, consta en esta ley la determinación de que el CONAREM, Consejo Nacional de Remuneraciones, que se crea, conformado por los ministros de Finanzas y Crédito Público, de Trabajo y Recursos Humanos y un representante de los trabajadores, empleados y maestros, como el único ente

gubernamental que fija las remuneraciones en el sector público, incluyendo a los trabajadores sujetos al *Código del Trabajo*; también establece el máximo de las indemnizaciones y puede suspender los beneficios adicionales en las contrataciones colectivas. Con estas determinaciones, una vez más, ya no puede hablarse de un convenio entre las partes, sino de una decisión unilateral de la autoridad pública, como ocurría en los regímenes autoritarios en la primera mitad del siglo XX.

En efecto, se encarga al ministro de Finanzas dictaminar sobre la disponibilidad de recursos financieros que cubran los incrementos salariales y más beneficios económicos, y autorizar, incluso, la suspensión de beneficios si la empresa pública no cuenta con los fondos necesarios para la contratación colectiva; se prohíbe la concesión de bienes y servicios de la entidad de manera subsidiada o gratuita; los funcionarios públicos que celebren contratos colectivos sin ceñirse a esta ley serán sancionados y hasta destituidos.

La Ley para la Transformación Económica

Burdamente denominada como “Trole Uno”, entre otros aspectos, se crea un nuevo contrato laboral, el del trabajo por horas, ahora ya desaparecido afortunadamente.

Esta es otra ley inconstitucional, porque introduce cambios a una variedad de leyes, de diferentes materias, y no solo en materia económica y de carácter urgente, como es el caso del tema del trabajo, para continuar con las orientaciones de flexibilización laboral, propias de los sistemas neoliberales. Qué pena de los gobernantes y legisladores sometidos a estos dictámenes nefastos. Con estas reformas laborales y la introducción del trabajo por horas, se precariza el contrato de trabajo. Los trabajadores con este contrato prácticamente pierden su estabilidad laboral. Este contrato tampoco tiene los beneficios adicionales normales a otras modalidades: como el derecho a la asociación y a la contratación colectiva. En cuanto a los salarios, antes de la reforma, estos se incrementaban de acuerdo a la inflación con una periodicidad semestral, pues a partir de entonces se incrementan cada año y de manera discrecional por parte de la autoridad pública.

Pero, además, se confiere al CONAREM la facultad de fijar las remuneraciones de los servidores y obreros del sector público, coartando el principio de “autonomía colectiva”, es decir, el acuerdo entre las partes de la contratación, sin interferencia externa; se unifica la compensación por el alto costo de la vida y la bonificación complementaria, y se suprime la compensación por transporte.

La Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, conocida como “Trole II”

Esta ley fue expedida el 18 de agosto de 2000, y consta en el *Registro Oficial* No. 144.

Aquí se elimina el art. 225 del *Código de Trabajo*, que disponía la obligación del empleador de celebrar contratos colectivos con los trabajadores pertenecientes a una asociación, cuando ésta lo solicitaba. Implica que perversamente puede interpretarse, como en efecto ya ha ocurrido, que el empleador ya no estaría en la obligación de negociar y suscribir un contrato colectivo, lo cual es absurdo e inaceptable. De todas maneras, aunque se ha suprimido tal artículo, de manera alguna puede anularse la posibilidad de contratar.

También se reforma al art. 506 del *Código del Trabajo* para facultar al inspector de trabajo a levantar una acta de inventario de la empresa cuando los trabajadores declaren una huelga, y que en base a ese inventario, al finalizar la misma, se haga la entrega recepción de los bienes.

Otra reforma es del art. 522 del *Código del Trabajo*: se faculta a los empleadores de las empresas agrícolas, comerciales e industriales para que, en caso de huelga, puedan cosechar o recolectar los productos que tienen el carácter de perecibles; y, en caso de que exista oposición de los trabajadores, el empresario puede contratar trabajadores sustitutos.

Inconstitucionalidades de la Ley “Trole II”, declaradas por el Tribunal de la materia

Esta ley establecía también reformas a los artículos 19, 79, 97, 169, 187, 188, 224, 239 y 240 del *Código del Trabajo*, referidos a la creación del trabajo poli funcional, una limitación a las utilidades, respecto del Visto Bueno, limitación a las indemnizaciones laborales para los dirigentes sindicales suplentes, disminución de otras indemnizaciones, la obligación del empleador de suscribir contratos colectivos en lo sucesivo con la misma organización sindical y la prohibición de despido o desahucio cuando se presenta el primer contrato colectivo, respectivamente, pero todas ellas fueron declaradas inconstitucionales.

Las reformas laborales a partir de 2007

Durante los últimos años también se ha reformado el *Código del Trabajo*, a través de los denominados “mandatos constituyentes”, concretamente los numerados 2, 4 y 8, con los cuales se establecen nuevas condiciones para los trabajadores del sector público, en cuanto al pago de indemnizaciones

laborales y otros beneficios, estableciendo topes o límites, por encima de lo previsto en contratos colectivos, actas transaccionales y hasta en sentencias ejecutoriadas. El más complicado es el No. 8, que contiene imposiciones para revisar prácticamente de manera unilateral y hasta con la sola voluntad de una autoridad del trabajo los contratos colectivos, con atribuciones para anular o dejar sin efecto cláusulas enteras, a pretexto de que estaban sobre-dimensionadas o eran excesivas; sin entender que existe un principio universalmente reconocido como el de la “autonomía colectiva”, que implica la necesidad de que las partes de la negociación se pongan de acuerdo incluso para su reforma o revisión. Para completar el panorama se dictaron los decretos ejecutivos 1701 y 225, así como varios acuerdos ministeriales, con el propósito de afectar la contratación colectiva de trabajo en el sector público.

Un último Decreto Ejecutivo, el No. 813, ha creado una figura extraña y absurda en el ordenamiento legal laboral, la denominada “renuncia obligatoria”, a través de la cual, sin esperar siquiera que los trabajadores del sector público renuncien, pues se trata de una medida voluntaria, se les despiden intempestivamente, violando el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos.

Necesidad de una regulación de la legislación laboral ecuatoriana

El panorama descrito es patético de una continua y cada vez más profunda desregulación del Derecho Laboral en el Ecuador. Pese a la vigencia de normas internacionales que protegen al trabajo y también a garantías y principios que se mantienen en la *Constitución* e incluso en la legislación secundaria, en realidad ha sido afectado este derecho por la acción concurrente del empresariado, a través de sus organismos, especialmente las llamadas “cámaras”, que han logrado un poder de influencia política notable, al punto de que muchos de sus dirigentes han gobernado el país en las diferentes instancias del poder público. Un claro ejemplo es la participación de un dirigente empresarial guayaquileño como León Febres Cordero en las funciones legislativa, ejecutiva e incluso en el gobierno cantonal, durante las tres últimas décadas, por lo menos. El propio modelo de desarrollo vigente en estos años tiene una orientación característica empresarial privada y, por tanto, la legislación que se ha expedido y que se ha puntualizado en las páginas anteriores contiene elementos favorables a tal sector económico social dominante, pues es en su casi exclusivo beneficio que se han dictado las leyes durante el largo período “neoliberal” que aún no concluye.

Si la “flexibilización laboral” se ha impuesto para perjudicar a los trabajadores y sus organizaciones, en desmedro también del desarrollo nacional, es indispensable que se procure una nueva regulación laboral que permita restablecer las conquistas de la lucha social obrera y se incorpore nuevamente la vigencia de la legislación del trabajo conforme a los dictámenes del Derecho Internacional y del Derecho Constitucional del Trabajo, tan venidos a menos a partir de la segunda mitad del siglo XX.

La propuesta de un nuevo Código Orgánico del Trabajo, que las centrales sindicales nacionales han realizado, debe estar acompañada no solo del debate necesario en los niveles académico y del movimiento social sino, también, de la participación efectiva de los trabajadores organizados en una acción colectiva de lucha en todos los espacios que nos permite la actual democracia limitada y controlada.

El Derecho Social y el Derecho del Trabajo

La frase la “cuestión social” se utiliza a fines del siglo XVIII para denominar al conjunto de problemas que surgen con la nueva organización del trabajo industrial. Las jornadas prolongadas y las bajas remuneraciones eran normales; las mujeres y los menores, que muchas veces eran preferidos para el empleo, recibían en cambio salarios menores y, por tanto, más insuficientes.¹⁹

Frente a esas condiciones y a la conflictividad social, el Estado capitalista establece ciertas normas de convivencia en favor de los trabajadores y otros sectores sociales oprimidos, y entonces aparece la denominación de “Derecho Social” al conjunto de principios, normas e instituciones encaminadas a remediar los males que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo y a la injusta distribución de la riqueza, con el objeto de establecer un orden mejor.²⁰

Una rama destacada del Derecho Social es indudablemente el Derecho del Trabajo, que comprende las normas, los principios, las instituciones, la doctrina y la jurisprudencia respecto de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, tomando en cuenta la legislación nacional e internacional y, básicamente, las normas incorporadas en la *Constitución* de la República.

19 Julio C. Trujillo V., *Derecho del Trabajo*, Quito, PUCE, t. I, pp. 23-28.

20 Carlos Vela Monsalve. *Derecho ecuatoriano del Trabajo*. Quito, FONDO DE CULTURA ECUATORIANA, p. 8.

Las fuentes del Derecho del Trabajo y su importancia:²¹

- La *Constitución* de la República
- Los tratados y convenios internacionales (los convenios y recomendaciones de la OIT, la jurisprudencia internacional, los cuerpos declarativos en el orden social de los organismos especializados de las NN.UU., de la OEA y otros)
- Las leyes (orgánicas y ordinarias; como el *Código del Trabajo*; la Ley de Seguridad Social; la Ley Orgánica de Servicio Público -LOSEP-, el Código de la Producción, la Ley de Empresas Públicas; también la denominada legislación supletoria, como el *Código Civil* y el *Código de Procedimiento Civil*)
- La jurisprudencia
- La doctrina
- El contrato colectivo
- Los reglamentos
- Los estatutos de las organizaciones sindicales
- La costumbre, cuando la ley se remite a ella.

Son importantes las fuentes del Derecho del Trabajo para comprender el alcance de esta rama especial en el contexto de la legislación del país y del

21 El proyecto de Código Orgánico del Trabajo preparado por el FUT contiene la siguiente norma que es quizá primigenia de un cuerpo legal del trabajo como muy bien indica el maestro Julio C. Trujillo, pues es necesario recoger las reglas de la *Constitución*, de los Convenios Internacionales e incluso de las recomendaciones y observaciones de la OIT, así como los fallos de otras instancias como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y otras análogas:

Art. 303. De las fuentes del derecho sindical. La libertad y el ejercicio del derecho sindical se rigen por la *Constitución* de la República, los instrumentos internacionales, en especial los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sus observaciones y recomendaciones, el presente Código, los reglamentos, la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, los contratos colectivos libremente celebrados y la costumbre.

Los conflictos o antinomias, lo mismo que los vacíos legales se resolverán mediante la aplicación y/o la interpretación de la norma que de mejor manera garantice el ejercicio y goce de los derechos de los trabajadores; las lagunas, de haberlas, se resolverán mediante la aplicación de los principios del Derecho Social en cada caso protejan el *sumak kawsay* del trabajador o trabajadora.

Las opiniones consultivas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en los casos en los que no sea parte el Ecuador, las observaciones generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, las recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos serán referencias obligadas para la interpretación de las normas internas e internacionales sobre relaciones laborales; la *Constitución* de la República, los instrumentos internacionales, en especial los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sus observaciones y recomendaciones.

exterior, incluyendo aspectos también destacados como la jurisprudencia, la doctrina y la costumbre.

Las principales orientaciones actuales sobre este derecho, que se enmarcan en las contradictorias tendencias de la globalización y las tesis alternativas, provocan también una suerte de debate en los niveles académico, judicial, de las organizaciones de la sociedad civil, principalmente en los sindicatos y en los medios de comunicación social.

En la pirámide de Kelsen consta la *Constitución* en primer lugar, en su cúspide, porque es la ley fundamental de un Estado, es la “ley de leyes”, su jerarquía y supremacía es reconocida en todas partes, y nuestra Carta Política precisamente establece que prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico; y, que todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la misma.²²

En segundo lugar están los tratados y convenios internacionales, que para el caso son principalmente aquellos emanados de la OIT y de otros organismos internacionales en materia social. En la *Constitución* de la República consta una prevalencia singular de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado “que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la *Constitución*”; no obstante, en la norma siguiente, se ratifica el orden jerárquico de aplicación de las normas: primero la *Constitución* y luego los tratados y convenios internacionales.²³

Y luego siguen la legislación (que será analizada precisamente en este texto, en los temas y aspectos relevantes, que comprende el *Código Laboral* y las demás leyes en donde constan elementos de referencia para su estudio); así también los reglamentos (que sería muy complicado solo enumerarlos, pues tienen una diversidad temática que no alcanzaría uno o dos tomos sobre la materia; sin embargo, se tomará en cuenta aquello pertinente y aplicable a los asuntos analizados); por otra parte, cómo no considerar a los estatutos de las organizaciones, si son las leyes internas de los gremios de trabajadores, sujetos individuales y colectivos de la relación laboral.

Los contratos colectivos, instrumentos característicos de la consistencia y proyección de la lucha social en la formulación de la normativa garantista concreta sobre las condiciones de trabajo y la relación laboral. Cabe indicar también que estos instrumentos del Derecho Colectivo pueden incluso superar, como ya se explicará más adelante a las demás fuentes del Derecho Laboral que son conquistas en base a la lucha de las organizaciones sindicales

22 Artículos 424 y 426.

23 Artículos 424. segundo inciso, y 425.

a lo largo de su trayectoria, pues las normas contractuales pueden mejorar; y, en efecto, así constan en varios convenios a las disposiciones constitucionales, de los convenios internacionales y de la legislación de la materia. En este sentido, estos convenios se convierten en la fuente quizá esencial del Derecho del Trabajo o Laboral.

Para continuar, consta además la doctrina, esa inmensa cantera científica que consta en los libros de texto, manuales, tratados, artículos, ensayos e investigaciones; también es necesario rescatar a la jurisprudencia tanto nacional como internacional, de las cortes ordinaria y constitucional en el Ecuador y de los tribunales internacionales; y, finalmente, la costumbre, obviamente cuando la ley se remita a ella.

El contrato individual de trabajo

Definición

El *Código del Trabajo* (C. del T.) lo define de la siguiente manera: “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 independencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.²⁴

Según esta norma, se trata de un convenio o acuerdo entre dos voluntades: el empleador y el trabajador. Este último, necesariamente, aunque con alguna excepción que se explicará más adelante, interviene de manera personal, y a esta circunstancia se debe la denominación del contrato. El compromiso es para prestar un servicio a cambio de una contraprestación, que es la remuneración, que puede ser fijada por la ley, el contrato colectivo o la costumbre, actuando bajo la dependencia del primero.

Elementos del contrato individual

Estos elementos deben estar presentes en su conjunto para su validez:

- El acuerdo de voluntades
- La prestación de servicios
- La dependencia
- La remuneración

El acuerdo de voluntades, consiste en el compromiso o consentimiento libre entre las partes. Es el elemento más importante o básico, el mismo que

debe probarse en primer lugar en caso de un litigio. Este acuerdo puede ser verbal o escrito entre los sujetos que intervienen en la relación laboral.

La prestación de servicios lícitos y personales, es decir, lícitos o permitidos por la ley, las buenas costumbres o la moral; y personales, porque se trata de una prestación de servicios de manera directa e indelegable, es decir, no por una tercera persona.

La dependencia o subordinación en el trabajo, quiere decir bajo la orden del empleador, implica una sujeción a la persona que lo contrató.

La remuneración que, como ya se mencionó, es la contraprestación. Dentro de la controversia laboral, un aspecto primordial es la determinación de la relación, esto es, del contrato de trabajo, y entonces se demostrará la presencia de los cuatro elementos, aunque podría existir una variante procedimental: que se demande precisamente el no pago de la remuneración, como ocurre en una buena parte de casos; así, si están presentes los restantes tres elementos del contrato, la voluntad de las partes, la prestación del servicio y la dependencia, el juez deberá concluir que es pertinente aceptar la demanda.

La naturaleza del Derecho del Trabajo

En cuanto a la naturaleza del Derecho del Trabajo es menester tomar en cuenta que la misma es de dos clases: una jurídica y otra intrínseca.

La jurídica tiene que ver con la clasificación tradicional entre derecho público y derecho privado, con las implicaciones que cada uno de ellos tiene. Al respecto existe una larga discusión sobre la pertenencia de este nuevo derecho a una de las dos orientaciones y muchos autores defienden una u otra, con argumentos válidos y aceptables; sin embargo, en la contemporaneidad casi todos están de acuerdo en establecer la naturaleza mixta de este derecho, esto es, que es tanto de derecho público como de derecho privado.

Lo importante del análisis es que se coincide en ubicar al Derecho del Trabajo en el derecho privado tomando en cuenta que la relación laboral se manifiesta entre dos sujetos que son personas particulares y que incluso defienden intereses y fines de ese carácter; y, por otra parte, es evidente que tal relación laboral no afecta solo a quienes intervienen en el contrato sino que repercute en el entorno social, aparte de la intervención del Estado en cuanto a proteger los derechos de los trabajadores, e incluso en el carácter tripartito de las relaciones, según la determinación de la OIT.

En cuanto a la naturaleza intrínseca del Derecho del Trabajo ésta se refiere a su carácter protectivo, dadas las características desiguales de la relación laboral.

Los sujetos del contrato de trabajo

Son dos: el trabajador y el empleador.

- a) El trabajador es el sujeto pasivo del contrato, no tiene la iniciativa y se somete o sujeta a las condiciones del empleador; sin embargo, es evidente que cumple un papel fundamental: La creación de la riqueza social.

Desde el punto de vista jurídico, el artículo 9 del *Código del Trabajo* nos entrega su concepto: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

Por su parte, la ley, la doctrina y hasta consideraciones cotidianas, establecen una distinción artificiosa y hasta errónea entre empleado y obrero: Que el empleado es aquel que realiza actividades preponderantemente intelectuales, administrativas y que percibe un sueldo; mientras que el obrero es quien realiza actividades preponderantemente manuales y como remuneración recibe un salario.

En la vida moderna, ¿será posible mantener esta distinción? ¿No propiciaremos mejor una confusión si consideramos por ejemplo obrero a quien maneja una máquina, como la computadora, o a quien realiza labores manuales como un técnico petrolero, y le calificamos de empleado igualmente al trabajador que tiene una profesión como la de técnico en computación o en perforación de pozos petroleros?

¿Qué sentido tiene calificar como obreros o empleados indistintamente a los trabajadores sino con el único afán de perjudicar a los empleados, para eliminarlos de la contratación colectiva, por ejemplo?

Por este motivo es errónea e inconveniente la redacción de los mandatos 2, 4 y 8 de la Asamblea Constituyente de 2008, que se refieren solo a los obreros, los cuales sí estarían garantizados en el *Código del Trabajo* y en la contratación colectiva.

- b) El empleador, es “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”.²⁵

Características del contrato laboral que difiere de otro tipo de contrato

El contrato civil es un contrato al cual comparecen las partes en igualdad de condiciones, pues quienes intervienen se ponen de acuerdo sin presiones

25 Artículo 10 del C. del T.

de naturaleza alguna por convenir a sus intereses particulares; ejemplo: la compra-venta de un inmueble o un vehículo. Cada uno de los comparecientes, el vendedor y el comprador, discuten el precio y si les conviene concretan el negocio.

En cambio, al contrato laboral concurren las partes en condiciones desiguales; esto es, que el empleador cumple un papel activo, tiene la iniciativa, pues posee los medios económicos; en cambio, el trabajador tiene un papel pasivo, ya que lo único que posee es su fuerza de trabajo, la mano de obra, por lo cual generalmente acepta las condiciones que le imponen, ya que si no las acepta no se concreta el contrato y se privará de los medios necesarios para subsistir.

El trabajador es la parte débil de la contratación, por los motivos antes enunciados y, por tanto, el contrato laboral se realiza entre desiguales.

En estas circunstancias, los trabajadores están en inferioridad de condiciones y, por tal motivo, la legislación tiene el carácter de protectiva, aunque en la práctica para muchos de quienes administran la justicia laboral esto no interesa.

El criterio de discriminación positiva a los trabajadores

Por las razones expuestas anteriormente, si los trabajadores no están en igualdad de condiciones dentro de la relación o contratación laboral, se tutelan y protegen los derechos de ellos para evitar que se los sobreexploten o se los perjudique.

La intervención del Estado debería garantizar el principio de la "autonomía colectiva"

Es importante la participación del Estado desde luego si se cumple con la norma que establece su carácter tuitivo (de tutela) y protector, pero en la realidad no se cumple ya que el trabajador no tiene los medios económicos para contratar un abogado para su defensa en caso de conculcación de sus derechos, pese a que actualmente han proliferado instancias de defensa social y gratuita por parte de las universidades, del Colegio de Abogados de Pichincha y de la Defensoría Pública.

En este sentido, la intervención del Estado, en la mayoría de los casos, no protege precisamente a los trabajadores y si acepta cumplir su papel de mediador, árbitro o autoridad con atribuciones para hacer cumplir las normas, tales acciones, en muchas ocasiones, son contrarias al principio de

protección a los derechos de los trabajadores y de la “autonomía colectiva”, que implica, como ya se ha dicho, en la posibilidad de que las partes de la relación laboral se pongan de acuerdo en las condiciones de trabajo.

Contenido obligatorio del contrato de trabajo

En el art. 21 del C. del T. constan los requisitos del contrato escrito; a saber, en tal convenio deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato (es decir la actividad que desarrollará el trabajador contratado, la modalidad o tipo de trabajo).
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración (que no podrá ser inferior a los básicos correspondientes, incluyendo el sectorial).
4. El tiempo de duración del contrato (o el plazo, fijo o indefinido, o por el tiempo de duración de la obra o servicio).
5. El lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo. Este tema es importante para evitar que un empleador pueda exigir a los trabajadores que cumplan su labor en lugares distintos a la instalación respectiva o a la residencia del operario.
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad (en este caso, puede redactarse la cláusula con el señalamiento de que no se establecen sanciones o que las mismas constan en el Reglamento Interno de Trabajo, por ejemplo; con lo cual, se cumpliría adecuadamente con la exigencia normativa).

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

7. Otras cláusulas que deben tomarse en cuenta en el contrato:
 - Lugar y fecha de la celebración del contrato.
 - Forma de celebración (comparecencia –nombres y apellidos completos de los comparecientes, tanto del empleador como del trabajador, si aquel lo hace por sus propios derechos o en representación de una persona jurídica– y solemnidades ante el inspector del trabajo).

Clasificación de los contratos individuales de trabajo

- a) Por la forma: expresos y tácitos
- b) Por la modalidad:

Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada:

- Por obra cierta
- A destajo o por tarea, por más de un año de duración
- Temporal con período o tiempo de prueba
- De enganche, dentro y fuera del país
- De grupo y de equipo
- Ocasional
- Eventual
- De temporada
- De aprendizaje
- De tiempo parcial
- Y los contratos en las empresas maquiladoras y en las zonas francas.

c) Según la duración del contrato:

- Temporales, con período de prueba
- Los por tiempo o plazo fijo
- Por tiempo indefinido
- Ocasional
- A tiempo parcial
- Por el tiempo de duración de la obra o servicio
- Eventual
- De temporada
- De aprendizaje

d) Por el número de trabajadores:

- Unipersonal
- Pluripersonal

e) Según la forma de pago:

- A sueldo, salario o jornal
- En participación
- Mixto: básico más una participación, básico más una comisión, básico más un incentivo o premio, básico más un destajo
- Mediante remuneración diaria, semanal, quincenal o mensual
- Por remuneración por tarea o por obra

f) Según la forma de ejecutar el trabajo:

- Por obra cierta
- Por tarea
- A destajo
- De servicio doméstico
- A domicilio

g) Otras modalidades especiales de contratos:

- De los artesanos
- De los trabajadores agrícolas
- De los trabajadores de transporte
- De los profesores de establecimientos particulares
- De los trabajadores extranjeros
- De los artistas
- De los deportistas

h) Nuevas modalidades de trabajo contempladas en la *Constitución*

i) Otras modalidades no contempladas en la legislación laboral:

- El teletrabajo
- Las pasantías

Definiciones y ejemplos de los diferentes contratos

El contrato expreso

Es aquel en donde aparece en forma patente o expresa la voluntad de las partes, en donde se configura la relación laboral; en definitiva, se trata del acuerdo de las partes, el mismo que puede ser escrito o verbal.

El contrato escrito es aquel que “puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare”.²⁶

El contrato tácito

Este contrato es aquel que no contiene estipulaciones expresas.

En este sentido, se considerará tácita cualquier relación entre empleador y trabajador.

²⁶ Art. 18 del C. del T.

Así, por ejemplo, si una persona realiza una actividad o servicio para otra, la cual no se opone, estará dentro de esta figura.

Existen varios contratos de trabajo que deben celebrarse obligatoriamente por escrito, según la ley,²⁷ así:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada.

Por ejemplo cuando se contrata a un mecánico, electricista, carpintero, maestro en corte y confección, etc.

- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales vigentes -smvv-. Debido a que este salario solo es referencial y tiene un criterio contable en ciertos aspectos, pues, tiene un valor actual de cuatro dólares; es decir, que si un contrato de obra cierta supera los veinte dólares estaría dentro de la posibilidad de celebración.

Este contrato se configura cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprenda la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.²⁸

- c) Los contratos a destajo y por tarea, que tengan más de un año de duración.

En el contrato a destajo el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la obra. Entonces, existe un contrato a destajo por piezas (Ej.: si se trata de un mueble, como una cama, por cada uno de sus componentes; en el caso de una lavandería, se paga un emolumento por cada prenda lavada, una camisa, un pantalón, un vestido, etc.); por trozos (Ej.: en el caso de una instalación sanitaria, cada uno de sus elementos); por medidas de superficie (Ej.: la labor de pintura de una pared, que se mide por metros cuadrados); por unidades de obra (Ej.: cada ventana o puerta o pared de una instalación o construcción).

En el contrato por tarea el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o servicio durante la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Una vez cumplida la tarea, concluye el contrato.

Es un contrato que se utiliza en las actividades textiles, limpieza de ropa o agrícolas, por ejemplo.

27 Art. 19 del C. del T.

28 Art. 16 C. del T.

d) El contrato con período o tiempo de prueba

Si un contrato se celebra por primera vez puede contener una cláusula que establezca un período de prueba de hasta 90 días, dentro de los cuales cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato.

Vencido este plazo automáticamente continuará en vigencia el contrato hasta completar un año.

El empleador no podrá tener más del 15% del personal bajo este contrato; 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 15% durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, 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 las nuevas actividades comerciales o industriales

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado pase a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a las labores.²⁹

Los legisladores y codificadores, pero también muchos colegas y autoridades, establecen que existe un “contrato a prueba”, de manera singular, e incluso consideran que este dura 90 días o “tres meses”, todo lo cual es incorrecto, en virtud de que, si se lee correctamente la norma, las características de este contrato son las siguientes: i) que exista un contrato de plazo fijo o indefinido con una estabilidad mínima de un año (no de 3 meses); ii) que ese contrato sea celebrado por primera vez; iii) en tal contrato (que dura mínimo un año) puede establecerse un período de prueba de hasta 90 días, es decir, el período de prueba puede ser desde un día, o una semana, o 30, 40, 50, 60, 70, 80 o 90 días; iv) dentro de ese período, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato; v) si se supera los 90 días, el contrato deberá continuar hasta cumplir el plazo pactado; vi) que no se puede mantener más del 15% de contratos tomando en cuenta el número total de trabajadores, salvo que el empleador inicie sus labores en el país.

e) Los de enganche, dentro y fuera del país

Si el enganche es para el exterior, el enganchador o la empresa enganchadora “deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contra-

29 Art. 15 del C. del T.

tos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes”.³⁰

También dichos personajes deberán rendir una fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados.³¹

El Ministerio de Trabajo encargará al representante diplomático o consular del lugar en donde se encuentren los compatriotas la vigilancia acerca del cumplimiento de estos contratos.³²

Se prohíbe el enganche para el exterior de los menores de 18 años.³³

Si el enganche es para el país pero fuera del lugar de residencia, deberán estipularse adicionalmente los valores del transporte de ida y vuelta, a cargo del empleador.

f) Los de grupo

“Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador”.³⁴ La particularidad de que el empleador debe cumplir sus obligaciones con cada trabajador le califica a este contrato como individual.

Por otra parte, si se designa un jefe de grupo, éste solo será responsable de la seguridad y eficacia del trabajo, pero no será el representante de los trabajadores, salvo que estos así lo consientan.

La remuneración corresponderá al desempeño de cada individuo. Si uno de ellos se separa del grupo tendrá derecho a la parte de la remuneración que le corresponde por su desempeño.

g) Los de equipo

A diferencia del anterior, la relación laboral se manifiesta entre el equipo y el empleador o empleadores, sin que estos tengan deberes y derechos con cada uno sino con el equipo.

Otra distinción es que el equipo puede o no estar constituido legalmente.

Si se despide a un integrante del equipo, se entenderá que se ha despedido a todos.

En caso de indisciplina o desobediencia graves, falta de probidad o conducta inmoral, de injurias graves irrogadas al empleador o su familia, el

30 Art. 25 del C. del T.

31 Art. 26 del C. del T.

32 Art. 28 del C. del T.

33 Art. 30 del C. del T.

34 Art. 31 del C. del T.

empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición resolverá el juez de la materia.

En los casos de riesgos de trabajo el trabajador particularmente podrá reclamar al empleador. Quizá en este caso tenemos la característica que permite reconocer a este contrato como individual.

El jefe o representante del equipo tiene esta calidad como gestor de negocios, pues requerirá de la autorización de los trabajadores para cobrar el total de las remuneraciones y repartirlas.

Si un trabajador se separa del equipo, para su reemplazo se requiere la autorización del empleador.

Los trabajadores auxiliares o ayudantes que el empleador pusiere a disposición del equipo no serán considerados integrantes de él.³⁵

h) El eventual

Con este contrato se busca satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra de vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares, en cuyo caso deberán especificarse la situación del reemplazo y el tiempo de duración del mismo, el cual no podrá exceder de seis meses.

Otra eventualidad es la de atender una mayor demanda de producción o servicios en las actividades habituales de la empresa. El plazo de este contrato podrá alcanzar hasta 180 días en un año. Si estas circunstancias se ocasionan por más de dos períodos anuales, el contrato eventual se convertirá en contrato de temporada.³⁶

i) El ocasional

Este contrato se distingue del eventual porque el trabajador cumple actividades no habituales de la empresa, de carácter emergente o extraordinario, como por ejemplo el arreglo de instalaciones o maquinarias. La duración máxima de este contrato es de 30 días en un año.³⁷

j) El de temporada

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser

³⁵ Art. 32, 33 y 34 del C. del T.

³⁶ Art. 17 del C. del T.

³⁷ *Ibid.*

llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.³⁸

Estos contratos son comunes en las épocas de zafra, o de cosecha, o de embarque y desembarque en los muelles.

k) El contrato de aprendizaje.³⁹

Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otro por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de una arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual. El salario es muy inferior porque siempre se los contrata como aprendices en el tiempo de duración; cómo se pagará: en forma fija o gradual, intervención, y hospedaje cuando sea de cargo del empleador. El consentimiento de los padres tratándose de menores de edad entre los 12 y 16 años; y, a falta de aquellos, el tribunal de menores. El empleador entregará un certificado sobre la capacitación que se está entregando, y pagarle cumplidamente el salario. El aprendiz deberá prestar dedicación, observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, cuidar los materiales y herramientas, guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, procurar la mayor economía para el empleador. El empleador podrá despedir al aprendiz, por faltas graves de consideración de él, a su familia o a sus clientes, por incapacidad manifiesto o negligencia habitual en el oficio.

En caso de que los familiares o el empleador le induzcan a cometer un acto ilícito, el aprendiz tendrá derecho que se abone un mes de salario como indemnización.

Otros contratos determinados en la ley

El contrato a tiempo parcial

Se crea con el objeto de utilizar la capacidad de las empresas, permite que el tipo de labor pueda realizarse en los días de descanso ya que las empresas no pueden interrumpir las labores porque causarían grave daño a la producción. En este contrato no se pagan los recargos de ley y tampoco cuenta con estabilidad, aparte de que no pueden asociarse los trabajadores dadas sus condiciones de labor en los días de descanso obligatorio.

38 *Ibid.*

39 A partir del Art. 157 del C. del T.

El contrato de trabajo en empresas maquiladoras

Una maquiladora realiza procesos industriales o de servicios para elaborar, transformar o reparar bienes que son de procedencia extranjera, todos estos productos son re-exportables.

La mano de obra que se utiliza es nacional ya que es más barata que en el país de origen de estas empresas.

Los bienes de producción son piezas, partes de máquinas o confecciones que sirven masivamente para determinadas actividades, como ropa quirúrgica, ropa industrial, etc.

Estas empresas necesitan una autorización para operar en donde se instalan y celebrar contratos de trabajo aparentemente normales.

Los salarios en las maquiladoras son mejores que en el resto del país. La ventaja para el país en que se asientan las maquiladoras es que se emplea mano de obra nacional. Los contratos de trabajo de estas empresas son aparentemente a tiempo fijo, indefinido o por el tiempo de duración de la empresa, aunque en esencia, no cuentan con estabilidad. Se suscribe ante el inspector de trabajo que debe verificar la autorización. La remuneración es la pactada con él. Se obliga a que el inspector del trabajo lleve un registro especial de estas empresas maquiladoras. La remuneración puede ser de hasta un 10% superior de la remuneración establecida.

Los contratos de los artesanos

Comprende a los maestros de taller, a los operarios, a los aprendices y a los artesanos autónomos. Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que está debidamente registrado en el Ministerio del ramo.

De los trabajadores agrícolas

Tiene un horario especial en el campo, el trabajo es diverso, se necesita tareas que se realizan en períodos del día totalmente diferenciado. Ej. El ordeño del ganado.

Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y las de trabajo.

De los trabajadores de transporte

Son aquellos desempeñados por choferes que prestan servicio en relación de dependencia a los particulares, al fisco, a los consejos provinciales y a los consejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los

propietarios que usen sus vehículos, sin fin de lucro. Están amparados por las disposiciones legales.

De los profesores de establecimientos particulares

Quienes realizan actividades como profesores de establecimientos particulares están también amparados en la legislación laboral.

De los trabajadores extranjeros que tengan visa

Especial para permanecer en el país, carné ocupacional obtenido en el Ministerio de Relaciones Laborales, previa calificación.

De los artistas

Sector laboral explotado, por ejemplo, los músicos tienen un contrato especial sujeto aparentemente a normas legales vigentes, a través de contratos nocturnos.

El empleador tiene la obligación de asegurarlos.

De los deportistas

Generalmente no cuentan con los beneficios laborales comunes, pues se los contrata con una serie de criterios a veces ofensivos, como los de adueñarse del pase del futbolista profesional.

Nuevas modalidades de trabajo contempladas en la Constitución

Respecto de la implementación de actividades laborales, con todos los derechos para quienes se encuentren privados de su libertad.⁴⁰

Las labores de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, también denominado trabajo familiar no remunerado; propicia el cuidado a los adultos mayores, niños y discapacitados, así como la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico; y, lo interesante en este caso, como ya indiqué más arriba, es que se considera a los trabajadores en general, sin las clasificaciones odiosas que constan en otras normas, como actores sociales productivos, lo cual es plausible y debe respetarse.⁴¹

Otras modalidades de trabajo no contempladas en la legislación laboral

Es importante rescatar una propuesta del FUT contemplada en el ahora proyecto de Código Orgánico de Trabajo, la misma que es indispensable

40 Art. 51.5.

41 Art. 333.

incorporarla a nuestra legislación laboral cuando hemos iniciado el siglo de la información y la comunicación.

Se trata del teletrabajo, que es una forma de ejecución laboral a distancia, con la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos.

El trabajador tiene relación o conexión con los personeros o superiores de la empresa que lo contrata regularmente también por medios informáticos, para sus reportes, y el control y supervisión de ellos.

Se menciona que es necesario que se lo suscriba por escrito, en donde debe constar todos los detalles de su modalidad, objeto, disponibilidad, responsabilidades sobre la seguridad, los riesgos de trabajo, la protección de datos, obviamente la remuneración, y, algo muy interesante, la propiedad o pertenencia de las máquinas e instrumentos de trabajo, pues dependiendo de este detalle se podrá determinar si se trata de un arrendamiento de tales insumos y herramientas o de una facilitación de ellos para efectos de la labor encomendada; en estos casos, se señala, deberá constar el valor del arriendo o, en su caso, cómo se hará la reposición al concluir las labores. En todo caso, la regla general debe ser que el empleador debe proporcionar al trabajador todos los implementos necesarios.

Otro de los aspectos que se contemplan es del respeto a la vida privada del trabajador, en el sentido de que si bien se pueden realizar visitas al lugar de trabajo, que generalmente puede ser la vivienda de esa persona, debe establecerse que se las hará durante el día y previo anuncio o anticipación. Así también, si se instala un sistema de vigilancia, el trabajador debe estar informado, sin que pueda afectarse su vida íntima y pudor.

En esta modalidad, serán indicios de dependencia o subordinación los siguientes: la asignación de trabajo, la provisión de implementos y maquinarias, la recepción de los resultados y productos por más de tres veces consecutivas (o no, diría yo), la verificación de los contenidos informáticos (lo cual servirá de prueba), entre otros.

Finalmente, la negativa de pasar a esta modalidad no será motivo de terminación del contrato, pues para tal propósito debe contarse necesariamente con el consentimiento del trabajador.

Otra modalidad es la de las pasantías, que aunque ya existe alguna regulación, deben quedar claramente establecidos ciertos aspectos protectivos indispensables:

- El requisito es que la nómina provenga de las universidades y politécnicas.
- Debe establecerse una jornada máxima de cinco horas diarias y de 25 semanales, de lunes a viernes, con los descansos regulares y legales diarios, semanales y anuales.

- Se propone que deberían contemplarse permisos para giras o actividades académicas, pues los pasantes no han dejado las aulas universitarias.
- Que la remuneración no sea inferior a la básica y que debe percibir todos los beneficios adicionales.

Este contrato termina automáticamente por el cumplimiento del plazo, el mismo que no será inferior a un año.

De la jornada laboral y el derecho al descanso

Estos dos aspectos están íntimamente relacionados, pues la jornada laboral no puede extenderse sino hasta los límites legales y racionales, aquellos establecidos por la ciencia médica y por estudios técnicos de recursos humanos.

A raíz del apareamiento de la división social en clases, hace aproximadamente unos diez mil años, las jornadas laborales eran interminables, pues solo concluían con el desvanecimiento del trabajador esclavo, al cual se lo trasladaba a alguna pocilga para que se alimente mínimamente y descanse con el propósito lucrativo de que se recupere así sea parcialmente y pueda continuar con su jornada al día siguiente. Esta situación de sobre explotación criminal de la fuerza de trabajo se mantuvo hasta los inicios del capitalismo, hace unos quinientos años.

Solo la lucha de los trabajadores, primero los esclavos que conquistaron formas de libertad; y luego los obreros, que fueron reprimidos, encarcelados y asesinados, pudieron lograr la determinación de una jornada máxima de ocho horas. En cuanto a la jornada semanal, la historia también ha sido patética: primero, siete días a la semana, luego el sábado inglés, es decir, el trabajo de media jornada, y posteriormente la jornada semanal de cuarenta horas, aunque en otros países, la jornada se ha reducido a 30,7 horas en los Países Bajos, a 35 en los EE.UU.; 36 en Suecia; y 37,6 en Francia, etc.⁴²

42 Fuente: OCDE y Banco Mundial, diario *El Mercurio*, Santiago de Chile, 21.02.10., p. A 12. En este reportaje un analista comenta lo siguiente: ¿Trabajar para vivir o vivir para trabajar? Este antiguo dilema humano revivió hace poco tras la publicación de un periódico inglés de la posibilidad de disminuir de 37 horas a 21 horas de trabajo semanal. El Centro de Estudios Británico "NEF" -New Economics Foundation- apoya la idea ante la crisis económica mundial, en donde hay una sociedad existen personas sobrecargadas de trabajo mientras otras no tienen empleo, así como la urgencia de reducir el daño al medioambiente.

Dice también Anna Coote, coautora del informe: "Tendríamos tiempo de para ser mejores padres, mejores ciudadanos y vecinos. Incluso podríamos ser mejores empleados, menos estresados, más felices y productivos".

De hecho también el estudio de la NEF menciona el caso de Utah (EE.UU.), donde desde 2008 todos los trabajadores del sector público trabajan cuatro días a la semana, ahorrando energía, reduciendo el ausentismo laboral y aumentando la productividad.

La conquista de las 40 horas, en 1979, fue fustigada por los malos empresarios ecuatorianos que han intentado periódicamente influir en los poderes públicos para que se aumente esa jornada semanal, bajo los argumentos de que “debemos hacer sacrificios”, la supuesta generación de nuevos empleos, etc. Si no existen condiciones para pagar las remuneraciones básicas actuales, ¿cómo pueden exigir a los trabajadores más sacrificio? ¿No se dan cuenta que en la mayoría de países desarrollados la tendencia es a la disminución de la jornada de trabajo y no a su aumento descontrolado y peligroso como pretenden?

Los horarios son los pactados por las partes en los contratos individuales y que deben registrarse en el Ministerio del ramo y, además, constar en el Reglamento Interno de Trabajo.

Clases de jornadas

1. Por una parte, existen jornadas diarias (de un máximo de 8 horas) y semanales (de 40 horas); sin embargo, el trabajo máximo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, con posibilidad de una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación más.
2. En cuanto al horario, las jornadas diarias son:
 - a) Diurnas (aquellas que se realizan de las 06h00 a las 19h00)
 - b) Nocturnas (de las 19h00 a las 06h00, y un recargo en la remuneración del 25 %. Se prohíbe a las mujeres y a los menores de 18 años, excepto para el servicio doméstico, servicios técnicos o profesionales de las mujeres que no afecten a su integridad física o moral).
 - c) Mixtas (entre las jornadas diurnas y nocturnas; por ejemplo, existen jornadas de trabajo que se inician a las 14h00 y terminan a las 22h00).
3. Por su origen:
 - a) Contractual, es la jornada que se determina por acuerdo entre las partes, este acuerdo no puede desmejorar la ley.
 - b) Legal, es aquella que está determinada en la ley.
4. Por su duración:

Las ordinarias que, a su vez, son comunes, las de 8 horas diarias y 40 horas semanales; y especiales, están dadas por el trabajo de los adolescentes o aquellas que se desarrollan en el subsuelo; no podrá tener una duración de más de 6 horas.

Suplementarias, son aquellas adicionales a la jornada ordinaria de hasta 4 horas diarias y un máximo de 12 horas semanales, con un recargo del 25 % hasta el 50 % en la remuneración, según el horario.

Extraordinarias, son aquellas que se desarrollan en los días de descanso obligatorio y se pagan con un 100% de recargo.

De recuperación, si se suspende el trabajo por causas ajenas al empleador. Esas horas deben recuperarse en un horario adecuado y tomando en cuenta las horas de suspensión.

El descanso anual y las vacaciones

Igualmente, las vacaciones anuales son parte del derecho al descanso de los trabajadores. Luego de once meses de labor continua, se tiene derecho a gozar de quince días de vacaciones, más un día adicional a partir del quinto año de trabajo, hasta un total de 30 días.

La justificación del derecho al descanso

El derecho al descanso tiene que ver con criterios de precautelar la vida y la salud de los trabajadores, los cuales requieren recuperar el desgaste de energía física y psíquica durante la jornada de trabajo. Se trata de una necesidad del propio sistema que acepta este descanso para que al otro día se obtenga una mejor calidad en la producción.

Así también, desde un punto de vista social, el trabajador debe reunirse con su familia, debe participar en eventos culturales, practicar el deporte, concurrir a cursos de capacitación, entretenerse, etc.; de esa manera, se logra un mejor desempeño y se respeta la dignidad de la persona trabajadora y se propicia el buen vivir en el campo laboral.

La ciencia médica ha determinado que el trabajador durante su jornada ordinaria, poco a poco va disminuyendo sus capacidades de atención, habilidad y destreza y, en consecuencia, se hace indispensable fijar un límite máximo de esa jornada, pues de lo contrario, no solo se altera la integridad física y psíquica sino que se disminuye la eficiencia en la producción o el servicio.

Como cita el Dr. Julio César Trujillo, el papa León XIII, se pronunció de la siguiente manera respecto del derecho al descanso de los trabajadores:

“...todo trabajo excesivamente prolongado, fuera de medida y proporción, condena al agotamiento físico y a la atrofia moral e intelectual del trabajador, disminuye progresivamente su productividad y provoca la degeneración antropomórfica y mental...”⁴³

La remuneración

Definición

Este es actualmente el término genérico, aunque la denominación tradicional y clásica es salario, que prácticamente se la ha dejado a un lado por razones un tanto equivocadas, porque el criterio de remuneración abarca varias consideraciones de técnica jurídica y conceptual.

En la relación laboral, la prestación de servicios personales se la compensa con el pago de la denominada “contraprestación”, que es precisamente la remuneración, que es uno de los elementos del contrato de trabajo.

Aunque la norma constante en la *Constitución* (art. 328, inciso 5) se refiere al pago de indemnizaciones laborales, me parece que recoge, en esencia, una definición completa de 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.

Entonces, la remuneración comprende:

- a) Todo lo que el trabajador perciba en dinero (como la remuneración básica unificada -RBU-, o la remuneración sectorial, que puede mejorar la anterior, esto es, aquella determinada por las comisiones sectoriales que funcionan en el Ministerio de Relaciones Laborales -MRL- (), al finalizar cada año; o también la remuneración pactada en contratos individuales o colectivos).
- b) Todo lo que reciba en servicios (pueden ser de alimentación, de transporte, de comisariato, de salud, de educación, de guardería, etc.).
- c) Todo lo que perciba en especies (como ropa de trabajo, uniformes, productos).
- d) También por trabajos extraordinarios y suplementarios (las denominadas “horas extras”).
- e) Por los trabajos a destajo (el cálculo de la remuneración por partes, piezas o trozos).
- f) Por comisiones (el trabajador percibe su remuneración básica y adicionalmente un porcentaje por comisiones en la venta de algún producto, como libros, artefactos, vehículos, etc.).

Extraordinarias, son aquellas que se desarrollan en los días de descanso obligatorio y se pagan con un 100% de recargo.

De recuperación, si se suspende el trabajo por causas ajenas al empleador. Esas horas deben recuperarse en un horario adecuado y tomando en cuenta las horas de suspensión.

El descanso anual y las vacaciones

Igualmente, las vacaciones anuales son parte del derecho al descanso de los trabajadores. Luego de once meses de labor continua, se tiene derecho a gozar de quince días de vacaciones, más un día adicional a partir del quinto año de trabajo, hasta un total de 30 días.

La justificación del derecho al descanso

El derecho al descanso tiene que ver con criterios de precautar la vida y la salud de los trabajadores, los cuales requieren recuperar el desgaste de energía física y psíquica durante la jornada de trabajo. Se trata de una necesidad del propio sistema que acepta este descanso para que al otro día se obtenga una mejor calidad en la producción.

Así también, desde un punto de vista social, el trabajador debe reunirse con su familia, debe participar en eventos culturales, practicar el deporte, concurrir a cursos de capacitación, entretenerse, etc.; de esa manera, se logra un mejor desempeño y se respeta la dignidad de la persona trabajadora y se propicia el buen vivir en el campo laboral.

La ciencia médica ha determinado que el trabajador durante su jornada ordinaria, poco a poco va disminuyendo sus capacidades de atención, habilidad y destreza y, en consecuencia, se hace indispensable fijar un límite máximo de esa jornada, pues de lo contrario, no solo se altera la integridad física y psíquica sino que se disminuye la eficiencia en la producción o el servicio.

Como cita el Dr. Julio César Trujillo, el papa León XIII, se pronunció de la siguiente manera respecto del derecho al descanso de los trabajadores:

“...todo trabajo excesivamente prolongado, fuera de medida y proporción, condena al agotamiento físico y a la atrofia moral e intelectual del trabajador, disminuye progresivamente su productividad y provoca la degeneración antropomórfica y mental...”⁴³

43 Julio César Trujillo. *Derecho del Trabajo*, t. I, Quito, PUCE, 1986, 2a. ed.

La remuneración

Definición

Este es actualmente el término genérico, aunque la denominación tradicional y clásica es salario, que prácticamente se la ha dejado a un lado por razones un tanto equivocadas, porque el criterio de remuneración abarca varias consideraciones de técnica jurídica y conceptual.

En la relación laboral, la prestación de servicios personales se la compensa con el pago de la denominada “contraprestación”, que es precisamente la remuneración, que es uno de los elementos del contrato de trabajo.

Aunque la norma constante en la *Constitución* (art. 328, inciso 5) se refiere al pago de indemnizaciones laborales, me parece que recoge, en esencia, una definición completa de 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.

Entonces, la remuneración comprende:

- a) Todo lo que el trabajador perciba en dinero (como la remuneración básica unificada -RBU-, o la remuneración sectorial, que puede mejorar la anterior, esto es, aquella determinada por las comisiones sectoriales que funcionan en el Ministerio de Relaciones Laborales -MRL- (), al finalizar cada año; o también la remuneración pactada en contratos individuales o colectivos).
- b) Todo lo que reciba en servicios (pueden ser de alimentación, de transporte, de comisariato, de salud, de educación, de guardería, etc.).
- c) Todo lo que perciba en especies (como ropa de trabajo, uniformes, productos).
- d) También por trabajos extraordinarios y suplementarios (las denominadas “horas extras”).
- e) Por los trabajos a destajo (el cálculo de la remuneración por partes, piezas o trozos).
- f) Por comisiones (el trabajador percibe su remuneración básica y adicionalmente un porcentaje por comisiones en la venta de algún producto, como libros, artefactos, vehículos, etc.).

- g) Por participación en beneficios (la remuneración se pacta mediante el pago de un porcentaje de los beneficios o ganancias obtenidos(as) en la empresa, negocio, taller o establecimiento, se entiende una vez desglosados los gastos administrativos, insumos, materias primas, uso de herramientas o maquinarias, energía, etc.).
- h) Y otra retribución que tenga carácter normal (una bonificación especial, una compensación, un subsidio permanente –familiar, de antigüedad–, el valor de la aportación patronal al IESS, el fondo de reserva, ahora mensualizado, etc.).⁴⁴

Por otra parte, se exponen las excepciones:

- El porcentaje legal de utilidades (que normalmente corresponden al 15 % de los beneficios obtenidos en el año económico por la empresa, aunque desglosados en el 10 % general y el 5 % adicional, de acuerdo a las cargas familiares. En el mismo artículo constitucional, en el inciso 6, se establecen dos restricciones o limitaciones: una, para los trabajadores del sector privado que laboren en empresas de explotación de recursos no renovables, a los cuales como ya ocurrió con un decreto gubernamental con los trabajadores petroleros, se les disminuyó sustancialmente sus utilidades, bajo consideraciones egoístas y discriminatorias; y la otra, que los trabajadores de las empresas en donde el Estado tenga participación mayoritaria, simplemente no perciben utilidades. Si los trabajadores son los creadores de la riqueza social, es decir, de las utilidades, no es posible racionalmente que se les impida percibir por lo menos una fracción pequeña de las mismas).
- Los viáticos (no son beneficios normales o permanentes, pues se percibe cuando una persona debe trasladarse a una localidad diferente a la de su domicilio).
- Los subsidios ocasionales (que se denominan ayudas por circunstancias esporádicas como una enfermedad, el fallecimiento de un familiar del trabajador u otra calamidad doméstica).

44 Algunas de las comisiones sectoriales para establecer las remuneraciones básicas o mínimas son: agencias de viajes y turismo, agencias publicitarias y afines, de artistas profesionales, de bancos privados, de centros infantiles de cuidado diario, comercio al por mayor y menos, construcción y servicios técnicos y arquitectónicos; contadores, asistentes, auxiliares y/o ayudantes de contabilidad; cooperativas de ahorro y crédito, choferes profesionales; elaboración de cacao, chocolate y confitería; elaboración de joyas y artículos conexos, empresas de lavandería y tintorería, establecimientos de alojamiento turístico, hoteleros o no, establecimientos que prestan servicios de comida y bebida, estibadores portuarios, fabricación de automotores, sus partes y piezas, fabricación de calzado, fabricación de cemento, fabricación de muebles y accesorios de madera, fabricación de productos farmacéuticos y medicinales, etc.

- Las remuneraciones adicionales (los décimos tercero y cuarto, que se los entrega una vez al año y en las fechas señaladas en la ley).

Clasificación

La remuneración, término genérico, ha tenido a lo largo de la historia algunas denominaciones, categorías o clases, como las siguientes:

Salario, que como ya se dijo es la denominación clásica y tradicional. Se deriva del latín: *sal*, *salis*, *salarium*, pues en efecto, en épocas pasadas, el pago por los servicios personales se realizaba con una porción de sal, pues, ésta era una forma de dinero, ya que servía también para el intercambio. Con cantidades de sal se pagaba a los soldados romanos, por ejemplo. Existen evidencias históricas al respecto. Según la *Enciclopedia Salvat* (tomo 11, Barcelona, p. 2.950), es el estipendio o remuneración por un trabajo o servicio, o la cantidad de dinero con la que retribuye a los trabajadores manuales, aunque esta última especificación no se la define y en realidad no cabe, como ya se ampliará más adelante, una distinción radical entre trabajo manual e intelectual, por razones científicas.

Según nuestra ley laboral, salario es el estipendio que se paga al “obrero”⁴⁵ por la prestación de sus servicios y se distingue porque el plazo máximo de pago es de una semana, aunque propiamente debe pagarse en forma diaria, como ocurre con el “jornal”, que es el pago por laborar una jornada ordinaria diaria; pero, también, se acepta que puede pagarse por la jornada semanal, que es de cinco días y de 40 horas. Debe hacerse la aclaración que

45 El obrero es el operario, el trabajador “manual”, el que está en contacto con un medio de trabajo o de producción –una máquina, p. ej.–, según la ley, como se ha descrito más arriba, es el que percibe un salario. En realidad el obrero es el trabajador típico, es quien realiza una actividad productiva o de transformación y el que presta sus servicios personales como sujeto de un contrato de trabajo; sin embargo, en los últimos años, se mantiene una discriminación odiosa y perjudicial cuando se establecen derechos laborales solo para los obreros y se los despoja a los empleados, especialmente a los servidores públicos. Entonces, en una empresa pública se califica a los trabajadores, a unos como obreros, esto es, ahora a la minoría, los cuales están amparados por el *Código del Trabajo*, y a los otros como empleados o servidores, los cuales están regidos por la ley de servicio público –LOSEP–, sin explicación alguna, por el solo criterio de un burócrata contratado para eso, para dividir a los trabajadores y para desproteger a la mayoría de ellos. El término obrero, o proletario, tan expresivo y simbólico en la historia social, hoy es utilizado para discriminar a una parte de trabajadores, con criterios arbitrarios, antojadizos, anti técnicos y prejuiciados. La clasificación de obreros y empleados en los actuales momentos casi no tiene sentido, ya que si una persona realiza labores administrativas, pero de todas maneras operacionales porque maneja una máquina, incluso complicada como una computadora, por el solo hecho de una calificación de un burócrata es despojado de sus derechos laborales; y, en otro sentido, si un tecnólogo o un ingeniero petrolero maneja una perforadora en un pozo, con overol y casco, en el campo, no en una oficina, se lo califica también como empleado, por solo poseer un título universitario, lo cual es un despropósito.

existe también el concepto de “semana integral”, que comprende la jornada semanal y los dos días de descanso obligatorio (sábado y domingo), por lo cual se considera que el pago del salario al final de la semana o como plazo máximo es por la semana integral, no solo por cinco días sino por siete.

Sueldo, es en cambio el estipendio que se paga al empleado, que se entiende es quien presta sus servicios en el área administrativa de un empresa o entidad y, según la ley, quien recibe el pago en forma mensual, ya que éste es el plazo máximo estipulado.

También debe apreciarse el concepto y diferencias entre el denominado *salario nominal* y *el salario real*; el primero es la totalidad de la remuneración percibida por un trabajador, la que consta en la nómina o rol de pagos; y el segundo es la cantidad de bienes y servicios que pueden adquirirse con el salario nominal, tiene que ver entonces con el poder adquisitivo de la remuneración. Según el *Diccionario Salvat*, el salario real está formulado por el conjunto de bienes que pueden obtenerse, dadas las relaciones de intercambio corriente, a cambio del salario nominal.⁴⁶

La antigua denominación de *salario mínimo vital general* –smvg–, que ha quedado obsoleta, pues si bien se mantiene en ciertas normas y sirve para efectos contables, su escaso valor (actualmente de cuatro dólares) y su reemplazo a raíz de la “unificación salarial”, con el término “remuneración básica unificada”, casi no tiene significación jurídica o fáctica.

Finalmente, existen remuneraciones *especiales* y *adicionales*. Las primeras, aquellas que son aplicadas en circunscripciones territoriales determinadas, como el caso de las remuneraciones en la provincia insular de Galápagos, que son superiores a las del continente, por mandato legal; o aquellas pactadas en los contratos colectivos de trabajo para el caso de los trabajadores que se ubican en zonas fronterizas, por ejemplo. Y las segundas, las adicionales, que corresponden a los décimos tercero y cuarto.

No siendo un complemento de la remuneración, tampoco se considera como un rubro para el pago de las indemnizaciones laborales, es necesario tomar en cuenta el denominado “porcentaje adicional al consumo o propina”,⁴⁷ que corresponde al pago de los consumidores de bares, salones, hoteles y similares de un valor equivalente al 10% del total del consumo en favor de los trabajadores de esos establecimientos. Con el objeto de estable-

46 *Enciclopedia Salvat*, p. 2.950.

47 Dispuesto en el Decreto Supremo No. 1269, publicado en el *Registro Oficial* –R.O.– No. 295, de 25 de agosto de 1971; reglamentado por el Acuerdo Ministerial, del Ministro de Previsión Social y Trabajo, No. 2.950, publicado en el R.O. No. 349, de 12 de noviembre de 1971.

cer un control gremial de ese beneficio, el empleador está obligado a proporcionar una copia de las facturas o notas de venta a la organización sindical.⁴⁸

Sobre las garantías y la protección al salario o remuneración

- a) La remuneración será justa y digna⁴⁹ “que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia”.⁵⁰
- b) La equidad (o igualdad), se refiere al principio generalmente aceptado en cuanto a que “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, sin distinción o discriminación, aunque de todas maneras deberá tomarse en cuenta la especialización del trabajador (la distinción entre el trabajo simple y el trabajo complejo) y la experiencia (antigüedad) o práctica en la ejecución de una labor.
- c) El privilegio se aplica cuando se adeuda al trabajador sus remuneraciones, las cuales tienen la condición de créditos privilegiados de primera clase, aun por encima de los hipotecarios; es decir, en un concurso de acreedores o en una reclamación múltiple, las remuneraciones de los trabajadores tienen preferencia. Esta garantía también está relacionada con

48 Este beneficio económico se evade por parte de una buena cantidad de empresarios, los cuales no entregan mensualmente lo recaudado a los trabajadores, bajo el pretexto abusivo de que ellos reciben propinas voluntarias de parte de los usuarios, situación que es repudiable y debe merecer el control estricto de las autoridades laborales y policiales, además porque encarecen escandalosamente el servicio en estos establecimientos, ya que a más del impuesto oneroso del IVA, el 12%, el usuario debe pagar el 10% por consumo o propina, y también se le insinúa mediante un formulario que deje una propina adicional, suma que a lo mejor tampoco se le entrega al trabajador correspondiente. Me parece que el Ecuador es el país más caro en este sentido, pues a un ciudadano se le obliga a pagar más del 22% de impuestos por el consumo.

49 La *Constitución* vigente establece el concepto de *salario digno*, que en principio debía ser equivalente al monto de la “canasta básica”; sin embargo, al aprobarse el *Código de la Producción* se mal interpretó la norma fundamental y se establece que el salario digno corresponde al costo de la canasta básica “dividido para el número de perceptores del hogar”, aunque también se estableció que las empresas no podrán distribuir utilidades hasta que los trabajadores hayan cubierto este rubro. Entiendo que se refieren al reparto de utilidades a los socios y no al ínfimo porcentaje en favor de los trabajadores. De esa forma se pretende disminuir el monto del salario digno. En otro análisis, el cálculo que hace la autoridad laboral en cuanto al total de la remuneración básica es curioso, ya que contabiliza el pago del fondo de reserva y las remuneraciones adicionales, que de hecho pertenecen al trabajador por derecho propio, con el propósito de favorecer a los empresarios y aparentar que se está cerca de cubrir el costo de la canasta básica, que según el INEC para noviembre de 2011 estuvo en 572.35 dólares; mientras que la remuneración básica, con el incremento gubernamental desde el 1 de enero de 2012, alcanza a 292 dólares, si se suman los 28 dólares de aumento, por lo cual, según los dirigentes sindicales, aún existe una brecha de 280 dólares, sin tomar en cuenta el crecimiento de la canasta básica en el futuro. Ver: “Reparos al nuevo salario digno...”, diario *El Universo*, Guayaquil, 31.12.11., p. 3.

50 Art. 328, inciso 1, de la CR.

los principios de inembargabilidad de las remuneraciones, que implica la imposibilidad de embargar las mismas por parte de un acreedor, salvo se trate de pensiones alimenticias o cuando el IESS ordena la retención por crédito contraídos por el trabajador con esa entidad; y, con el de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos.

- d) La integridad implica que el pago debe ser completo, sin disminución alguna, excepto en los casos y con las limitaciones establecidas legalmente. De acuerdo a la ley (art. 173 del C. del T.), el no pago o la disminución de la remuneración permite al trabajador demandar indemnizaciones por despido intempestivo, por ejemplo.
- e) La oportunidad en el pago significa que deben cumplirse los plazos máximos correspondientes, conforme a la ley o al contrato. En este caso, también el trabajador puede presentar una petición de Visto Bueno para dar por terminado el contrato, con la demanda de indemnización por despido intempestivo. Igualmente, si para el cobro de las remuneraciones adeudadas el trabajador recurre a una acción judicial, el empleador deberá pagar lo adeudado con el triple de recargo, en el último trimestre. Por otra parte, esta garantía también implica que el trabajador debe recibir su remuneración en días hábiles y durante el horario de trabajo. Además, el pago debe hacerse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, salvo estipulación en contrario.
- f) Pago en efectivo, esto es, en moneda de curso legal, que para nuestro caso, por ahora es el dólar de los EE.UU.⁵¹ En la práctica, si bien se puede exigir el pago en efectivo, los trabajadores han aceptado recibir en cheque (cuestión admitida por la OIT) o mediante un depósito en una cuenta bancaria. Las salvedades en este caso son las del trabajador(a) de servicio doméstico, quienes tienen derecho a la entrega de alimentación y, si es del caso, de habitación, como parte de su remuneración mensual, y a los trabajadores agrícolas que también se les debe proporcionar la alimentación. En todo caso, la ley prohíbe el pago por medio de vales, fichas u otros medios similares.
- g) Pago directo al trabajador. La remuneración debe pagarse directamente al beneficiario o a un apoderado, aun si el trabajador es menor de 18 años y mayor de 15, y no a sus padres.

51 Nuestro signo monetario, el sucre, ha sido relegado a la historia por la actitud entreguista y anti nacional de nuestros gobernantes, como el caso de Jamil Mahuad y sus amigos banqueros, en 1999, individuo aún prófugo de la justicia.

Sobre los mecanismos de la fijación salarial

Existen dos mecanismos para determinar los salarios:

1. *Por disposición legal.* A través de los órganos establecidos, tanto para el sector público como para el privado, también por resolución de determinadas entidades autónomas, como las universidades para sus servidores, la Asamblea Nacional para quienes trabajan en esa función pública, los organismos seccionales, y además, por la costumbre.
2. *Por acuerdo entre las partes.* Que es el mecanismo idóneo, pertinente, adecuado, pues las partes de la relación conocen las condiciones y necesidades respectivas y pueden acordar libremente las remuneraciones, bajo el principio de que “todo trabajo debe ser remunerado”, a través de la contratación individual o colectiva, aunque esta última ha sido vulnerada por la Ley 133 y por las antireformas laborales de las tres últimas décadas.

Las deducciones más importantes

- Para el pago de la aportación personal o individual al IESS, conforme a las disposiciones legales. A este respecto, también corresponde descontar las cuotas mensuales por créditos hipotecarios o quirografarios que el trabajador esté adeudando al IESS.
- Para el pago de retenciones por el impuesto a la renta, de acuerdo a las normas legales correspondientes, a quienes tienen esta obligación tributaria de acuerdo a sus ingresos por el trabajo en relación de dependencia.
- Las multas o sanciones económicas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, que no podrán superar el 10% del salario, que, como ya se definió es diario. El 50% de dicha multa deberá entregarse a la asociación sindical a la que pertenezca el trabajador multado, si es del caso. También podrán descontarse las multas impuestas al trabajador afiliado a una organización sindical, de acuerdo a su propio estatuto y reglamento interno.
- Las cuotas sindicales que deben pagar los afiliados o no a una organización gremial, de acuerdo al estatuto respectivo y a la ley. El trabajador no afiliado indicará a qué organización va su cuota en el caso de existir más de un sindicato.
- Para el pago de pensiones alimenticias.
- Para el pago de contribuciones o deudas autorizadas, en favor de las cooperativas conformadas al interior de la empresa y sea parte el trabajador; los dividendos mensuales para el pago de préstamos a entidades

financieras del estado o particulares; el valor de los artículos adquiridos por los trabajadores en almacenes, comisariatos contratados o no por la empresa o la asociación de trabajadores, con el monto máximo de descuentos permitido por la ley.

El derecho al trabajo

Definición

El derecho al trabajo es uno de los fundamentos del Derecho Laboral. son varios convenios internacionales que lo consagran y nuestra Carta Política se refiere en varias normas a tal principio; así, por ejemplo, que el trabajo es un derecho y un deber social y, más adelante, la protección al empleo, la derrota del desempleo y subempleo, como premisas para lograr una sociedad más justa, aunque todas estas declaraciones muchas veces son incumplidas por el poder público y por los empresarios privados.

El derecho al trabajo es el derecho a la estabilidad, a la permanencia en el empleo, a que no se propicie la precariedad en la contratación laboral, es decir, a la firma de contratos de corto plazo, pues la continuidad laboral, la permanencia en el trabajo, es tanto una garantía para el trabajador como para la propia empresa, la cual consigue mayor capacitación y experiencia en la mano de obra y por ende una mejor y más eficiente productividad; no obstante, estas evidencias favorables, en la cotidianidad, se busca acortar la duración de los contratos e incluso el ilegal e inconveniente recurso del despido intempestivo, ahora agravado en el sector público con la infamia de la “renuncia obligatoria”, que es contraria a la razón y a la justicia social, porque una renuncia solo puede ser voluntaria, porque es unilateral. A lo mejor el actual ministro lo que desea es “legalizar” las renunciaciones conseguidas bajo chantaje por empresarios inescrupulosos al momento de la contratación.

Cómo romper entonces aquella necesidad existencial del sistema capitalista para salir de esta crisis que parece terminal, en cuanto a que requiere de un “ejército industrial de reserva”, esto es una tasa considerable de desocupación o desempleo para evitar que suban los salarios, sino a través de una transformación estructural de esta sociedad caduca y en continua depresión, por lo cual se afecta en primer lugar a las masas trabajadoras que ven terminar en cualquier momento sus contratos, que sus salarios se congelan o incluso disminuyen, que se suprimen sus conquistas y beneficios sociales, como la cesantía y las jubilaciones.

Clasificación

En el campo jurídico declarativo, existen dos tipos o clases de estabilidad:

La absoluta, que permite no solo la permanencia indefinida en el puesto de trabajo e incluso la posibilidad de reingreso en caso de comprobarse que se violó la ley con el despido o la destitución, en el caso de un funcionario público, luego de una sentencia judicial del Tribunal Contencioso Administrativo.

La relativa, esto es aquella que permite únicamente el pago de indemnizaciones por despido intempestivo, de acuerdo a la legislación laboral, en este caso.

Principios

- a) *La protección al trabajo*. En la relación laboral no existe equidad o equilibrio entre las partes, pues en realidad el trabajador está obligado a aceptar las condiciones del empleador; por eso, el Estado protege al trabajador, quien carece de los medios para defenderse por su cuenta, ya que es la parte débil de la contratación al carecer de los medios de producción y permanecer en una condición pasiva.
- b) *El Indubio pro operario*, conocido también como principio “pro laboral” o “de favor”.

Como dispone nuestra “Carta Magna”: “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”.⁵²

En igual sentido se incluye esta disposición fundamental en la ley laboral,⁵³ con el agregado que obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a aplicar este principio en favor de los trabajadores.

- c) *La obligatoriedad del trabajo*. La CR determina que el trabajo es un deber social (art. 33) Idéntica norma contiene el CT (art. 2) y agrega: El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la *Constitución* y las leyes.

Bien, todos estamos obligados a trabajar; y, la sociedad y su representante, el Estado, tienen el deber de dotarnos de fuentes de trabajo, pero este sistema socioeconómico oprobioso no garantiza el empleo y mejor procura mantener, como se ha dicho, una tasa de desempleo que se agranda conforme cunde la crisis, y, a veces, es desbordante e inmanejable, como

⁵² Art. 326.3 C.R.

⁵³ Art. 7 C.T.

está ocurriendo en estos años en varios países europeos y en la propia unión norteamericana. La gran mayoría de “indignados” son jóvenes que no encuentran trabajo ya varios años; y, en el país, todos los días conocemos de despidos masivos, aunque las estadísticas oficiales se refieren de manera audaz y sin ruborizarse a que en el año anterior “ha disminuido la tasa de desempleo” y hasta la pobreza.

Pero algo increíble es lo que contiene el *Código Penal* ecuatoriano, en sus artículos 383 y 384: se sanciona con prisión de tres meses a un año a los “vagos”, es decir, a quienes “no ejercen habitualmente oficio o profesión”. ¿Existirán coliseos o estadios suficientes para convertirlos en cárceles o “centros de rehabilitación social” como irónicamente se las denomina? ¿Cómo rehabilitar a los mendigos y a los vagos si son los desempleados de este sistema injusto, si son los marginados, los pobres extremos, e incluso los migrantes que no consiguen empleo, que se cuentan en miles y en millones?

En otro análisis, en el CT constan normas que prohíben trabajar a los menores de 15 años, a las mujeres embarazadas, a los enfermos y a los inválidos, todo lo cual es positivo y plausible; y, en cambio, no están obligados a trabajar los jubilados.

- d) *La libertad de trabajo*. Este es un principio complementario a la obligatoriedad del trabajo. Consiste en la libertad para escoger la ocupación o actividad laboral en la forma más conveniente a sus intereses.

La *Constitución* garantiza precisamente el desempeño de un trabajo libremente escogido o aceptado,⁵⁴ y también que se reconoce y garantiza a las personas el derecho a la libertad de trabajo, para que nadie sea obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.⁵⁵

Si esas declaraciones de la ley fundamental no son suficientes, lo que señala el CT es también patético: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”.⁵⁶

Y en un punto aparte: nadie será obligado a realizar trabajos gratuitos “salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio”.

Por su parte, el Convenio 105 de la OIT prohíbe el trabajo forzoso. Existen tantas contradicciones e incongruencias que confunden y convierten en impracticables o inejecutables algunas normas.

54 *Constitución* de la República: art. 33.

55 *Ibid.*, art. 66, numeral 17.

56 Código del Trabajo: art. 3.

Para completar el panorama, existe en el *Código Penal* un capítulo sobre “Los delitos contra la libertad de trabajo”, que sanciona al empleador que suspenda las actividades laborales sin autorización legal en todo o en parte de su negocio, pero que igualmente casi es inaplicable dadas las condiciones de control político de quienes tienen el poder económico, a cuyas órdenes están las autoridades judiciales y la fuerza pública (art. 209).

- e) *La irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos*. Estos principios constan en el numeral dos del art. 326 de la *Constitución* y su explicación ha sido expuesta al inicio de este texto.

El tema de la intangibilidad es importante en virtud de que varias veces se ha insistido desde el campo patronal en su eliminación. Si ha sido elevado a categoría constitucional es porque se trata de un asunto fundamental para proteger los derechos de los trabajadores, amenazados constantemente, pues se trata de los derechos adquiridos o reconocidos en la *Constitución*, en los convenios internacionales, en la ley y en los contratos colectivos de trabajo, entre otros instrumentos legales.

En cuanto a que los derechos son irrenunciables, me parece oportuno escucharle al maestro Julio C. Trujillo: “En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general”.⁵⁷

De la terminación del contrato individual de trabajo

Causales para la terminación del contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo a plazo fijo termina una vez que se ha cumplido el mismo. En caso de despido antes de terminar el plazo, el empleador indemnizará al trabajador con el 50% de la remuneración por el tiempo que falta para cumplir el contrato.⁵⁸

Si el trabajador decide terminar el contrato a plazo fijo antes de la fecha prevista, abonará al empleador una indemnización equivalente al 25% de la remuneración por el tiempo que falta.⁵⁹

En el contrato a plazo indefinido es necesario tomar en cuenta las normas del *Código del Trabajo*, y otras, así:

⁵⁷ Julio César Trujillo, *El Derecho del Trabajo*, t. I, p. 48.

⁵⁸ Art. 181 C. del T.

⁵⁹ *Ibíd.*

- Cuando el trabajador cumple los requisitos previstos en la ley de seguridad social y desea jubilarse, debe retirarse y quedar completamente cesante.
- Por incapacidad total o permanente y por muerte del trabajador
- Por muerte o incapacidad del empleador
- Por extinción de la persona jurídica (disolución y liquidación de la empresa), si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio
- Por acuerdo entre las partes
- Por las causas legalmente previstas en el contrato
- Por conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo
- Por voluntad del empleador, previo Visto Bueno
- Por voluntad del trabajador, previo Visto Bueno
- Por desahucio⁶⁰

Causales para la solicitud de Visto Bueno por parte del empleador⁶¹

Todas las causales deben estar enmarcadas dentro del período de un mes, en virtud de que estas causan prescriben en ese plazo:

Las faltas de puntualidad, de asistencia (atrasos) o por abandono deben ser repetidas, consecutivas e injustificadas; por otra parte, deben ser de más de tres días y dentro del período mensual. En el caso de las faltas de asistencia o atrasos, deben contabilizarse también en más de tres días, esto es, más de 24 horas de labor, pues si son 25 horas habría lugar a tal causal. Respecto del período de un mes, éste se calcula tomando en cuenta el inicio de las faltas y la fecha de notificación con el Visto Bueno. El trabajador podrá justificar su inasistencia por medio de certificados médicos auténticos, avalados por un facultativo del IESS, o por medio de documentos que prueben fehacientemente una calamidad doméstica o una detención, por ejemplo. En este caso, lo importante es hacer conocer con premura al empleador sobre las circunstancias de su falta.

La segunda causal se refiere a las faltas disciplinarias graves y que se encuentren señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, legalmente apro-

60 Art. 169 C. del T.

61 Art. 172 C. del T.

bado. Aquí deben tomarse en cuenta estas dos circunstancias, que las faltas sean graves y que consten en el Reglamento, el cual, además, aparte de que se encuentre legalmente aprobado en la Dirección del Trabajo, debe exhibirse permanentemente en el lugar de trabajo e, incluso, entregarse a los trabajadores, si es posible en forma particular o a través de la organización sindical.⁶²

Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; es decir, por falta de honradez o por conducta reprochable, todo esto debidamente comprobado. Acusaciones de esta naturaleza son muy graves en contra del trabajador, por lo cual el representante de la empresa deberá contar con las evidencias suficientes, y con la autoridad de trabajo investigar a fondo el tema, lo cual es recomendable en todos los casos.

La cuarta causal tiene un problema de pre judicialidad, en virtud de que se habla de “injurias graves irrogadas contra el empleador”, sus familiares cercanos o su representante, pues debe establecerse judicialmente las injurias graves, las mismas que están previstas en las leyes penales. Sin este requisito previo no sería posible presentar una solicitud de Visto Bueno en contra del trabajador. El inspector del trabajo, en otro análisis, no es un juez de lo penal, es una autoridad administrativa que debe exigir que se presenten las solicitudes con todos los elementos o, en caso contrario, deberá inhibirse.

Por ineptitud manifiesta del trabajador en las labores encomendadas. ¿Cómo puede plantearse una solicitud por esta causal si el trabajador tiene más de un año en la empresa? ¿Para qué entonces el período de prueba, sino para realizar una apreciación sobre la aptitud del trabajador para desempeñar tal actividad? Esta causal deberá desecharse o negarse si se constata que el trabajador ha permanecido un tiempo considerable dentro de la empresa.

Si el trabajador denuncia injustificadamente a su empleador ante el IESS respecto del incumplimiento de sus obligaciones, ante lo cual, cabe la recomendación de que el trabajador tenga mucho cuidado en averiguar sobre el pago de las aportaciones y con tiempo solicitar una certificación al respecto. La causal también menciona que si la denuncia es justificada, el trabajador tendrá derecho a una estabilidad adicional de dos años en trabajos permanentes en la empresa. Esto último es interesante en virtud de que el trabajador si es despedido tendrá derecho a una indemnización de 24 remuneraciones, fuera de lo previsto en la ley y en el contrato colectivo de trabajo, si es el caso.

62 Art. 64 C. del T. Adicionalmente, es interesante destacar que en el proyecto de Código Orgánico del Trabajo presentado a debate por el FUT, consta el artículo 298, en el cual se establece la obligatoriedad de contar con la organización sindical para la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo y no como ahora que esta capacidad tiene exclusivamente el empleador o empresario.

Y la última, por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene. Para evitar esta situación, en muchas empresas funciona un comité mixto de Seguridad Industrial, con la presencia de delegados del empleador y de la organización sindical, que funciona periódicamente, recepta las inquietudes de las partes y plantea soluciones inmediatas. Lo complicado del tema es que en la mayoría de empresas no existe un sindicato y, entonces, el empleador no cuenta con un instrumento idóneo para evitar contingencias.

En el caso de los trabajadores de las empresas de transporte, la ley laboral señala que se puede solicitar Visto Bueno por constituir faltas graves a los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas, y, en general, al personal que tenga a su cargo funciones análogas, en los siguientes casos:

- Desempeñar el servicio bajo influencia de bebidas alcohólicas, o sustancias alucinógenas o estupefacientes.
- Faltar a su trabajo, sin previo aviso y sin causa justificada, por más de 24 horas.
- El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes.
- La inobservancia de los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa.⁶³

En cuanto al contrato de aprendizaje también existen causales especiales de terminación de la relación: el empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad, por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y, por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo. Por su parte, el trabajador puede terminar el contrato por incumplimiento de las obligaciones del empleador y si este último o sus familiares tratan de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En estos casos, el aprendiz tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de remuneración, lo cual, a todas luces, es discriminatorio frente a los demás trabajadores, aparte de que constituye una actitud de mayor desprotección.⁶⁴

Causales para la solicitud de Visto Bueno por parte del trabajador⁶⁵

Por injurias graves inferidas por el empleador o sus familiares. En este caso, por coherencia, debo anotar que también se trataría de un caso de pre judicialidad, conforme se indicó para la causal cuarta anterior.

63 Art. 329 C. del T.

64 Art. 163 y 164 C. del T.

65 Art. 173 C. del T.

Si no se paga a tiempo o se disminuye la remuneración del trabajador, lo cual es frecuente; sin embargo, es necesario verificar previamente con una certificación del banco para establecer si se realizó el depósito respectivo y la fecha del mismo. Es más fácil si el empleador es quien paga en forma directa, pues se puede verificar en forma inmediata.

Si el empleador obliga al trabajador a ejecutar una labor distinta a la convenida o constante en el contrato, es decir, un cambio intempestivo de la función habitual, salvo naturalmente los casos de urgencia previstos en la ley.

Para el caso de concederse el Visto Bueno en favor del trabajador, su empleador tiene la obligación de pagarle una indemnización como si se tratara de un despido intempestivo.

El procedimiento del Visto Bueno

En el caso del empleador, éste debe presentar una petición ante el inspector del trabajo de la localidad de su domicilio, en la cual deberá constar: i) cómo comparece, si como persona natural o como representante legal de una entidad o empresa, pública o privada, con sus generales de ley; ii) debe fundamentar (de hecho y de derecho) su acción debidamente, con la indicación de que se ha configurado la causal respectiva dentro del período de un mes; iii) acompañará la certificación del IESS sobre el cumplimiento de sus obligaciones patronales (que se encuentra al día en el pago de las aportaciones y el fondo de reserva respectivo, que corresponden al trabajador afectado); iv) si solicita la suspensión del contrato mientras se tramita el Visto Bueno, debe depositar el valor de un mes de remuneración del trabajador; v) el domicilio judicial y el patrocinio.

El inspector de trabajo, que asume competencia, notifica personalmente al trabajador con la petición y le concede cuarenta y ocho horas para que conteste.

La contestación debe contener las generales de ley del trabajador, las excepciones respectivas y el domicilio judicial para las notificaciones.

Con la contestación o sin ella, continúa el trámite y el inspector convoca a las partes a la diligencia de investigación, en la cual la autoridad consulta a los concurrentes si es posible una conciliación, con la cual se firma una acta y concluye este procedimiento; en caso contrario, cada uno de los abogados defensores realiza su exposición y presenta las pruebas o justificaciones. A continuación el inspector practica las solicitudes planteadas, que pueden ser interrogatorios a personas que estén presentes o que se encuentren en el establecimiento, así como las constataciones o pedidos para que se agreguen documentos al expediente, entre otros. Siendo las más comunes causales aquellas referentes a la inasistencia o las faltas disciplinarias; las justifica-

ciones correspondientes tiene que ver con la verificación de las tarjetas de entrada y salida o los informes del reloj biométrico; y, en el segundo caso, la constatación de que se encuentra exhibiéndose el Reglamento Interno de Trabajo, por ejemplo.

Cumplidas las investigaciones el inspector debe resolver aceptando o negando el Visto Bueno, con la suficiente motivación.

Esta resolución tiene el efecto de un informe ante el juez de derecho, si alguna de las partes desea plantear una impugnación al Visto Bueno.

Si el Visto Bueno es negado al empleador, éste deberá reintegrar al trabajador so pena de que se considere un despido intempestivo, para lo cual el trabajador deberá acudir a la autoridad de trabajo para denunciar que no se le permite continuar sus labores, y con el informe respectivo se podrá denunciar o demandar al empleador arbitrario.

En el otro caso, si el Visto Bueno es concedido, el efecto es la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, se liquidará al trabajador, el cual tendrá derecho a impugnar esta resolución ante el juez de trabajo, como ya se indicó.

El Visto Bueno presentado por el trabajador tiene similar trámite, con las excepciones correspondientes en cuanto a que no debe aprobar el pago de las aportaciones al IESS, o la suspensión del contrato, por ejemplo. Así también en cuanto a los efectos, si se concede el Visto Bueno solicitado por el trabajador, éste tiene derecho al pago de la indemnización por despido intempestivo.⁶⁶

En el proyecto de Código Orgánico de Trabajo presentado por el FUT se plantean nuevas causales para terminar el contrato previo Visto Bueno, por voluntad del trabajador, las mismas que deben tomarse en cuenta en este caso porque se refieren a aspectos muy importantes en beneficio de la propia relación laboral.⁶⁷

66 Art. 191 del C. del T.

67 Art. 142. Causas de terminación por voluntad del trabajador previo Visto Bueno.

Son causas justificadas de terminación del contrato individual de trabajo por voluntad del trabajador las siguientes:

1. Incumplimiento del contrato de trabajo y faltas del reglamento interno de trabajo.
2. Ofensas graves e injurias inferidas al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
3. Acoso moral o sexual.
4. Disminución de la remuneración, falta de pago o de puntualidad en el pago de la misma.
5. Cambio de ocupación, sin consentimiento del trabajador, o por exigirle que ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en casos de emergencias.
6. Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Mediante Resolución obligatoria de la ex Corte Suprema de Justicia (R.O. 245, 02.08.1989), se establece que no es necesario el Visto Bueno del inspector del trabajo para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnizaciones por despido, para el caso de que el empleador cambie de ocupación al trabajador sin su consentimiento, siempre y cuando éste reclame por tal actitud ilegal dentro de los sesenta días siguientes. En este caso, el trabajador no planteará el Visto Bueno, conforme al mandato del tribunal de casación ya indicado.

El desahucio

El desahucio es la notificación o aviso por una de las partes para dar por terminado un contrato de trabajo.

Se plantea mediante un escrito sencillo firmado por un abogado presentado ante el inspector del trabajo para que se notifique con la terminación del contrato de trabajo, lo cual se cumplirá 15 días después de la notificación. Mientras transcurre tal plazo, el trabajador, en este caso, continuará en sus labores y, a su vez, la autoridad deberá solicitar al representante del empleador la información necesaria para proceder a la respectiva liquidación, en donde se incluirá la bonificación equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio.

Es evidente que si el trabajador no plantea el desahucio y en su lugar presenta una renuncia, el empleador, si acepta tal petición, no está obligado a pagar la bonificación respectiva prevista en la ley.

En una ocasión, un trabajador, luego de 29 años de servicio, con el vencimiento de que se le pagará la bonificación por desahucio como había ocurrido en ocasiones anteriores, presentó la renuncia a sus funciones y al enterarse en contabilidad que su liquidación no contenía el pago del 25% de la última remuneración, aprovechó la circunstancia de que en su solicitud planteó que la renuncia se haga efectiva cinco días más tarde y, en este lapso, acudió al abogado para pedirle su consejo. Tomando en cuenta que la renuncia es un acto unilateral y voluntario, como es lógico y racional, se presentó una solicitud de desahucio haciéndole conocer al inspector el tema de la renuncia condicionada y que el trabajador la dejaba sin efecto, esto es, la retiraba, para que se tramite el desahucio, con todas sus consecuencias. La autoridad notificó al empleador y conforme a la ley, esa es la actuación de la misma; entonces, al haberse cumplido con la mencionada diligencia.

Estas causas justifican la terminación del contrato cuando son imputables al empresario o empleador, a cualquiera de sus representantes, a su cónyuge o conviviente.

el desahucio se había perfeccionado; sin embargo, el empleador con una astucia deplorable, se opuso a la notificación y luego de algunas incidencias lamentables por la actitud permisiva de aquel inspector, el trabajador debió reclamar la bonificación lamentablemente vía judicial, con la demora del caso y, por tal motivo, la degradación monetaria consecuente.

Una vez cumplido el trámite anterior, si el empleador no paga la liquidación practicada, el trabajador puede solicitar que se deje insubsistente la notificación con el desahucio para que se reintegre a sus labores normales; o, en su defecto, exigir el pago vía administrativa o judicial.

El desahucio propiamente dicho, si se trata de un contrato por tiempo fijo o indefinido, solo puede plantearlo el trabajador; por su parte, en los contratos a plazo fijo, si bien puede denominarse desahucio cuando el empleador solicita se notifique con la terminación del contrato con la anticipación de 30 días, la figura es más bien “solicitud de terminación del contrato por cumplimiento del plazo”.

El desahucio es preferible a la presentación de la renuncia, figura que no contempla la ley, ya que ésta debe contar necesariamente con la aceptación del representante del empleador, pues, en caso contrario, se le podrá exigir al trabajador el pago de la indemnización prevista en la ley, ya que se considera abandono del trabajo, y que consiste en quince días de remuneración (art. 190).

Por último, se prohíbe el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número (art. 186). Es de esperar que algún inspector del trabajo, previamente a tramitar el desahucio, constate estas circunstancias; o, en su defecto, exija que se haga esta comprobación al inicio del trámite.

El empleador que fuere a liquidar su negocio deberá notificar a sus trabajadores con la anticipación de un mes, la misma que surtirá los mismos efectos que un desahucio (art. 193). Lo que no se indica es si el empleador debe concurrir para este trámite ante el inspector del trabajo, lo cual me parece pertinente. Si en efecto liquida el negocio, deberá pagar a los trabajadores tanto la bonificación por desahucio como la indemnización por despido intempestivo.

El fondo de reserva

Antecedentes

En la Ley del Desahucio del Trabajo de 6 de octubre de 1928 y las reformas introducidas en 1938, se establecían indemnizaciones por despido

intempestivo, de la siguiente forma: (art. 3): Si ha laborado un año, un mes de sueldo o salario (art. 15), si ha laborado más de un año, dos meses; y si ha laborado más de dos años, un mes por cada año.

En el *Código del Trabajo* de 1938 se adopta el sistema de sobre sueldo anual o año de trece meses, es allí donde se instituye el Fondo de Reserva.⁶⁸

El titular del derecho y el beneficio

La ley señala que todo trabajador que prestare servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por motivo alguno.⁶⁹

En 1964, en la Ley de Reforma Agraria, se dispuso el pago para los trabajadores agrícolas; y, en 1965, en la Ley de Seguro Social Obligatorio se estableció la afiliación en favor de los trabajadores agrícolas y del servicio doméstico.

En la Ley de Defensa del Artesano consta que no tienen derecho los operarios y los aprendices de los talleres artesanales, lo cual es una discriminación.

Compensación y responsabilidad solidaria

Si un trabajador no completa el primer año de labor no tiene derecho al fondo; sin embargo, si retorna a la misma empresa y completa los 13 meses, se le abonará este beneficio. Si la empresa cambia de dueño, el sucesor tendrá responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.

Garantías

El fondo de reserva es imprescriptible, pues no lo perderá por concepto alguno, pese a que concluya el contrato de trabajo; es también inembargable, irrenunciable e intangible. Solo puede retenerse en caso de pago de indemnización por abandono del trabajo o por orden judicial, y también en caso de mora en el pago de los préstamos del IESS.

Depósito y pago proporcional

A partir del resultado de la Consulta Popular de 2011, los empleadores que no pagan sus obligaciones al IESS y no afilian a sus trabajadores tienen sancio-

68 Miguel Ángel Zambrano, "Historia del *Código del Trabajo*". en *Revista del IDTIS*. Quito, No. 4, jul-dic., 1962.

69 Art. 196 C. del T.

nes administrativas y penales y, por tanto, es imperativo el depósito del fondo mensualmente, si así consiente el trabajador, o en forma anual. En cuanto al pago, se permite que se pague la parte proporcional en forma mensual, lo cual es inconveniente en virtud de que este beneficio tiene un propósito de ahorro para utilizarlo emergentemente en los casos de cesantía o de urgencia.

Si el trabajador fallece, los deudos tienen derecho a reclamar el beneficio.

Del derecho a la jubilación a cargo del empleador (o “patronal”)⁷⁰

Aunque con alguna relación a las normas del seguro social obligatorio, se mantiene en la legislación laboral ecuatoriana el derecho a la jubilación a cargo del empleador o también denominada “jubilación patronal”, que sería complementaria a la jubilación general que se conforma con las aportaciones del empleador y del trabajador, por intermedio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS–. En este caso, el beneficiario recibe dos tipos de jubilaciones, sin perjuicio de la jubilación especial del magisterio y también de los fondos de jubilación complementarios privados que se han organizado en las empresas privadas y en las instituciones del Estado.

La ley establece las condiciones para este derecho de jubilación en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral que hubieren prestado sus servicios “continuada o interrumpidamente” por 25 años o más al mismo empleador (persona natural o jurídica, e incluso tomando en cuenta las transferencias de dominio).

El monto de la pensión jubilar se determina con sujeción a las normas del IESS en cuanto a la jubilación de los afiliados a tal instituto, sujetándose a la misma tabla de coeficientes.

El “haber individual de jubilación” se conforma con las siguientes partidas: el fondo de reserva y el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años y multiplicada por los años de servicio. Dispone el *Código Laboral* que tal pensión será mayor que la remuneración básica unificada vigente, ni menos a sumas ridículas que deberían enmendarse de manera urgente.

Es interesante la posibilidad de que el trabajador cuente con la garantía suficiente para el pago de su pensión, a través del pago al IESS o que se le entregue un fondo global debidamente calculado y a satisfacción del beneficiario.

70 Revisar el C. del T. a partir del Art. 216.

Otra garantía es que esta pensión jubilar patronal se la considera como un crédito privilegiado de primera clase, de preferencia aun a los hipotecarios.

Resoluciones de la ex Corte Suprema de Justicia establecen que es imprescriptible el derecho a la jubilación patronal (R.O.-S- 233, de 14.07.1989); que la pensión jubilar patronal se la pagará a partir de la terminación de la relación laboral (R.O. 245, 02.08.1989); y que en los juicios laborales con sentencia ejecutoriada, en que se hubiere ordenado el pago de la pensión jubilar, el juez de la ejecución conserva la competencia para resolver mediante apremio tanto en los casos de renuencia al pago de las pensiones, como en los de reajustes derivados del incremento de pensiones mínimas ordenadas por la ley, con posterioridad a la sentencia que se ejecuta (R.O. 605, 26.06.2002).

En caso de fallecimiento del jubilado, sus herederos tienen derecho a las pensiones iguales durante un año.

De los riesgos del trabajo

Definición

Para el abogado costarricense, Arturo Fournier Facio, se entiende por riesgos de trabajo aquellos accidentes corporales o enfermedades orgánicas que le ocurren a los trabajadores como consecuencia de la ejecución de las labores remuneradas y subordinadas, dentro del centro de trabajo o en el trayecto al mismo; también se consideran dentro de esta categoría la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de estos accidentes o enfermedades.⁷¹

En la ley ecuatoriana se los define como las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad, incluyendo las enfermedades profesionales y los accidentes. Las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. Por su parte, los accidentes de trabajo son: todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.⁷²

Entonces, existen tres tipos de riesgos del trabajo: a) las eventualidades dañosas, b) las enfermedades profesionales, y c) los accidentes de trabajo.

71 *Derecho Laboral 1*, San José de Costa Rica, Editorial Universitaria Estatal a Distancia / EUNED, 2011, pp. 115 y 116.

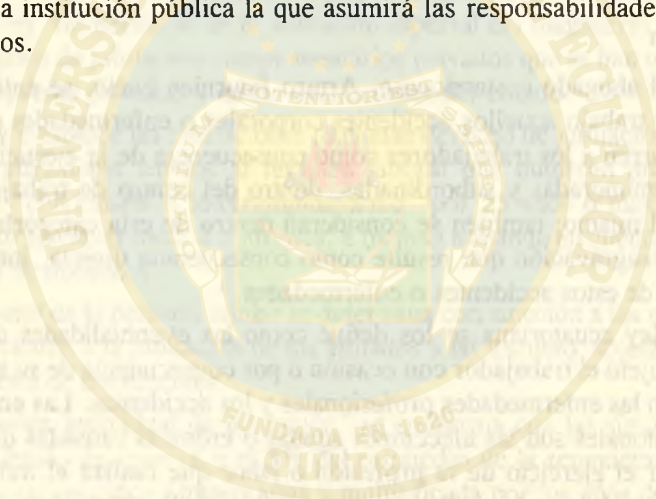
72 Artículos 347, 348 y 349 del C. del T.

A su vez, las enfermedades profesionales tienen las siguientes características: a) son afecciones agudas o crónicas; b) causadas por la actividad laboral; y c) que producen incapacidad.

Por su parte, el accidente de trabajo se configura cuando se produce: a) un suceso imprevisto y repentino; y b) que ocasiona una lesión corporal o perturbación funcional.

De las indemnizaciones por riesgos de trabajo

A partir de los resultados de la Consulta Popular de 2011, la posibilidad de que algún empresario privado o empleador público no afilie a los trabajadores al Seguro Social es remota; por lo tanto, las disposiciones del *Código del Trabajo* en el sentido de que el empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en la ley, en todo caso de accidentes o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare protegido por el Seguro Social, no tendrían aplicación. Por lo tanto, es aquella institución pública la que asumirá las responsabilidades en todos estos casos.



Segunda parte

El derecho colectivo del trabajo

El sindicato es un arma,
forjada no solo para el combate diario
en el campo económico,
sino también para la lucha política,
que ha de ser la única que alcance
la verdadera liberación
de las clases trabajadoras.

Manuel Agustín Aguirre¹

Esta segunda parte del Derecho Laboral tiene un desarrollo menor al derecho individual, pese a su importancia. Aparece a principios del siglo veinte en nuestro país.

El derecho colectivo rebasa los criterios individualistas, tradicionales o clásicos, incluso en el derecho laboral. Si bien los fundamentos de este nuevo derecho están en ese derecho individual, desprendido o derivado del derecho civil, en donde aparecen las primeras manifestaciones de la contratación laboral, como es el caso del “arrendamiento de servicios”, por ejemplo, el derecho colectivo parte de consideraciones avanzadas del derecho social, rescata la necesidad de atender las demandas de los grupos laborales, de las organizaciones de carácter sindical que se consolidan en el mundo entero, bajo el criterio de que los trabajadores cohesionados tienen mejores posibilidades de reclamar y defender sus derechos, dado que el trabajador individualmente muy difícilmente puede lograr mejores beneficios en la relación laboral, por su debilidad frente a la empresa.

Para cubrir entonces las nuevas realidades sociales se configura lo que se conoce como Derecho Colectivo de Trabajo, cuyas instituciones son: a) el derecho de asociación sindical; b) el derecho a la contratación colectiva de trabajo; y, c) el conflicto colectivo de trabajo, en donde se inserta el derecho a la huelga y al paro.

¹ *El socialismo científico*. Quito, Editorial Universitaria. 1963, p. 362.

El derecho de asociación sindical

El sindicato

El Derecho Colectivo, en cuanto al Derecho de Asociación, tiene la denominación de “Derecho Sindical”, pues así se aprecia en los textos a nivel internacional.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el art. 23,4 indica que toda persona tiene derecho a fundar e integrar sindicatos para la defensa de sus intereses, dado que este nombre está generalizado y es el característico de una organización de trabajadores.

La OIT define precisamente al sindicato como la reunión de individuos de una misma profesión u oficio o especialidad y de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, que se organizan para el estudio de su situación económica, para el mejoramiento de la misma y para la defensa de sus intereses comunes.

Según mi criterio, el sindicato es un organismo de resistencia y lucha y, a la vez, que legisla y propicia la consecución de las mejores condiciones de trabajo. Sus objetivos de defensa de sus intereses los obtiene a través de la contratación colectiva, de lucha y resistencia por medio del ejercicio del derecho de huelga.

Según el profesor Mario de la Cueva, el término sindicato apareció en 1886, cuando una asociación de zapateros utilizó la denominación de “Cámara Sindical” para su comité administrativo.²

Etimológicamente, la palabra sindicato proviene del latín *syndicus*, que derivó en nuestro idioma como “síndico”, personaje de la administración romana que tenía la función de procurador o representante de los intereses de una corporación.³

Principales orientaciones sindicales

La concepción fascista propicia la colaboración de clases, defiende el modo de producción capitalista, niega el internacionalismo, pues su doctrina es de exaltación nacional, plantea el intervencionismo de la autoridad pública en las relaciones laborales, con todo lo cual se opone a la “autonomía colectiva”.

El “anarco-sindicalismo”, que apareció en España a inicios del siglo anterior, propone un régimen social en donde el trabajo sea la base y la garan-

2 Derecho mexicano del trabajo, p. 286.

3 Hernán Rivadeneira J., *Las organizaciones de trabajadores y el orden jurídico en el Ecuador (Tesis Doctoral)*, 1976, p. 38.

tía de libertad y de justicia para todos.⁴ Se opone a toda forma de estatismo y a la dirección política de un partido.

Finalmente, existe también el denominado “sindicalismo clasista-revolucionario”, que plantea la lucha de clases, la acción directa, la huelga general revolucionaria, entre otros puntos.⁵

Primeras organizaciones sindicales en el Ecuador

A partir del proceso revolucionario liberal alfarista, en el cual se logra abolir la esclavitud y el concertaje, y desaparece la prisión por deudas, se nota un pequeño ascenso en la lucha popular y un esfuerzo organizativo de los trabajadores, que en su mayoría eran artesanos.⁶

Quito y Guayaquil comparten la condición de cunas del sindicalismo: el 11 de febrero de 1892 se funda la gloriosa Sociedad Artística e Industrial de Pichincha –SAIP–, con el propósito de agrupar a los trabajadores en una especie de central obrera y como propulsora de la formación de gremios. En Guayaquil, también por aquellos años, se funda la Sociedad de Tipógrafos del Guayas; y, el 31 de diciembre de 1905, la Confederación Obrera del Guayas. Un año más tarde, aparece el Centro Católico de Obreros en Quito.⁷

Al conmemorarse el centenario del primer grito de la Independencia, el año 1909, se reúne en Quito el Primer Congreso Nacional de Trabajadores, convocado por la SAIP, del cual no se logró la posibilidad de la unidad obrera. Un año más tarde, sin embargo, en Guayaquil, en el mes de octubre se reúne el Segundo Congreso Nacional de Trabajadores, donde se discuten las bases para la organización de una central nacional, que un poco más tarde se concreta en la formación de la Confederación Obrera Ecuatoriana (COE), que, según el historiador socialista Patricio Ycaza Cortez, buscaba sustituir el predominio mutual asistencialista y conciliador con una verdadera organización sindical, según él:

4 Periódico *Tierra y libertad*, Barcelona, 11 de julio de 1933.

5 Aníbal Pincheira O., *Sindicalismo*, Santiago de Chile, imprenta Nascimento, 1934, p. 158.

6 *Ibíd.*, p. 28.

7 *Ibíd.* Además, existe un dato interesante: en el lugar donde ahora se encuentra la llamada Capi-lla del Robo, en la Av. 24 de Mayo en Quito, también se ubica una edificación en la que consta una placa que recuerda que en 1906 se fundó y funcionó allí el Centro Católico de Obreros (CCO), “entidad promovida por jóvenes sindicalistas y conservadores”, con apoyo de la jerarquía católica; entre aquellos estuvieron Jacinto Jijón y Caamaño, Julio Tobar Donoso y Manuel Sotomayor y Luna. “El CCO se integró fundamentalmente con artesanos, aunque los promotores católicos pertenecían a la élite dominante de la ciudad... y políticamente se había formado para contrarrestar y combatir el liberalismo”, pero también al socialismo y al comunismo (Juan Paz y Miño Cepeda, “Un centro católico de obreros”, en diario *El Comercio*, Quito, 17 enero 2012, p. 15).

Los embates contra el mutualismo van dirigidos a la COG (Confederación Obrera del Guayas)... convertida en apéndice de la poderosa plutocracia liberal, liderada por Francisco Urbina Jado -don Pancho-, monarca de las finanzas ecuatorianas, gerente del Banco Comercial y Agrícola...Cuestionamiento del que no se excluye a la COE... impregnada de espíritu conservador.⁸

La ruptura con el mutualismo permite que en Guayaquil, el 15 de octubre de 1922, se conforme la Federación de Trabajadores Regional Ecuatoriana (FTRE), inscrita en el anarco sindicalismo, y que proclama la abolición radical del dominio y explotación del hombre por el hombre, bajo la consigna de “pan, libertad, amor y ciencia”, que los medios de producción estén a disposición de todos, rechaza toda colaboración de clases. En los momentos de ascenso de la lucha popular pasó a convertirse en la vanguardia del movimiento obrero.⁹

El 15 de noviembre de 1922, se produce en Guayaquil un levantamiento popular básicamente en apoyo de las reivindicaciones del aún incipiente movimiento obrero, como las siguientes: jornada de ocho horas, salarios mínimos, promulgación de una ley orgánica del trabajo,¹⁰ el cual fue respondido con un terrible “baño de sangre”, y que quedó escrito en la obra de Joaquín Gallegos Lara, *Las cruces sobre el agua*.

El año 1923 marca el inicio de la organización sindical en el campo: los colonos-trabajadores de una hacienda situada en las cercanías de Patate forman un sindicato y realizan una serie de reclamos. El movimiento fue acallado con sangre. Son asesinados alrededor de 80 campesinos.¹¹

En 1926, en un congreso indígena reunido en Cayambe, provincia de Pichincha, se avizoraba ya la creación de la Federación Ecuatoriana de Indios -FEI-.

En 1938, se crea la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC), en cuyo acto fundacional estuvo presente la Dra. Isabel Robalino Bolle, prestigiosa abogada sindical, legisladora en representación de los trabajadores, luchadora social progresista. Esta central evolucionó desde entonces en el aspecto ideológico hasta el punto de dividirse entre un sector demócrata cristiano, que aún mantiene la denominación original, y otro socialista, el cual ha conformado la CEDOCUT, que junto a la CTE y la CEOSL constituye parte del Frente Unitario de los Trabajadores -FUT-.

8 Patricio Ycaza. *Historia del movimiento obrero ecuatoriano, de su génesis al Frente Popular*, Quito, Ediciones La Tierra, 2007, pp. 87 y 88.

9 *Ibid.*, pp. 89, 90 y 91.

10 Oswaldo Albornoz, “Esbozo histórico del movimiento obrero ecuatoriano en el primer cuarto de este siglo”, en *Revista del IDTIS*, No. 2. Quito, Edit. Universitaria, jul. -dic., 1961.

11 Hernán Rivadeneira J., *Las organizaciones de trabajadores y el orden jurídico en el Ecuador (Tesis Doctoral)*, 1976, p. 29.

Luego de varios intentos fallidos (1942 y 1943), en julio de 1944 se funda la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), aprovechando la enorme efervescencia revolucionaria de ese gran movimiento popular y democrático del 28 de mayo de ese año, que se le conoce como “La Gloriosa”. Un año más tarde, se organiza la Unión Nacional de Educadores (UNE). Para concluir esta breve reseña, en 1962 se crea la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL).

La organización de los trabajadores

Partiendo del derecho de asociación clásico (liberal), se configura el derecho de asociación sindical, con características singulares, para beneficiar la coalición o cohesión de los trabajadores.

Es indudable que el derecho de organización sindical es el esencial requisito para mantener los principios del derecho colectivo del trabajo, pues sin éste sería imposible el logro de la contratación colectiva o el ejercicio del derecho de huelga. Solo la posibilidad de asociarse en la defensa de sus intereses clasistas o profesionales y de sus derechos permite el cumplimiento de las demás instituciones. La organización de los trabajadores ha permitido el logro de importantes conquistas laborales, como la jornada diaria de ocho horas, la vigencia del principio de la “autonomía colectiva” para el caso de la contratación, y, básicamente también, el derecho a la huelga, esto es, a la suspensión de actividades cuando persiste una negativa al cumplimiento de las condiciones y compromisos aceptados por el empleador o su representante.

El derecho de asociación sindical se basa en el principio de la “libertad sindical”, consagrado en la *Constitución* de la República (CR), los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, ratificados por el Ecuador, y el *Código del Trabajo*.¹²

12 Los numerales 7, 8 y 9 del art. 326 de la CR, señalan:

“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”.

Por su parte, el *Código del Trabajo* (CT):

“Art... 447. Libertad de asociación. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los Estatutos de las respectivas asociaciones”.

Deben tomarse en cuenta varias normas complementarias al principio de libertad sindical, como son:

- a) La posibilidad de que las asociaciones de trabajadores puedan constituir, afiliarse o desafiliarse a organizaciones de segundo o tercer grado o nivel, como son las federaciones territoriales o por rama de actividad y a las confederaciones nacionales o internacionales.
- b) Las organizaciones sindicales solo pueden ser suspendidas o disueltas mediante procedimiento judicial.
- c) Existen sanciones penales para los empleadores u otras personas que ejerzan coacción para que los trabajadores puedan abandonar o ingresar a una organización sindical.
- d) Si un trabajador que desea ingresar a un sindicato es impedido de hacerlo podrá apelar ante el respectivo inspector del trabajo para que éste requiera al representante de la organización.
- e) Debe constar por escrito (puede ser en el acta constitutiva de la organización) la voluntad expresa del trabajador de incorporarse como afiliado.¹³
- f) “Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios”.¹⁴
- g) Las asociaciones de trabajadores tienen la protección del Estado y, por tanto, su reconocimiento, si, como señala la ley laboral, persiguen cualquiera de los siguientes fines:
 1. La capacitación profesional
 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo
 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro
 4. Las demás que entrañen el mejoramiento económico y social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.¹⁵

La norma transcrita establece los objetivos fundamentales de una organización sindical, como son básicamente la capacitación de los trabajadores, lo cual contienen tanto el primero como el segundo punto de la disposición legal; el tercero se refiere a una finalidad ancestral, heredada de las organizaciones mutuales de épocas anteriores, cuando los gremios artesanales tenían

13 *Código del Trabajo*, art. 455.

14 *Ibid.*

15 *Ibid.*, art. 448.

aquellas características. El cuarto punto es el genérico, esto es, la función sindical de mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores y la defensa de sus intereses clasistas y, naturalmente, sus derechos.

La personería jurídica de una organización sindical la obtiene “por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro” de la Dirección del Trabajo, la cual certificará la existencia de la asociación respectiva. La validez de los actos jurídicos del sindicato se retrotraen a la fecha de los mismos, una vez obtenido(a) más adelante el registro o inscripción indicada.

Los requisitos que la ley franquea para la constitución de un sindicato o de una organización de trabajadores son:¹⁶

- Que se reúnan en una asamblea no menos de 30 trabajadores, o tres empleadores.¹⁷
- Que remitan al Ministerio de Relaciones Laborales, en papel simple, los siguientes documentos:
 1. Original autografiada (o con la impresión de la huella digital de quienes no saben firmar) de los trabajadores asistentes a la asamblea general y dos copias certificadas por el secretario de la directiva provisional del acta constitutiva de la asociación.
 2. Tres ejemplares del Estatuto del sindicato o asociación, autenticadas por el secretario de la directiva provisional y su certificación sobre las fechas de las sesiones de la asamblea en que se discutió y aprobó.
 3. Nómina de la directiva provisional del sindicato, elegida en la asamblea general constitutiva, “por duplicado, con indicación de la nacionalidad (debe decir: de la ciudadanía, conforme a la Constitución actual), sexo, profesión, oficio o especialidad (es mejor señalar la ocupación del trabajador asociado), lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos”.

¹⁶ Art. 450 del C. del T.

¹⁷ En el proyecto de Código Orgánico del Trabajo del FUT se plantea volver a un número mínimo de 15 trabajadores para constituir una asociación y que se puedan asociar quienes laboran en más de una empresa de la misma rama de actividad, e incluso los cesantes, todo lo cual es positivo. Además, vale la pena considerar el planteamiento de que la constitución o existencia del sindicato no puede estar supeditada a la intervención estatal, sino que los trabajadores, en un número de quince, se reúnen en asamblea general y el cata de dicha reunión le sirve de constancia legal para establecer tal situación; es decir, solo para efectos estadísticos constará en el registro del Ministerio del ramo, pero su existencia legal la determinan los trabajadores que soberanamente han decidido reunirse en asamblea general para tal objeto, como así informa también el Convenio Internacional 87 de la OIT.

4. Nómina de los trabajadores que se incorporen o afilien posteriormente a la constitución del sindicato, con sus datos personales.

Esta solicitud no requiere firma de abogado, aunque sí es importante contar con el asesoramiento legal y sindical correspondiente, a través de una central o federación.

Pese a que estos son los únicos requisitos legales, en el Ministerio de Trabajo se exigen otros más, de carácter formal, a veces complicados y hasta inútiles, con el propósito de limitar y hasta impedir la organización sindical, pese a su obligación de auspiciarlas y fomentarlas.¹⁸ Es así como, por cualquier pretexto y hasta sin la fundamentación de que habla la ley, en ocasiones por las propias deficiencias y negligencias burocráticas, se devuelve la documentación presentada para que no se cumpla lo dispuesto en la ley,¹⁹ esto es, que en el plazo máximo de treinta días debe registrarse el sindicato, para que obtenga su personería jurídica. Si transcurre ese plazo, el sindicato o asociación quedará registrada por el ministerio de la ley.

Contenido del Estatuto

El contenido del Estatuto, de acuerdo a la ley, es el siguiente:²⁰

- Denominación o razón social y domicilio
- Representación legal
- Forma de organizar la directiva
- Obligaciones y derechos de los afiliados
- Condiciones para la admisión de nuevos socios
- Procedimiento para la fijación de cuotas y contribuciones
- Procedimiento para las sanciones disciplinarias
- Frecuencia mínima de las reuniones de la asamblea general
- Fondos y bienes sindicales
- Normas presupuestarias y de rendición de cuentas
- Prohibición para intervenir en actos de política partidista o religiosa
- Trámite de disolución y liquidación del organismo
- Las demás que señale la ley o disponga la asamblea general.

En el acta de la asamblea general del sindicato o asociación deberán constar, por tanto, los siguientes datos: lugar, fecha y hora de inicio de la

18 Art. 458 C. del T.

19 Art. 451 del C. del T.

20 Art. 454 del C. del T.

asamblea; objeto de la reunión, que no es otro que constituir una organización sindical con la denominación o razón social que se defina; la expresión de la voluntad de los trabajadores concurrentes de que quieren integrarse en la asociación que se constituye; el nombre del director de debates o quien preside la asamblea; el nombre del secretario *ad-hoc*; la moción sobre el objetivo de la reunión; el apoyo y resultado de la votación; el nombramiento de una directiva provisional, la cual se encargará del trámite de registro; la primera lectura y observaciones al proyecto de Estatuto del organismo (si no se tiene aún el proyecto, la designación de una comisión para que presente el texto del proyecto de Estatuto en la siguiente asamblea); algún otro punto importante; y, la clausura de la asamblea con indicación de la hora y que a continuación constan las firmas autógrafas o huellas de los asistentes.

Garantías de trámite y estabilidad para los trabajadores que se organizan

La ley laboral garantiza el trámite y la estabilidad de los trabajadores que han expresado su voluntad de asociarse y han notificado al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general, e incluso para quienes no han concurrido a la asamblea constitutiva. Esta garantía se mantiene hasta la integración de la primera directiva del sindicato o comité de empresa.²¹

De producirse un despido intempestivo de uno o más trabajadores, no se interrumpirá el trámite de registro y, además, el empleador deberá pagar una indemnización adicional de un año de estabilidad a los trabajadores afectados.

Pese a esta prohibición, muchos empleadores proceden a despedir a los trabajadores sindicalizados, especialmente a los dirigentes, y, generalmente, las autoridades de trabajo han permitido estas violaciones, lo cual es ignominioso.

El inspector del trabajo que recibe la notificación de los trabajadores sobre la constitución de un organismo sindical, a su vez, debe notificar al empleador, solo con fines informativos, dentro de las siguientes 24 horas. Existen empleados públicos que en vez de garantizar, fomentar y apoyar la organización sindical, una vez que se enteran de la constitución de un sindicato, comunican al representante de la empresa, antes de la notificación. Este hecho de corrupción se ha producido en numerosas ocasiones, pero no se han dictado correctivos o sanciones.

21 Art. 459 y 462 del C. del T.

El Comité de Empresa²²

Es una organización sindical con características destacadas, dada su condición de entidad mayoritaria, pues debe contar con la voluntad de más del 50% de trabajadores de una empresa o institución, aunque también tomando en cuenta el número mínimo de 30.²³ Su Estatuto será sometido a la aprobación del Ministerio del Trabajo y al registro en la Dirección del Trabajo. De esta manera se obtiene la personería jurídica.

Se establece también que la directiva deberá integrarse con representantes y afiliados a la asociación respectiva de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa. Esta disposición es de difícil aplicación, en virtud de que en la generalidad de los casos no existen sino ramas específicas y no necesariamente asociaciones.

Las actuales funciones de esta organización, que de manera discriminatoria la distinguen del resto de asociaciones, son:

- Celebrar contratos colectivos.
- Intervenir en los conflictos colectivos.
- Resolver los conflictos internos del comité.
- Defender los derechos de clase.
- Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados.
- Representar a los afiliados.

El contrato colectivo de Trabajo

Definición

Julio César Trujillo define al contrato colectivo de trabajo como:

... un convenio escrito mediante el cual una o más asociaciones de trabajadores y uno o más empleadores o asociaciones de empleadores establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las rela-

22 En la realidad actual, solo el Comité de Empresa tiene la capacidad para negociar y suscribir un contrato colectivo de trabajo e incluso para presentar un pliego de peticiones, aunque en este caso, a su falta, se organiza un "Comité Especial", con los mismos requisitos de número del Comité de Empresa: es de esperar que para una nueva regulación laboral, como se está proponiendo en este texto y por iniciativa de la dirección del FUT, cualquier sindicato u organización sindical, que cuente con la voluntad mayoritaria de los trabajadores, podría representarlos para todos los efectos de la relación laboral. Es necesario rescatar definitivamente el papel no solo representativo, sino de lucha y acción directa de este organismo clasista.

23 Art. 459, inciso 3 y 466 del C. del T.

ciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se lo celebra.²⁴

El tratadista mexicano, Mario de la Cueva, quizá el más destacado laboralista, menciona el fundamento y naturaleza de este instrumento que se trata de un contrato o convenio entre las partes (trabajadores organizados y empleador o empleadores).²⁵

Por su parte, Juan Sagardoy B., precisa que “los convenios colectivos constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y los empresarios, en virtud de la autonomía colectiva”.²⁶ Tal aseveración expresa la esencia de este instituto jurídico fundamental: el acuerdo de voluntades de las partes de la negociación, en base a la aplicación del principio de la “autonomía colectiva”, conquista democrática restablecida después de la Segunda Guerra Mundial, para garantizar la pertinencia de la participación independiente de los sujetos de la relación laboral.²⁷

Denominaciones

Según Mario de la Cueva, fue el profesor de la Universidad de Burdeos, León Duguit, quien en 1911 propuso la sustitución del término “contrato”, que es una “imposición del derecho civil”, por la locución “convención-ley”, pues “únicamente así se adecuaría la terminología a la realidad”.²⁸

Otras denominaciones son aquellas que menciona Baltasar Cavazos F.:²⁹ contrato de tarifa, según la doctrina alemana; convención colectiva de trabajo, según la corriente francesa; trato colectivo; pacto profesional de trabajo; convenio sindical.

Así también se le conoce como pacto colectivo, convenio colectivo, acuerdo colectivo, “pacto sindical”, “pacto de paz” y ley para las partes.

24 Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*, t. II, p. 189.

25 Mario de la Cueva, en su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 461, señala: “Convenio es coincidir dos o más voluntades causando obligación. Si falta esa coincidencia, no puede haber convenio, esto es, hay una inexistencia del acto, de la que el orden jurídico no tiene que preocuparse”.

26 Juan Sagardoy B., “El Estatuto de los trabajadores españoles”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, pp. 696 y 697.

27 Al respecto es interesante recordar la recomendación sobre los contratos colectivos expedida por la OIT en 1951: “...la expresión ‘contrato colectivo’ comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador o un grupo de empleadores, por una parte; y, por otra, una o varias asociaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”.

28 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 375.

29 Baltazar Cavazos F., “El contrato colectivo de trabajo”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, pp. 628 y 629.

Antecedentes históricos

Las primeras coaliciones de trabajadores buscan concretar sus aspiraciones colectivas en principio con “pactos de paz” o convenios de hecho (sin “formación jurídica”) o a través de determinadas prácticas profesionales aún sin normas ni reconocimiento social.

Como señala con propiedad Sergio Islas Morales: “La historia del contrato colectivo de trabajo es indudablemente la historia del sindicalismo”.³⁰ Lo que se estudiará en este capítulo es precisamente la indudable preeminencia de la organización sindical en la conquista de la convención colectiva de trabajo; es decir, sin la asociación de los trabajadores no es posible hablar del convenio colectivo. Esto es una constante en la historia laboral.

Se conoce que el primer convenio colectivo reglado fue celebrado en los EE.UU. por un gremio de impresores en 1795.³¹ Más tarde, en 1824, en Inglaterra, también se tiene noticias de convenciones colectivas de trabajo.³²

En Holanda, en el año 1900, en el *Código Civil* se reglamenta una especie de acuerdo colectivo de trabajo, lo mismo en Suiza, en 1912.³³

En México, en 1917, consta en la Constitución de Querétaro, por primera vez en una Carta Política, la contratación colectiva de trabajo.³⁴

A su vez, en Francia, en 1919, se dicta la primera ley sobre convención colectiva de trabajo.

En el Ecuador, recién en el *Código del Trabajo* de 1938 aparece la institución del contrato colectivo de trabajo,³⁵ aunque mucho más tarde, en los años cuarenta, se firma el primer instrumento de este carácter, precisamente en 1944 en la empresa “Cemento Nacional”; y, en 1947, en la “Tenería La Ibérica C.A.”. Para los años 60, coincidiendo con la formación de la Central Sindical CEOSL, la misma que propiciaba especialmente la contratación colectiva de trabajo, se generaliza esta institución.

30 Sergio Islas Morales, Titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos ley”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*...p. 660.

31 J.J. Bejarano y otro. *El contrato colectivo*, pp. 24 y 25.

32 Percy Jaña y Donaldo Montenegro, “Controversias sobre el contenido de las convenciones y los diseños colectivos”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, p. 639: Por ejemplo en 1892, los tejedores de lana.

33 José Joaquín Bejarano y Tito Jaramillo, *El contrato Colectivo*, Manual, Guayaquil, ediciones CECIPP, p. 25.

34 Percy Jaña y Donaldo Montenegro, “Controversias sobre el contenido de las convenciones y los diseños colectivos”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*.

35 Hugo Valencia, *Legislación ecuatoriana del trabajo*. Quito. Editorial Universitaria. 1979. p. 383.

En los años 60 y 70, las dictaduras militares sucesivas limitan la contratación colectiva y otros derechos; así ocurrió con los decretos “supremos” denominados “antiobreros”, como el 054, que prohíbe a los servidores públicos; el 1106, dictado en agosto de 1971, que declaró nulos los contratos en el IESS; el nefasto 064, que permite el archivo de los pliegos de peticiones que reforman o desconocen los contratos colectivos y las actas transaccionales.³⁶ Al término de ese período dictatorial, al reanudarse la vida institucional, el 26 de septiembre de 1979, la Cámara Nacional de Representantes derogó esos decretos, con excepción del 054.

En noviembre de 1991, con la Ley 133, reformativa del *Código del Trabajo*, se desnaturaliza la contratación colectiva y más aún durante los regímenes neoliberales de los años 90, con leyes inconstitucionales, como ya se indicó.

Según el profesor De la Cueva, existen tres etapas en la aplicación de los contratos colectivos, a saber:

1. Etapa “civilista”, ya que en el origen los contratos colectivos se pactaban “de y para los miembros de la asociación sindical”.³⁷
2. Etapa de “abandono del derecho privado”, en donde, en primer lugar, aparece el contrato colectivo de empresa, ya que “las estipulaciones se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento”; y, en segundo lugar, tenemos a los contratos colectivos “gremiales”, que se suscriben con los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, los cuales pueden regir en una o más empresas, en una región o en el país, y le corresponde celebrar al sindicato mayoritario.
3. La etapa de los “contratos-ley”, que son la expresión más alta de la igualdad de condiciones de trabajo, según el autor, y pueden ser para regiones o zonas determinadas o a nivel nacional, que comprenden “una rama de la industria”.³⁸

Esta referencia de Mario de la Cueva, que ha sido implementada en su última etapa tanto en México como en Argentina y otros países, se ha intentado también incluirla en nuestra legislación, aunque con la permanente

36 Debido a una acción concertada de gentes reaccionarias, pese a la derogatoria de este nefasto decreto dictatorial, la Comisión de Codificación del Congreso incluyó como art. 234 del *Código del Trabajo* el siguiente texto: “Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentan uno o más pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo”. De todas maneras, una norma constitucional posterior, ahora contenida en el art. 326.12 (2008), impide que se atropelle el derecho de petición al determinar la competencia a los tribunales de conciliación y arbitraje y no a una autoridad de trabajo en el trámite de los pliegos de peticiones.

37 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pp. 418 y 419.

38 *Ibíd.*

oposición de los sectores empresariales. A finales de 2011, una comisión de juristas, convocada por el Frente Unitario de los Trabajadores y presidida por Julio César Trujillo, ha elaborado un Proyecto de Código Orgánico del Trabajo, el cual deberá presentarse a la Asamblea Nacional para su consideración y debate, y en donde aparece un capítulo sobre la contratación colectiva precisamente con la posibilidad de ampliar la negociación por rama de actividad.

Importancia

La contratación colectiva es una institución que permite mejorar las deficientes condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, esto es, de la inmensa mayoría de la población, que incentiva la organización de ellos, así como la formación de su conciencia clasista para la transformación social; en este sentido, logra adquirir “la capacidad necesaria para definir los esquemas en los que desarrolla su actividad productiva y ejercer su poder de clase... es una especie de pequeña legislación interna en la que coparticipa” el sindicato.

“El contrato colectivo, al generar mejores condiciones de vida y de trabajo, permite una mayor entrega de los trabajadores a sus causas históricas. El mejoramiento de las condiciones en que viven los trabajadores no frena su capacidad de lucha, ya que, por excelente que pudiera ser un contrato colectivo”, no suprimirá la explotación que propicia este sistema socioeconómico.

“En el plano jurídico, la importancia de la contratación colectiva está en su obligatoriedad, pues es una ley para las partes, siendo por lo tanto exigible su cumplimiento”.³⁹

Características

- a) Es un convenio bilateral. Se lo negocia y suscribe entre dos partes, pero como consta en la definición legal, puede ser también multilateral, es decir, que involucre a varios empleadores o asociaciones de ellos y a varias asociaciones de trabajadores.
- b) De adhesión. Los nuevos trabajadores, aquellos que ingresan luego de la suscripción, se adhieren automáticamente al convenio.
- c) Revisable. Generalmente cada dos años, en forma total o parcial.
- d) De efectos obligatorios. Tiene estos efectos una vez suscrito o por resolución de un tribunal arbitral.

39 “El contrato colectivo”, en *Cuadernos Sindicales*, No. 5, Quito. Instituto Nacional de Educación Laboral -INEL-CEOSL-, 1987, p. 11, 1a. ed.

- e) Rige para el futuro. Aunque es evidente que determinados beneficios que se pactan luego de la terminación del plazo pueden reconocerse retroactivamente, a partir del día siguiente a la terminación del contrato anterior.
- f) De protección. Es parte de la naturaleza del Derecho de Trabajo: se reconoce los derechos y garantías a la parte débil de la negociación, a los trabajadores.
- g) Producto de la “autonomía colectiva”. Este principio traduce la participación de las partes de la negociación, sin interferencia externa, sin intervención de la autoridad pública. Al respecto, es importante el criterio del maestro Mario de la Cueva cuando manifiesta que:

El derecho alemán, igual que el francés y el italiano, no acepta las acciones del trabajo o del capital ante un tribunal, para que éste fije o modifique, imperativamente, el contenido del contrato colectivo... Los sindicatos alemanes rechazan esa solución, no solo porque destruiría la fuerza de la lucha de clases, sino porque negaría la autonomía del contrato colectivo, prefirieron, en todo caso, la negociación con los patronos o la huelga.⁴⁰

- h) Normativo
- i) Imperativo. Esto es de vigencia incondicional.
- j) De vigencia inmediata. Una vez celebrado por escrito ante la autoridad de trabajo, es decir, con la solemnidad del caso, entre en vigencia en forma inmediata.
- k) Es un convenio celebrado. Se conoce como “celebrado” o “suscrito” en virtud de que debe cumplirse la solemnidad de la firma del instrumento con la comparecencia de las partes y ante la autoridad de trabajo. Se trata de la forma “escrita” de un contrato, como explica Trujillo, que se distingue de otras formas convencionales, como por ejemplo los contratos individuales de trabajo expreso-verbal o tácito, los cuales no tienen la condición o elemento mencionado.
- l) La celebración por escrito incluso es una solemnidad que consta en la legislación ecuatoriana para impedir la declaratoria de nulidad.⁴¹
- m) Suscrito entre las partes.⁴² Es un convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas.

40 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 400.

41 Ver art. 236 del C. del T.

42 Art. 220 del C. del T.

En este sentido, los empleadores pueden ser personas naturales o jurídicas y mantener o no una asociación estable; en cambio, los trabajadores necesariamente deben asociarse legalmente, aunque existiría una salvedad cuando un “Comité Especial” (organismo temporal no jurídicamente constituido) ha presentado un pliego de peticiones y concluye con la firma de una acta transaccional con condiciones generales de trabajo, la misma que de acuerdo a la ley tiene el mismo efecto que un contrato colectivo de trabajo.

Si se trata de un convenio entre las partes, se entiende que se relaciona con la voluntad de ellas, es decir, de un acuerdo mutuo; no obstante, la Ley 133, reformatoria al *Código del Trabajo*, de noviembre de 1991, trastrocó este criterio al permitir que ya no solo sea un acuerdo entre las partes sino también un producto de la decisión de un tercero, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA).

- n) Este contrato es “inderogable”, en el sentido de que la nulidad del mismo solo pueden plantear los trabajadores.
- o) Es un contrato típico de “tracto sucesivo”, es decir, que una vez celebrado el primer contrato colectivo existe una norma que permite que, cumplido el plazo de duración, se negocie una revisión del mismo; y, mientras se logra tal compromiso, el contrato anterior continúa vigente. En otras palabras, el contrato puede prorrogarse indefinidamente en su vigencia, hasta cuando se firme otro convenio.
- p) Es “una fuente autónoma de derecho objetivo (pues) no todo el derecho proviene del Estado ni toda la tarea del Estado se reduce al derecho”.⁴³
- q) Por su origen, es un “acto-unión”, es decir, una “convención que da nacimiento a una norma permanente o a una situación jurídica objetiva”; y, es también una especie de “acto plurilateral”, pues se trata de un “acto colectivo, esto es, de la conjunción de voluntades que se proponen la realización de un fin común”.⁴⁴
- r) Finalmente, Mario de la Cueva, quien cita a León Duguit, enseña que es también un “acto-regla”, ya que “es el creador de situaciones jurídicas generales y objetivas, o normas jurídicas generales y objetivas”.⁴⁵

Clasificación

En el Ecuador existen las siguientes clases o tipos de contratos colectivos de trabajo:

43 Julio C. Trujillo, *Derecho del Trabajo*, t. II, p. 205.

44 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pp. 391 y 392.

45 *Ibid.*, p. 393.

El ordinario, esto es el común, aquel expuesto en la legislación y en la doctrina.

El obligatorio, el cual se configura en el C. del T., art. 252: Si el convenio ha 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 rama y de ese territorio, cuya extensión de beneficios se resuelve mediante Decreto Ejecutivo. Se denomina también “contrato-ley”.

Las actas transaccionales con valor de contrato colectivo. Las actas transaccionales suscritas por las partes dentro de un conflicto o durante la relación laboral, según el art. 489 del C. del T., “tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo”.

De la misma manera, *los laudos y fallos arbitrales*, cuando las partes, dentro o fuera de un conflicto colectivo, se someten al fallo arbitral, sea del Tribunal de Conciliación y Arbitraje o de una “persona, comisión o tribunal” que libremente escojan, tales decisiones tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, de un contrato colectivo de trabajo.⁴⁶

Estructura

Las partes o los sujetos del contrato

Según la definición del *Código del Trabajo*, las partes son: uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. No obstante, en la realidad actual, la posibilidad de celebrar un contrato colectivo es entre un empleador (persona natural o jurídica) y una asociación de trabajadores, dentro de una empresa o entidad, pues la alternativa de que se agrupen los empleadores y las asociaciones de trabajadores de una rama, por ejemplo, es aún remota pese a la presencia declarativa del “contrato colectivo obligatorio” y a las continuas propuestas de las centrales sindicales para extender la negociación a una rama de actividad, como también consta en el proyecto elaborado por iniciativa de los dirigentes del FUT, a fines de 2011.

Como ya se dijo, incluso en la *Constitución* vigente (2008), consta una norma, la del art. 326,9, que impone la necesidad de la presencia de una sola organización sindical para todos los efectos de la relación laboral en el sector público, esto es también para la contratación colectiva. Aunque esta disposición no se aplica en el sector privado, dada la artificiosa división impuesta en la

46 Arts. 4, 8, 9 y 502 del *Código del Trabajo*.

legislación ecuatoriana, contraria al ordenamiento internacional en esta materia que no hace distinción alguna entre trabajadores del sector público y privado,⁴⁷ en la práctica, aún es prohibitiva la posibilidad de una negociación sectorial.

La parte trabajadora

Con las restricciones anotadas, en términos generales, los contratos colectivos pueden suscribir las organizaciones como: asociaciones profesionales, asociaciones de empleados, de empleados y trabajadores, de obreros, por sindicatos o por comités de empresa.

Es menester anotar que también existe la denominación de “comité central único”,⁴⁸ conformado por más del 50% de los trabajadores de las “instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública” (?), institución y condiciones extrañas, obsoletas y que no corresponden a los tiempos modernos.

Es evidente que, si se cuenta con un comité de empresa, es ésta la organización que se encuentra facultada legalmente para negociar y suscribir un contrato colectivo.⁴⁹

En su defecto, por la asociación mayoritaria o una representación de las organizaciones interesadas.

La parte empleadora

El contrato lo pueden suscribir uno o más empleadores (personas naturales o jurídicas) o una o más asociaciones de empleadores.⁵⁰ Una vez más, es necesario aclarar que en la práctica es un empleador quien suscribe y que en el sector público la única posibilidad es hacerlo con el representante legal de la entidad o la empresa pública respectiva, dada la limitación de la norma constitucional ya transcrita.

Objeto del contrato

Según la definición del Código, su objeto es “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 otros términos, los contratos individuales deben sujetarse a las condiciones o bases del contrato colectivo, las cuales prevalecen y deben aplicarse

47 Art. 2 del Convenio 87 de la OIT.

48 Art. 221, segundo inciso, del C. del T.

49 Art. 461.1 del C. del T.

50 Art. 220 C. del T.

necesariamente, salvo quizá el plazo o estabilidad, pues en el propio contrato colectivo se incluye generalmente esta excepcionalidad.

Contenido del contrato

La Ley Laboral fija, aunque de manera incompleta, restringida y genérica, el siguiente contenido: las horas de trabajo, el monto de la remuneración, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, el subsidio familiar y las demás condiciones que estipulen las partes.

En realidad, el artículo del Código, luego de anotar algunos temas obligatorios y genéricos, al final deja abierta la posibilidad de incluir todos aquellos aspectos que acuerden las partes, pues pueden destacarse varias omisiones como la estabilidad, la duración, los beneficios de diverso orden, etc.

Por ejemplo, el tema de la estabilidad es clave: se trata de establecer una garantía de permanencia en el puesto de trabajo mayor que lo señalado en la ley (un año mínimo), y que en caso de violación de la misma (2, 3 o 4 años), la obligación de pago de indemnizaciones laborales también superando lo constante en la ley (aproximadamente un mes de remuneración por cada año de servicio), esto es el reconocimiento de una indemnización equivalente al tiempo que falta para concluir la estabilidad pactada o el ciento por ciento de la misma, según los casos.

Otro aspecto importante es el de la duración, en el sentido de que el contrato puede tener un plazo fijo (1, 2 o 3 años) o indefinido o por el tiempo de duración de la obra o servicio, no obstante lo cual se pacta un mecanismo de negociación al término de la duración del contrato, para que el mismo pueda ser renovado, reformado o revisado para que entre en vigencia al día siguiente de la fecha de término del plazo; y, si no ha concluido la negociación, todos los nuevos beneficios acordados se reconocerán retroactivamente. Este precisamente es el significado del carácter de “tracto sucesivo” que tiene este convenio.

También deben incluirse los beneficios económicos fundamentales para la supervivencia de los trabajadores y sus familias, ya que ellos son los verdaderos creadores de la riqueza social, la cual es acaparada por los empresarios capitalistas, dadas las condiciones inequitativas de este injusto sistema.

Estos beneficios son de dos clases: los directos y los indirectos.

Los primeros pueden ser:

- El incremento de la remuneración, conforme a la elevación del costo de la vida.
- Los subsidios (que son de carácter permanente: familiar, de antigüedad, educacional, por transporte, por alimentación, etc.), pero que han

necesariamente, salvo quizá el plazo o estabilidad, pues en el propio contrato colectivo se incluye generalmente esta excepcionalidad.

Contenido del contrato

La Ley Laboral fija, aunque de manera incompleta, restringida y genérica, el siguiente contenido: las horas de trabajo, el monto de la remuneración, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, el subsidio familiar y las demás condiciones que estipulen las partes.

En realidad, el artículo del Código, luego de anotar algunos temas obligatorios y genéricos, al final deja abierta la posibilidad de incluir todos aquellos aspectos que acuerden las partes, pues pueden destacarse varias omisiones como la estabilidad, la duración, los beneficios de diverso orden, etc.

Por ejemplo, el tema de la estabilidad es clave: se trata de establecer una garantía de permanencia en el puesto de trabajo mayor que lo señalado en la ley (un año mínimo), y que en caso de violación de la misma (2, 3 o 4 años), la obligación de pago de indemnizaciones laborales también superando lo constante en la ley (aproximadamente un mes de remuneración por cada año de servicio), esto es el reconocimiento de una indemnización equivalente al tiempo que falta para concluir la estabilidad pactada o el ciento por ciento de la misma, según los casos.

Otro aspecto importante es el de la duración, en el sentido de que el contrato puede tener un plazo fijo (1, 2 o 3 años) o indefinido o por el tiempo de duración de la obra o servicio, no obstante lo cual se pacta un mecanismo de negociación al término de la duración del contrato, para que el mismo pueda ser renovado, reformado o revisado para que entre en vigencia al día siguiente de la fecha de término del plazo; y, si no ha concluido la negociación, todos los nuevos beneficios acordados se reconocerán retroactivamente. Este precisamente es el significado del carácter de “tracto sucesivo” que tiene este convenio.

También deben incluirse los beneficios económicos fundamentales para la supervivencia de los trabajadores y sus familias, ya que ellos son los verdaderos creadores de la riqueza social, la cual es acaparada por los empresarios capitalistas, dadas las condiciones inequitativas de este injusto sistema.

Estos beneficios son de dos clases: los directos y los indirectos.

Los primeros pueden ser:

- El incremento de la remuneración, conforme a la elevación del costo de la vida.
- Los subsidios (que son de carácter permanente: familiar, de antigüedad, educacional, por transporte, por alimentación, etc.), pero que han

sido prácticamente suprimidos de la contratación colectiva en los últimos tiempos bajo el falso criterio de la unificación salarial.

- Las bonificaciones (en casos concretos, como: por renuncia voluntaria, por matrimonio, por nacimiento de los hijos, por navidad, por festividades locales, etc.).
- Ayudas (por fallecimiento de familiares, por maternidad, por calamidad doméstica en general, etc.).
- Los beneficios económicos indirectos se perciben a través de la organización sindical, por la prestación de servicios o por la ejecución de ciertas actividades, como aquellas de educación, culturales y de capacitación, deportivas, paseos, etc.
- Por otra parte, se pactan los denominados beneficios de orden social, como becas para los hijos de los trabajadores, pólizas de seguro de vida y de accidentes, préstamos y anticipos, etc.
- Así también los beneficios de orden sindical como el aporte para el funcionamiento del gremio (local sindical), ayuda para las diferentes actividades (aniversarios, fiesta navideña, participación en el día del Trabajo, permisos sindicales, permisos para eventos sindicales, etc.).

Objetivos del contrato

Se destacan los siguientes objetivos básicos del contrato colectivo de trabajo:

La reglamentación de la ley

Pueden contener aspectos reglamentarios sobre normas legales contradictorias o no muy claras; o para establecer criterios de procedimiento para el ejercicio de garantías y derechos reconocidos legalmente.

Superación de la ley

Las disposiciones legales son aquellas que básicamente se han establecido en beneficios de los trabajadores y de la relación laboral, en todo caso por concesiones realizadas por los sectores dominantes que también controlan la función legislativa. Lo que ha ocurrido en la historia de la legislación laboral ecuatoriana no es precisamente un mejoramiento paulatino de sus normas sino todo lo contrario. Con las dictaduras de los años sesenta y setenta y a partir de los noventa, con la mayor presencia de Gobiernos de orientación neoliberal, la llamada “flexibilización laboral” se puso de moda y, en varias acciones de antireforma laboral, se han restringido, limitado y hasta eliminado instituciones, normativas con garantías y derechos fundamentales. En este sentido, si la contratación colectiva aún puede reivindicarse, vale la pena establecer cláusulas

las contractuales que puedan mejorar o superar a la ley e incluso restablecer beneficios eliminados. En estos últimos años, con mayor saña y perversidad se ha esquilmo, desnaturalizado y casi suprimido la contratación colectiva, especialmente en el sector público; por tales motivos, con la fuerza de la organización sindical que aún queda y que deberá fortalecerse en el futuro, debe utilizarse a la contratación colectiva como un mecanismo de recuperación y superación de la legislación reformada negativamente o incluso eliminada.

Inclusión de disposiciones legales, constitucionales e internacionales

Si bien tanto las disposiciones legales, como las constitucionales y las internacionales de hecho se incorporan a los contratos colectivos, en algunos de los cuales así consta expresamente, con la única aclaración de que será aplicada la norma más favorable al trabajador, es valioso que para mejor comprensión y manejo de la normativa protectora en el orden laboral, pueden transcribirse aquellas disposiciones fundamentales.

Reformas administrativas de la empresa

En los contratos colectivos se incorporan aspectos de coadministración o coparticipación en las decisiones de la empresa, en aspectos relacionados por ejemplo con la seguridad industrial, el manejo de ciertos beneficios contractuales, así como en la creación de organismos como el comité obrero patronal, el comité de seguridad e higiene industrial, de calificación para ascensos de personal, para la capacitación, etc.

Reivindicaciones en los órdenes económico, social, cultural y sindical

Éstas son las mencionadas en el acápite sobre el contenido del contrato, pero que, obviamente, tienen que ver igualmente con los objetivos del mismo.

Ámbito de validez

En el tiempo

Tiene que ver con la duración del contrato, que puede ser a tiempo fijo, a tiempo indefinido y por el tiempo de duración de la obra o servicio. Pese a esta determinación no olvidar que el contrato colectivo es de “trato sucesivo” y que una vez iniciada la contratación colectiva, las revisiones o reformas posteriores permiten la continuidad del instrumento. Naturalmente, con fines didácticos, es imprescindible hablar del plazo o tiempo de duración de un contrato.

Por otra parte, se refiere a la vigencia del contrato, que por sus características, puede hablarse que la misma puede tener continuidad y también retroactividad.

En el espacio

Se refiere al ámbito del contrato colectivo, esto es a la o las empresas o establecimientos que comprende, y a la circunscripción territorial de aplicación.

Personas amparadas

Debe precisarse a quienes beneficia o protege el contrato: a todos los trabajadores de la empresa, como incluso determina una resolución obligatoria de la ex Corte Suprema de Justicia; o únicamente a los miembros del sindicato u organización que suscribe el contrato. Por otra parte, también se hace constar a qué personas se excluyen del contrato, que en muchos casos se mencionan a los personeros y representantes de la empresa empleadora, y también al personal de confianza, e incluso a los trabajadores con contratos precarios (de un año, con período de prueba, eventuales, ocasionales, a tiempo parcial, etc.).

Preparación y presentación del proyecto de contrato

Preparación

La organización sindical aún conserva la iniciativa de la contratación colectiva, pues su interés es natural. No ocurre así con los empleadores, muchos de los cuales se oponen, a veces violentamente, o por lo menos tienen recelo de esta institución tan importante para la paz social. Tampoco la autoridad pública se preocupa de incentivar la negociación colectiva, si incluso en el Ministerio del ramo se ha desmantelado la mediación laboral.

En consecuencia, es la asociación de trabajadores la que debe preparar el proyecto de contrato colectivo, si es posible con el asesoramiento debido, tanto de un profesional especializado y comprometido, como de una central sindical, a través de sus asesores y facilitadores.

La directiva de la entidad clasista prepara un anteproyecto que se hará conocer en una asamblea general convocada para ese objeto. Este último organismo, luego de un debate, aprueba el proyecto y autoriza a los dirigentes para que lo tramiten.

Debe tomarse en cuenta que si se trata de un primer contrato, su redacción y contenido debe ser meditado, con una amplia discusión sobre los

criterios y aspiraciones de la mayoría de trabajadores, ya que si en cambio se trata de una contratación posterior, deberá estructurarse un proyecto de revisión total o parcial, según el caso, cuidando de no afectar normas fundamentales ya consagradas en el texto anterior, como la estabilidad, por ejemplo, y, entonces, se buscará mejorar o ampliar el contrato existente.

La elaboración del proyecto debe tener la seriedad necesaria, debe estudiarse la situación económica, social y política del país, pero también las posibilidades y capacidad económica de la empresa o empresas involucradas, y, naturalmente, los requerimientos de los trabajadores.

Para cada una de las normas previstas debe tenerse la fundamentación legal respectiva y las argumentaciones para el período de negociación.

Presentación del proyecto

El proyecto de nuevo contrato o de revisión se lo presenta ante el inspector del trabajo de la localidad, esto es del domicilio de la empresa y de los trabajadores. Los inspectores tienen jurisdicción provincial, sin embargo, en algunos cantones se cuenta con oficinas para tal efecto. Es conveniente preparar un escrito con el patrocinio de un abogado sindical, en el cual debe constar la comparecencia, a través del representante legal del organismo, o con la concurrencia de los miembros de la directiva, con los nombramientos respectivos, que son las credenciales suficientes para tal diligencia; se plantea que dicha autoridad notifique al representante del empleador con el proyecto adjunto y se señala el lugar o domicilio para tal notificación. Se acompaña un original y una copia del proyecto de contrato o revisión del mismo. El inspector tiene el término de cuarenta y ocho horas para la notificación requerida.⁵¹

Negociación

Transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación,⁵² las partes deberán iniciar la negociación, sea de manera directa o con la intervención de un mediador o autoridad administrativa laboral. El plazo para la negociación, esto es contando los días calendario, incluyendo los de descanso obligatorio, es de treinta días, salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan su prolongación. Todas estas normas referentes a la presentación del proyecto y la negociación del mismo, así como las siguientes, fueron introducidas por la nefasta Ley 133, reformatoria al *Código del Trabajo*,

51 *Código del Trabajo*. art. 223.

52 *Ibíd.*, art. 224.

por influencia empresarial y con el voto conforme de congresistas afines a tal sector, en noviembre de 1991, como ya se indicó. Estos artículos desnaturalizan a la contratación colectiva porque presionan a las partes a una negociación en un tiempo compulsivo y permiten que si las partes no se ponen de acuerdo en tal plazo concluye esta etapa y se pasa a una especie de conflicto colectivo, como se verá enseguida. Obviamente, si se logra un acuerdo en el plazo previsto o durante la prórroga de la negociación, se suscribirá el contrato colectivo de trabajo, con la solemnidad del caso, aunque esta posibilidad es la más remota, desafortunadamente.

Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Si no hay arreglo entre las partes, en la doctrina internacional, según principalmente consta en los convenios 87 y 98 de la OIT, no habría contrato colectivo; pero en el Ecuador, que desde la década de los años 90 se ha declarado fuera del ordenamiento jurídico internacional, al cual se sujetan normalmente los demás países del planeta, los sujetos de la negociación colectiva deberán someterse obligatoriamente al conocimiento y resolución de un tribunal de conciliación y arbitraje. Qué despropósito y qué orientación autoritaria, aunque ya se nos ha acostumbrado a la obligatoriedad, pues como se verá más adelante, la famosa Ley 133 impone también la mediación obligatoria (?), torpeza jurídica inédita, y, últimamente, mediante un Decreto Ejecutivo, la renuncia obligatoria para un servidor público, lo cual causa hilaridad y es una vergüenza para nuestro país (así como hace unas décadas el Teatro Ensayo montó una obra con el nombre ¡Prohibido prohibir!, ahora deberíamos pedir a Santiago Roldós que presente una pieza con el título ¡Prohibido obligar!).

El trámite obligatorio puede iniciarlo cualquiera de las partes, aunque en alguna ocasión presentaron las dos. Se lo hace a través de la figura de reclamación ante el Director Regional del Trabajo (se presenta el proyecto del contrato ante el inspector del trabajo y para confundir y complicar las cosas, pues no hay un director en todas las provincias y localidades, la reclamación se hace ante esta otra autoridad).

La reclamación es una especie de demanda, por tanto, debe indicarse la autoridad ante la que se presenta, las denominadas “generales de ley” de los comparecientes, los antecedentes y la fundamentación, de hecho y de derecho. Aquí se podrá indicar que sí se aprobaron algunas cláusulas contractuales en el período de negociación, por ejemplo, pues el tribunal solo resolverá los puntos en desacuerdo; si este es el caso, ya que si no existió

acuerdo alguno, como suele ocurrir normalmente, el arbitraje comprenderá todo el texto del contrato o de la revisión del mismo. Es también necesario acompañar la designación y la aceptación de los vocales que integrarán el tribunal de conciliación y arbitraje; se anotará el legítimo contradictor y el lugar para las notificaciones. Es necesario fijar un domicilio judicial y, por tanto, debe contarse con el patrocinio de un abogado.⁵³ Se acompañarán también las pruebas instrumentales de que dispongan, como el proyecto de contrato, las actas suscritas por las partes durante la negociación, etc.

Recibida la reclamación, el director del trabajo, dentro de las siguientes 24 horas, dispondrá la notificación al requerido al cual le concederá tres días para la contestación, la misma que contendrá lo siguiente:⁵⁴ la designación de la autoridad, un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, las excepciones, también la designación y aceptación de los vocales del tribunal y el domicilio legal para las notificaciones; igualmente, a este escrito, se acompañarán las pruebas pertinentes que disponga el demandado.

Si la contestación es totalmente favorable, se convocará a las partes para la suscripción del contrato colectivo; por el contrario, si no hay contestación o si la misma fuese negativa o parcialmente favorable, el director, que se convierte en el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, convocará a una audiencia de conciliación, a la cual las partes concurrirán con la representación y las credenciales suficientes.⁵⁵

Si la conciliación se produce, se cumplirán los requisitos y se firmará el contrato colectivo; en caso contrario, se concede un término de seis días para las indagaciones, y cumplidas las mismas el Tribunal se reúne para dictar sentencia, que puede ser aclarada o ampliada, luego de lo cual causa ejecutoria; aunque esta disposición estaría contrariando la *Constitución* que impone la posibilidad de una segunda instancia.

Situaciones procesales que tienen los mismos efectos de un contrato colectivo

La contestación totalmente favorable a la reclamación, el acuerdo de las partes obtenido en la audiencia de conciliación y la sentencia del tribunal de conciliación y arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

53 *Ibid.*, art. 226.

54 *Ibid.*, art. 228.

55 Ver artículos 230, 476, 477 y 478 del C. del T.

Prohibiciones para las partes durante la tramitación

Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el empleador no podrá despedir ni desahuciar los contratos de los trabajadores estables o permanentes y si lo hace deberá indemnizar a los afectados con una indemnización equivalente a doce meses de remuneración, sin perjuicio de las demás indemnizaciones legales o contractuales. De la misma manera, los trabajadores no podrán presentar un pliego de peticiones durante este trámite respecto de los puntos contractuales.⁵⁶

En otro caso, si un empleador desaprensivo despide a uno o más trabajadores una vez notificado con el contrato colectivo, ellos, cumpliendo los requisitos legales, podrán declarar la huelga.⁵⁷

En este punto, reitero la referencia a un rezago de las dictaduras militares la permanencia en el Código del artículo 234, codificado por gente inexperta, despistada o desafecta a los trabajadores, el mismo que señala la siguiente barbaridad jurídica:

“Archivo del pliego de peticiones. Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo”.

Este engendro jurídico ha sido utilizado frecuentemente por autoridades laborales venales, pese incluso a que tanto en la *Constitución* de 1998 como en la actual de 2008, constan disposiciones que impiden tal atropello anti sindical, como es el caso del art. 326,12 vigente.⁵⁸

Legalización del contrato colectivo

Ya se indicó que la ley exige una serie de formalidades para la suscripción del contrato colectivo de trabajo: debe celebrarse ante el director del trabajo o a falta de éste, ante un inspector del trabajo, y por triplicado, so pena de nulidad, aunque ésta solo puede alegarla el trabajador o la asociación.⁵⁹

Posibilidad de la suspensión temporal de los efectos del contrato colectivo

Aunque es aconsejable no hacerlo, la ley laboral permite que puedan suspenderse temporalmente los efectos de un contrato colectivo para lo cual

56 Art. 233 del C. del T.

57 Art. 235 C. del T.

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

59 Arts. 40 y 236 del C. del T.

deberá constar esta posibilidad expresamente en el convenio, “por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad... huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo (?) y otras análogas” (¿?), todo lo cual me parece contraproducente y atentatorio al derecho y garantía a la contratación colectiva de trabajo, como se impone en los convenios internacionales y en la *Constitución*. Si algún empleador exige tal violación, los trabajadores organizados deberían oponerse firmemente, pues además se plantea que también se resolverá si el trabajador “dejará o no de percibir la remuneración”.⁶⁰

Cumplimiento del contrato colectivo

Una vez suscrito y en vigencia el contrato, debe publicarse para conocimiento y aplicación de todos los involucrados. En el propio texto debe constar esta obligación del empleador. Es necesario advertir que el cumplimiento es responsabilidad de las partes.

La asociación de trabajadores puede ejercer las acciones o gestiones de cumplimiento del contrato, sin perjuicio de que los trabajadores de manera particular ejerzan su derecho.⁶¹

En caso de incumplimiento, se estará a lo convenido por las partes en el propio instrumento. Si no existe norma al respecto, la parte afectada podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, “salvo estipulación en contrario”.⁶² Esta disposición es casi letra muerta. Los empleadores, quienes generalmente son los renuentes a cumplir sus obligaciones legales y contractuales, se burlan de la organización sindical, de los trabajadores, de las autoridades; y, pese incluso a exigírseles vía jurisdiccional, por ejemplo a través de un pliego de peticiones, el tribunal de conciliación y arbitraje presidido por una autoridad de trabajo, con alguna rarísima excepción, desechan el pedido de pago de indemnizaciones por incumplimiento del contrato.

Fundamentos constitucionales y del Derecho Internacional sobre los contratos colectivos de trabajo

a) Normas relativas al derecho a la contratación colectiva

El Convenio 98 de la OIT determina que los trabajadores organizados tienen derecho a plantear al empleador la negociación de un contrato co-

60 Art. 241 C. del T.

61 Art. 242 C. del T.

62 Art. 251 C. del T.

lectivo, tomando también en cuenta que la *Constitución* garantiza especialmente la contratación colectiva de trabajo, y, de conformidad con la ley, los trabajadores cohesionados pueden ejercer el derecho a la huelga para esta exigencia.

b) Normas sobre el contenido del contrato colectivo

Existen varias normas constitucionales que permiten argumentar la necesidad de incluir en el texto contractual disposiciones relativas a garantizar el derecho al trabajo, a un nivel de vida digno, a la salud, a la educación, a la protección a la familia, para la aplicación también de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos, entre otras normas importantes.

c) Normas sobre la aplicación del contrato colectivo

Tanto en la *Constitución* como en el *Código del Trabajo* se establece el principio *In dubio pro operario*, esto es que 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.⁶³

Causas para la terminación de un contrato colectivo

La ley laboral se refiere a las causas para la terminación de un contrato colectivo al aplicar los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del art. 169 del C. del T.; y, también, en caso de disolución o extinción de la asociación contratante cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Asimilar las causales de terminación de un contrato individual de trabajo al contrato colectivo es un despropósito y un error jurídico esencial: no existe parangón posible entre estas dos clases de contratos, al menos para este tema. Por ello, considero que son absurdas e inaplicables la mayoría de las causales del artículo arriba mencionado, en virtud de la siguiente argumentación:

La primera causal indica que puede terminar el contrato “por las causas legalmente previstas” en él. Al menos quien escribe este texto no conoce un solo contrato colectivo de trabajo que incluya causas para su terminación legal; todo lo contrario, se establece regularmente una cláusula de continuidad del contrato, a través de la condición de éste como de “tracto sucesivo”.⁶⁴

63 Art. 326.3 CR - J.J. Bejarano y otro. El contrato colectivo. *Manual...*, pp. 33 y 34.

64 Pongo un ejemplo de redacción de esa norma convencional: “Por lo menos 60 días antes del plazo de vencimiento de este contrato, la asociación de trabajadores presentará el proyecto de

La segunda causal: “Por acuerdo de las partes”. “¿Existirá alguna representación de la asociación de trabajadores que acepte una terminación del contrato de esta forma, sin que exista alguna razón insalvable? En definitiva, se trata de un contrato que afecta a los actuales y futuros trabajadores de una empresa o conjunto de empresas.

La tercera: “Por la conclusión de la obra o servicio”. En todo caso, en el contrato colectivo podría constar una cláusula con esta circunstancia, sin perjuicio de que se deje una salvedad para el caso de que exista una renovación del contrato de obra o servicio, automáticamente se renovará en el mismo plazo el convenio colectivo de trabajo.

Puede aceptarse en cambio la aplicación de las causales 4 y 6, que se refieren a la 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; y, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar. Aunque sí vale la pena pensar en estos casos en la posibilidad de aplicar el tema de la suspensión temporal del contrato, como ya se explicó más arriba.

Los conflictos colectivos de trabajo

Definición

El conflicto colectivo es una controversia entre el empleador o empleadores con la asociación de trabajadores legalmente constituida, de manera especial, con el comité de empresa, que, como se indicó más arriba, es la organización que tiene a su cargo la intervención en este tipo de trámites.

El maestro Mario de la Cueva se remite a los tratadistas franceses Rouast y Durand, quienes indican que los conflictos “son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores”.⁶⁵

Por su parte, Octavio Bueno Magano plantea que los conflictos colectivos se enmarcan en un “proceso de autodefensa, de autocomposición o de tutela, a través del cual el grupo profesional organizado tiende a superar la

nueva revisión del mismo para que se negocie y suscriba en la fecha de vencimiento. Si esto no fuere posible, pues se llega al acuerdo más tarde, todos los beneficios y garantías constantes en este contrato quedarán vigentes hasta la firma del nuevo convenio. Los beneficios de orden económico se pagarán retroactivamente a partir de la fecha de vencimiento del anterior convenio”.

65 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 517.

oposición a la preponderancia de sus intereses, en el sentido del mejoramiento de la condición social de los trabajadores que lo integran".⁶⁶

Trayectoria

Si bien es connatural al ser humano y, por tanto, a los trabajadores, quienes constituimos la mayoría de la población,⁶⁷ la cohesión, la asociación, dada nuestra condición esencial de seres sociales, son las condiciones históricas de división social del trabajo, de inequidad, de marginación, de explotación y sobreexplotación de la fuerza de trabajo, de opresión socioeconómica de los poseedores y propietarios en contra de quienes se quedaron o les obligaron a quedarse al margen de la riqueza social creada precisamente por ellos, las que provocan la conflictividad social y laboral, que configura la creación del nuevo Derecho Social y, dentro de él, el Derecho del Trabajo o Laboral.

Como muy bien enseña De la Cueva, los conflictos sociales se han manifestado permanentemente, "por lo menos desde las Revoluciones francesa e industrial, (como) lucha de clase... pero no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco... la Revolución social mexicana de 1910 y la Revolución socialista rusa de octubre de 1917".⁶⁸

Elementos

- La existencia de una discrepancia, divergencia o lesión de un interés colectivo.
- Que la oposición de intereses esté relacionada con la situación de subordinación laboral.
- Y que participe una colectividad tanto de trabajadores organizados como de uno o más empleadores.⁶⁹

Características

Según Arturo Hoyos, existirían por lo menos dos tipos de características, a saber:

- En lo económico: a) disminución en la producción; b) quebrantos patronales; c) pérdida de salarios.

66 Octavio Bueno Magano, "Clasificación de los conflictos de trabajo considerando los intereses en disputa y los sujetos que intervienen", en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, p. 821.

67 Como dirían los "ocupa" de EE.UU. somos el 99%.

68 Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 505.

69 Arturo Hoyos, "Los conflictos de trabajo", en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, p. 809; y Francisco de Ferrari, *Derecho del Trabajo*, t. IV, p. 218.

- En lo social: el desconocimiento de los derechos de los trabajadores.⁷⁰

Quizá debería plantearse una reformulación de esta institución del Derecho Colectivo, para que no se hable de “conflicto”, que implica fuerza o violencia; y mejor exista una denominación como “controversia colectiva de trabajo”, que tiene otra connotación, que provoca una mediación o un arbitraje, si, como se ha repetido, no se logra un acuerdo directo y consensuado.

Clasificación

Recojo el criterio del tratadista Octavio Bueno, cuando menciona que los conflictos colectivos de trabajo son:

- De naturaleza jurídica, cuando se plantea la aplicación o interpretación de una norma jurídica, legal, reglamentaria o convencional.
- Los de naturaleza económica, esto es los conflictos de interés económico, como crear o modificar condiciones de trabajo, por ejemplo.⁷¹

Configuración del conflicto

El conflicto se configura generalmente ante los incumplimientos de los representantes de la empresa de las disposiciones legales y/o contractuales, de manera reiterada e incluso a pesar de las reclamaciones internas.

Una posición prudente de la asociación laboral es la de agotar los trámites internos e incluso plantear la posibilidad de una mediación, y solo en caso de persistir la actitud negativa de quienes incumplen puede plantearse una reclamación con las aspiraciones de los trabajadores.

El pliego de petición concretas, que de acuerdo a la ley se lo presenta una vez suscitado un conflicto.⁷² Este pliego es una especie de demanda colectiva, el mismo que debe resolverlo la asamblea general de trabajadores afiliados al comité de empresa, o, en su defecto, esto es si no se ha conformado tal entidad, un “Comité Especial”, mediante una moción que es aprobada por la mayoría de asistentes o la totalidad.

El libelo contendrá la designación de la autoridad ante quien se lo presenta, que en primera instancia es el inspector del trabajo de la jurisdicción respectiva; los antecedentes y fundamentos de hecho y de derecho, en donde constarán las circunstancias de la controversia colectiva y la determinación de las normas legales correspondientes que permiten la presentación de tal

70 *Ibid.*

71 Octavio Bueno Magano, “Clasificación de los conflictos de trabajo considerando los intereses en disputa y los sujetos que intervienen”, en *El derecho laboral en Iberoamérica*, Madrid, 1987, p. 822.

72 Art. 468 del C. del T.

reclamación; los puntos del pliego de peticiones concretas, esto es, especificados y redactados de manera clara y precisa.

Trámite del pliego de peticiones

El trámite es el previsto en la ley laboral:⁷³ una vez presentado el pliego, la autoridad del trabajo notificará dentro de 24 horas al empleador (persona natural) o al representante legal de la empresa empleadora, al cual se le concede tres días para contestar. Si ésta fuere favorable, se suscribirá una acta entre las partes y concluirá el conflicto; pero, en caso de contestación parcialmente favorable o de no contestación, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la instancia de mediación laboral obligatoria, cuyo funcionario convocará a las partes “cuantas veces considere necesarias, con 24 horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de la intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes”.⁷⁴

En esta fase de mediación puede lograrse un acuerdo total o parcial. En el primer caso, se suscribirá un acta y concluirá el conflicto; en el segundo, también se suscribirá un acta en donde constarán los acuerdos y desacuerdos.

“Si los empleadores no concurren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas”, o en el caso de que no se logre acuerdo alguno, terminará esta etapa y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo que conoció inicialmente el caso para que se integre el tribunal de conciliación y arbitraje, bajo la presidencia de dicha autoridad y conformado por dos vocales principales y sus suplentes designados por los representantes de las partes.

Mientras se realizan las negociaciones a través de la mediación los trabajadores no podrán declararse en huelga, salvo si “notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa”; o si “después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores...”, excepto si se actuó con violencia; y si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga *ipso facto*....⁷⁵

Integrado el tribunal, su presidente convocará a la audiencia de conciliación, a la misma que concurrirán los trabajadores “por medio de representantes con credenciales suficientes, los empleadores, por sí mismos o por

73 A partir del artículo 468.

74 Art. 470 C. del T.

75 Arts. 471 y 497 del C. del T.

medio de mandatarios autorizados por escrito”.⁷⁶ Durante la audiencia se oirán a las partes y el tribunal propondrá las bases de conciliación. Conocidas estas, las partes pueden acogerlas en su totalidad, con lo cual se suscribirá un acta y concluirá el conflicto. Si no se logra el acuerdo, se abrirá la causa a prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Concluido este período, se dictará sentencia dentro de tres días.⁷⁷ El fallo podrá adoptarse con por lo menos tres de cinco votos.

“Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver. También será de dos días el término para apelar” y para interponer el recurso de nulidad. “No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación...”⁷⁸

El recurso de apelación se tramitará ante el tribunal superior de conciliación y arbitraje, presidido por el director del trabajo correspondiente e integrado por dos vocales principales y sus suplentes elegidos por cada una de las partes.

Si los trabajadores han declarado la huelga, el recurso de apelación lo podrán plantear por resolución de la asamblea general con el voto conforme y secreto de la mayoría absoluta de los asistentes.

Cuando se llega a la sentencia del Tribunal es porque han fracasado las etapas anteriores, de mediación, de conciliación, de negociación, y entonces no se tiene otra opción que llegar al arbitraje, el cual, en el caso nuestro, es “forzoso o compulsivo”, ya que debe intervenir obligadamente un Tribunal y resolver, se entiende y aspira, con equidad y probidad.⁷⁹

En segunda instancia, luego de la posesión de los vocales, el director del trabajo y presidente del Tribunal superior convocará a la audiencia de conciliación, en donde se discutirán exclusivamente los puntos materia de la apelación, se presentarán los documentos que crean pertinentes y se propondrán las bases de conciliación. “Si las partes se concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días”, el cual no será susceptible de recurso alguno, salvo las peticiones de aclaración o ampliación.⁸⁰

76 Art. 476 del C. del T.

77 Art. 479 del C. del T.

78 Art. 481 del C. del T.

79 “Deberían alentarse aquellos sistemas que estimulen la negociación directa, creyentes como somos de que no hay sistema capaz de suplantar eficazmente a las partes en la resolución de los asuntos comunes. Desconfiamos de aquello que tienda a coartar la negociación colectiva o que induzca a las partes a preferir la solución heterónoma en vez de acuerdo o la concertación... El arbitraje debe ser supletorio”. Mario Pasco C., “Los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje”, en *El Derecho Laboral Iberoamericano*, p. 795.

80 Art. 488 del C. del T.

Es indispensable anotar las siguientes normas fundamentales referentes al trámite del pliego de peticiones, las mismas que, lamentablemente, poca atención prestan la mayoría de autoridades del trabajo, dedicadas más bien a negociar los perjuicios a los trabajadores:

- “Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo”.⁸¹
- “En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales”.⁸²

Condición de los tribunales de conciliación y arbitraje

No obstante la experiencia de tantos años de ejercicio profesional en las dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo, hoy de Relaciones Laborales, que tiene un sabor amargo por la actitud inveterada de la mayoría de funcionarios públicos no afectos a los trabajadores y a los sindicatos, lo cual les ha impedido actuar con mesura, independencia, seriedad, justicia, pues lo que ha ocurrido es una inmensa cantidad de actuaciones y fallos contrarios a la razón y al derecho, esto es a la *Constitución*, a la ley y a los convenios internacionales de trabajo, vale la pena analizar la conveniencia de una reforma en su estructura y funcionalidad.

En principio, no sería conveniente por ejemplo involucrar el ejercicio de esta jurisdicción especial y social en la justicia ordinaria. Como señalan algunos autores, es el producto de una gran batalla la independencia de la justicia sindical, obrera, laboral colectiva de la jurisdicción común, pero es indispensable que se conviertan realmente en tribunales de equidad, de verdadera justicia social y de aplicación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, los cuales han sido puntualizados por una declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código Orgánico del Trabajo preparado por una comisión de asesores jurídicos del FUT tiene una propuesta interesante: que las partes designen los cuatro vocales principales para integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y que ellos decidan cuál es el quinto vocal, el cual presidirá.

De esta manera se busca también una independencia de la influencia política gubernamental, incluso para rescatar el principio de “autonomía co-

81 Art. 468, inciso tercero. Los inspectores del Trabajo, a lo mejor por no entender el alcance de esta disposición o por corrupción, la ignoran y aceptan peticiones de los “patrones” para incluso archivar un pliego de peticiones.

82 Art. 490 del C. del T. Esta norma es letra muerta porque frecuentemente incluso se anula un proceso por el solo capricho de los funcionarios, que reciben órdenes de quienes les sobornan.

lectiva”, tan venido a menos u olvidado por los detentadores del poder y por ciertos empresarios contrarios a la solución de las controversias laborales.

El derecho a la huelga

Se trata de un derecho fundamental, reconocido universalmente, pues no existe legislación laboral nacional o internacional en donde no aparezca con amplitud y nitidez este derecho y se lo ha elevado naturalmente a categoría constitucional. Vivimos en una sociedad de división social en clases, de división social del trabajo, de inequidad y discriminación, en donde los conflictos son comunes, los problemas sociales crecen y se complican. De hecho, el ejercicio del derecho de huelga, siendo un mecanismo de presión, puede ayudar a entender que los conflictos y controversias deben superarse de otra manera y buscar una convivencia duradera y pacífica.

Definición

Según Víctor Russomano, la huelga es tanto un hecho social como un hecho jurídico, que consiste en la suspensión o cese voluntario del trabajo, es decir, sin presiones ni violencia y que como sujeto activo participa la mayoría o la totalidad de la colectividad laboral.⁸³

Por su parte, Francisco de Ferrari, indica que la huelga “es un fenómeno espontáneo, inevitable y hasta necesario”.⁸⁴

Para Jean Rivero y Jean Savatier: “La huelga es la cesación concertada del trabajo llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia”.⁸⁵

Nuestra ley laboral establece que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.⁸⁶

La *Constitución* de la República vigente señala: “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”.⁸⁷

Lo incongruente y trágico es que luego de expresar esta garantía, en la misma Carta Política se prohíbe la paralización de los servicios públicos,

83 Víctor Russomano, “Aspectos generales de la huelga”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, p. 720.

84 Francisco de Ferrari, *Derecho del trabajo*, t. IV, Buenos Aires, Ediciones Depalma, p. 267.

85 Citado por Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 588.

86 Art. 467 del C. del T.

87 Art. 326. 14 de la CR.

lo cual da la medida de las limitaciones al derecho universal a la huelga. Obviamente será necesario que se concilie una redacción en la cual no se prohíba sino que se establezcan condiciones de prestación de esos servicios pero que se acepte y no se persiga la declaratoria y ejecución de la huelga, así sea en forma parcial.

En el *Código Penal* se sanciona a quien actúe con violencia en caso de huelga,⁸⁸ aparte de que en la propia ley laboral ya se establece una sanción muy grave para estos casos, cuando, si se demuestra, el tribunal puede declarar ilícita la huelga y, en ese caso, el empleador está en libertad de despedir a los trabajadores, sin indemnización. La observación es que no cabe una doble sanción por un mismo hecho, pues sería inconstitucional, irracional e injusto.

Clasificación

En cuanto a los mecanismos o métodos utilizados

- Legales o ilegales (si se sujetan o no a las disposiciones legales).
- Pacíficas o violentas (en nuestro país pueden declararse las huelgas como lícitas o ilícitas, dependiendo si se usa o no la violencia o la fuerza).
- Legales y pacíficas (estas corresponden al ordenamiento jurídico y al comportamiento adecuado de los actores).
- Ilegales y pacíficas (puede ocurrir que no se cumplieron los requisitos legales para su declaratoria, pero se desarrolla la misma en forma normal, por lo cual solo podría declararse ilegal pero no ilícita).
- Ilegales y violentas (estas huelgas tienen la gravedad de que se pueden declarar como ilegales e ilícitas y entonces las sanciones para los trabajadores son: el no pago de las remuneraciones y la posibilidad del despido de ellos).
- Legítimas e ilegítimas (estas son categorías más bien políticas o sociales, no jurídicas, pues una huelga puede ser declarada ilegal o ilícita pero para los trabajadores y la sociedad es legítima).
- Justas e injustas (se refiere a las causas y los objetivos de la huelga).
- Parcial o total (si tomamos en cuenta p.ej. lo que ocurre en nuestra legislación, que obliga a mantener la producción de bienes perecibles o de servicios públicos, entonces será parcial; en los otros casos, donde no existe limitación, serán totales).

88 Art. 210: “Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot...”.

- De permanencia o no en los locales de trabajo. La ley no impone la permanencia en los locales de trabajo, esta decisión es potestativa de la organización sindical. En cambio en Colombia no se permite a los trabajadores en huelga que permanezcan en los locales de la empresa, lo cual es atentatorio al ejercicio de este derecho esencial.

En cuanto a las finalidades

- Las denominadas “típicas”, tendientes a mantener o modificar las condiciones de trabajo vigentes, pues constituyen un instrumento de presión social.
- Las huelgas “políticas”, a través de la movilización y protesta de los trabajadores por reivindicaciones democráticas y de participación.
- Las “solidarias”, para adherirse o cooperar en la solución de otras huelgas.

En cuanto al territorio

- Huelgas en los propios establecimientos o empresas.
- Huelgas generales: locales, provinciales, regionales o nacionales.

En cuanto a su duración

- Huelgas por tiempo determinado (se menciona un término o se vincula con el trámite del conflicto: termina en los casos señalados en la ley).
- Huelgas por tiempo indeterminado (o huelgas indefinidas), que se prolongan hasta obtener los objetivos invocados. Las unas o las otras tienen que ver con la declaratoria de huelgas generales.⁸⁹

El ejercicio del derecho de huelga

Causales y condiciones legales para la declaratoria y ejecución de la huelga

Las causales para la declaratoria de huelga por parte de los trabajadores están previstas en la ley.⁹⁰

“La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica”.⁹¹

89 Víctor Russomano, “Aspectos generales de la huelga”, *En el derecho Laboral en Iberoamérica*. Madrid, p. 722.

90 Art. 497 del C. del T.: “1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa”.

91 Art. 498 del C. del T. Se refiere al “Comité especial”.

“Producida la huelga, la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas”.⁹²

Pese a esta disposición legal, conseguir el oficio para la Policía, lograr que los policías concurren al lugar de la huelga y ejercitarla sin contratiempos, tiene sus dificultades, esperas, maniobras e incluso una calamidad incorporada en la famosa Ley 133 de Rodrigo Borja, que previamente debe efectuarse un inventario de los bienes de la empresa, con lo cual se frustra la posibilidad de ejecutar esta acción legítima y constitucional.

Término de la huelga

La huelga termina por:

- El arreglo directo o acuerdo entre las partes
- El arbitraje, a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje
- Cuando existe un fallo ejecutoriado⁹³

De la posibilidad de una “huelga solidaria”

Existe la posibilidad de declarar una huelga solidaria con otras huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas que estén en ejecución. En este caso, el empleador no estará obligado al pago de la remuneración durante los días de paralización.⁹⁴

Se hará efectiva tres días después de haberse notificado al inspector del trabajo y no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos. Los huelguistas solidarios no gozan de la garantía de estabilidad establecida para los huelguistas normales.⁹⁵ Como consta en estas normas de la Ley 133, la huelga solidaria se ha convertido en un engaño, en una burla y un atentado a la lucha social y solidaria de los trabajadores. Se les condiciona, se les limita en el tiempo de ejercicio, se les despoja de su garantía de estabilidad, que es un fundamental derecho laboral; se convierte, entonces, en una trampa para perjudicar a los trabajadores. Es necesario restituir la legalidad del ejercicio del derecho de huelga, reconocida en todos los países del mundo. Pese a las denuncias a la OIT sobre la limitación grosera al derecho de huelga en el Ecuador y algunas tibias observaciones del Comité de Libertad Sindical y del Consejo de Administración de ese organismo internacional, aún se

92 Art. 499 del C. del T.

93 Art. 502 del C. del T.

94 Art. 505 del C. del T.

95 Artículos 506 y 509 C. del T.

mantienen las violaciones al Derecho del Trabajo y no solo en este aspecto sino también en los derechos de sindicalización y de negociación colectiva de trabajo. No hay mucha esperanza en la actual legislatura y, entonces, será muy arduo el empeño del movimiento sindical tan reprimido y disminuido para lograr alguna apertura a las propuestas de reforma laboral, a través del Código Orgánico del Trabajo que se discute.

Pero lo increíble es que los asambleístas de Montecristi, como un acto más de desprotección laboral, han eliminado del texto constitucional la mención a la huelga solidaria, aunque sí consta aún en la ley secundaria, como se ha transcrito y comentado anteriormente.

Por otra parte, también se han previsto, con violación constitucional y de los convenios internacionales, limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público, en las cuales deberán establecerse servicios mínimos.⁹⁶

Efectos jurídicos de la huelga

Tomando en cuenta nuestra legislación y en base al esquema que plantea el tratadista Francisco de Ferrari,⁹⁷ se aprecia lo siguiente:

Efecto entre las partes. La huelga solo suspende el contrato de trabajo, no lo concluye. Esto garantiza la continuidad de la relación laboral. Una vez concluido el conflicto, se reanuda la ejecución plena del contrato. Aunque puede poner fin al contrato únicamente en el caso de que el tribunal de última instancia declare a la huelga como ilícita.

Con relación a la remuneración. Si la huelga es legal, se pagan todas las remuneraciones mientras dure la misma; en caso contrario, si se la declara ilegal, no hay obligación de pago.

Con relación a terceros. Es evidente que una huelga causa alarma pública y que puede afectar a terceros, en el caso de los clientes, usuarios, proveedores, contratistas, etc., los cuales deberán esperar que concluya la medida.

En cuanto a la estabilidad. La suspensión del contrato no afecta a la estabilidad, que está garantizada por la ley y la Constitución; por el contrario, la sola declaratoria de huelga garantiza adicionalmente a los trabajadores asociados a una permanencia en sus puestos de labor por doce meses, lo cual implica que si son despedidos recibirán una indemnización también adicional de doce meses de remuneración, sin perjuicio de lo previsto en la ley y en el contrato colectivo.

⁹⁶ Art. 514 y 515 C. del T.

⁹⁷ Francisco de Ferrari, *Derecho de Trabajo*, pp. 287 a 291.

El paro patronal

“Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”.⁹⁸ Su trámite está contemplado en la ley.

Para suspender el trabajo en sus empresas los empleadores deben solicitar la autorización legal a través de una petición al inspector del trabajo de su jurisdicción, con expresión precisa y suficiente sobre los motivos en que se fundan.

La *Constitución* ecuatoriana garantiza tanto la huelga como el paro (patronal), de conformidad con la ley.⁹⁹

Debe presentarse la solicitud con la explicación de que concurren las siguientes circunstancias legales:

- Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa.
- Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador”.¹⁰⁰

Recibida la solicitud, el inspector del trabajo notifica con ella al o los representantes legales del respectivo comité de empresa y, a falta de éste, a los trabajadores para que ellos conformen un comité especial, conforme las normas ya revisadas anteriormente.

Los trabajadores tendrán tres días para contestar y a continuación pedirá la conformación del tribunal de conciliación y arbitraje, de acuerdo a las normas “de los conflictos colectivos”. En la resolución se determinará, si se acepta, la duración del paro. En estos días los trabajadores no recibirán su remuneración, salvo que en el contrato colectivo de trabajo se pacte lo contrario, lo cual es de justicia.

Como se observa, generalmente, los motivos a veces son velados, confusos, engañosos, con el propósito de perjudicar a los trabajadores.

Paro ilegal

Si el o los empleadores paralizan el trabajo sin autorización o prolongan el paro más tiempo del autorizado, los trabajadores tendrán derecho a cobrar

98 Art. 525 C. del T.

99 Art. 326.14 de la CR.

100 Art. 531 C. del T.

la remuneración y a exigir el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo. En este caso puede aplicarse también el artículo 210 del *Código Penal*, como incluso ya se ha expuesto anteriormente:

“La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por si o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos, y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos”.

... La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por si o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos, y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos.

Se mantiene también un artículo peligroso, que establece la posibilidad de reanudación parcial del trabajo y la obligación de comunicar a los trabajadores para su concurrencia. Si el empleador desea perjudicar definitivamente a sus dependientes buscará mecanismos para que ellos no se enteren y dejarles fuera de su trabajo. Éste como otra infinidad de normas deben suprimirse o por lo menos reformarse en defensa de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo que se violan o desconocen en el Ecuador, lo cual se ha agravado con las disposiciones de la Asamblea Constituyente de 2008, que se inventó los “mandatos” para reformar la ley de manera irregular.

De la administración y el procedimiento

El régimen administrativo

El Ministerio de Relaciones Laborales: autoridades y organismos

Mediante Decreto Ejecutivo No. 10, de 13 de agosto de 2009, publicado en el *Registro Oficial* No. 10, de 24 de ese mismo mes y año, se resuelve la fusión del Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones –SENRES–, y se crea el nuevo Ministerio de Relaciones Laborales –MRL–, con las funciones de mantener la paz social mediante unas armónicas y justas relaciones de trabajo, precautelar la integridad física y la salud mental de los trabajadores, auspiciar las organizaciones laborales, determinar remuneraciones justas y desarrollar los recursos humanos, entre otros objetivos.

Para la creación de este nuevo Ministerio, en aplicación del art. 17 de la Ley de Modernización del Estado, que faculta al Presidente de la República

la posibilidad de fusionar las entidades públicas que dupliquen funciones y actividades o que puedan desempeñarse más eficientemente de esta forma, se reforma el art. 16, letra g) del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

Lo curioso de este caso es que no se reforma el *Código del Trabajo*, en cuyo Título VI, Capítulo I, se establece el Ministerio de Trabajo y Empleo para el cumplimiento de las normas de tal cuerpo legal. Naturalmente tal medida podía retrasar el propósito de esta fusión administrativa, aunque lo procedente era actuar como se indica al inicio de este párrafo. Lo que se ha conseguido es una amalgama de dos regímenes legales, el administrativo, que se orienta con la LOSEP y el laboral, con el *Código del Trabajo*. Lo conveniente será más adelante lograr no solo una fusión organizacional sino también legal, para que no tengamos esta distinción contraria al Derecho Laboral Internacional.

Las autoridades y organismos de este Ministerio serían los siguientes, aunque con especial orientación al régimen laboral:

- El ministro de Relaciones Laborales
- El viceministro de Trabajo, con competencia para la aplicación de las normas del *Código del Trabajo*
- El viceministro de Servicio Público, que tiene las atribuciones de la ex SENRES.
- Los respectivos subsecretarios
- Los directores regionales del Trabajo
- Las direcciones y subdirecciones correspondientes

Y los demás organismos previstos en el *Código Laboral* y en otras normas aplicables.

A las autoridades de trabajo, según la ley, les corresponde la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones legales.¹⁰¹

Son atribuciones de las Direcciones Regionales de Trabajo, de manera particular, las siguientes: absolver consultas, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, controlar las dependencias a su cargo, dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo, visitar fábricas y otros establecimientos, formular proyectos de ley, decretos, reglamentos y acuerdos, imponer sanciones, intervenir en los organismos que les corresponda de manera directa o por delegación, resolver los conflictos y las demás señaladas en la ley.¹⁰²

101 Art. 539 C. del T.

102 Art. 542 C. del T.

Los inspectores provinciales de trabajo tienen las siguientes atribuciones específicas: cuidar que se observen las normas de seguridad e higiene industrial, así como la prevención de riesgos de trabajo; cuidar que en las relaciones laborales se respeten los derechos y obligaciones de las partes; efectuar las visitas a los centros de trabajo; velar por el cumplimiento en los establecimientos de las disposiciones legales y reglamentarias sobre el trabajo; conceder o negar el Visto Bueno; intervenir en las comisiones de control; imponer multas, de acuerdo con la ley; y las demás previstas en las normas legales nacionales e internacionales.¹⁰³

Los procedimientos administrativos

Las autoridades de trabajo, los inspectores provinciales y los directores regionales tienen atribuciones para actuar en los procedimientos administrativos e incluso de la jurisdicción especial en materia laboral colectiva.

Los inspectores conocen los reclamos y denuncias especialmente de los trabajadores afectados por determinadas violaciones legales y contractuales, convocan a audiencias conjuntas de las partes y buscan una conciliación; en caso de rebeldía imponen sanciones pecuniarias.

Estas autoridades atienden también la legalización de actas de finiquito y de contratos individuales de trabajo, así como las peticiones de Visto Bueno de las partes de la relación, los desahucios de contratos y los conflictos colectivos de trabajo en su calidad de presidentes de los tribunales de conciliación y arbitraje y de autoridades sustanciadoras de los mismos, en primera instancia; pues, en segunda y definitiva instancia, quienes presiden los tribunales superiores son los respectivos directores regionales de trabajo.

La justicia especial y ordinaria en el orden laboral

Para la administración de justicia ordinaria funcionarán juzgados de trabajo y para la justicia especial en materia laboral colectiva, los tribunales de conciliación y arbitraje, presididos por un inspector del trabajo en primera instancia y por el Director Regional en segunda instancia, e integrados por cuatro vocales principales y sus suplementes; en cada caso, dos en representación de los trabajadores organizados y dos de los empleadores.

En la justicia ordinaria, las salas especializadas de lo laboral de las cortes provinciales de justicia y de la Corte Nacional conocerán los recursos de apelación de las sentencias dictadas por los jueces de instancia, de conformidad con las disposiciones del *Código del Trabajo* y de la justicia común (Ley Orgánica de la Función Judicial).

Las controversias individuales se sustanciarán mediante el procedimiento oral cuyo trámite está previsto en el *Código del Trabajo*.

El procedimiento oral laboral

Tan esperado por los operadores y usuarios no ha tenido los resultados anunciados por sus mentores. Aunque es indudable la pertinencia de este trámite, que debe extenderse a todas las ramas del Derecho, en el caso que nos ocupa es una burla la sujeción a los plazos y términos, pese a las sanciones previstas; se desnaturaliza la oralidad cuando se han reformado las normas y las prácticas para exigir a las partes del litigio que presenten todos los documentos por escrito y se mantiene el represamiento exagerado de causas, pese a los enunciados de agilidad del trámite. El resultado de la aplicación de este procedimiento es aún lamentable y debe reformularse en este proceso de reforma a la justicia que para algunas personas sería positivo.

La demanda puede presentarse de manera oral o escrita, pero en el primer caso, se la reducirá a escrito para la firma o huella del interesado (¿tiene sentido la oralidad?).

Una vez receptada la demanda, el juez la califica, ordena las citaciones al o los demandados y convoca a la audiencia preliminar, en la cual se plantea una posible conciliación, debe contestarse a la demanda y se formulan las peticiones de prueba, de la cual deben entregarse todos los documentos que posean las partes respecto de la controversia. Pese a que puede contestarse la demanda oralmente, dice la norma que deberá presentarse de todas maneras por escrito, así también la formulación de las pruebas y la determinación de los documentos que se entregan. Todo por escrito (realmente no entiendo para qué se cambió el procedimiento si con el juicio verbal sumario pasaba algo similar).

Dentro de la audiencia preliminar el demandado puede plantear una reconvencción, siempre que sea conexa y que el actor pueda contestarla en la misma diligencia. Se tramitará dentro del proceso.

La audiencia preliminar solo podrá diferirse una vez, a petición conjunta de las partes. Si el demandado no asiste se tendrá como negativa pura y simple de la demanda.

Al término de la diligencia, el juez convocará a la audiencia definitiva, que se llevará a cabo en el término no mayor de 20 días, situación que no se cumple.

La audiencia definitiva pública se llevará a cabo con la presencia del juez, de las partes y sus abogados; así como de los testigos y de los con-

fesantes, si así se ha solicitado. Cumplidas las declaraciones, se abrirá la posibilidad de presentar los alegatos y concluirá la diligencia.

En el término de 10 días, luego de la última diligencia, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones planteadas, incluso la reconvencción.

De esta sentencia se puede plantear aclaración y/o ampliación, así como el recurso de apelación ante la Sala Especializada de la Corte Provincial respectiva, la misma que resolverá en mérito del proceso.

La ejecución de la sentencia definitiva se hará conforme a la ley.

De la prescripción

Las acciones provenientes de los actos y contratos, prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral.¹⁰⁴

Prescripciones especiales. Prescriben en un mes:

- La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que haya dejado provisionalmente por causas legales.
- La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador.
- La de los empleadores para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.¹⁰⁵

104 Art. 635 C. del T.

105 Art. 636 C. del T.

Referencias bibliográficas

- Albornoz, P. Oswaldo,
- 1962 “Esbozo histórico del movimiento obrero ecuatoriano en el primer cuarto de este siglo”, en *Revista del Instituto de Derecho del Trabajo y de Investigaciones Sociales*, ILDIS , julio-dic., 1961, año I, No. 2.
- Aguirre, Manuel Agustín,
- 1963 *El socialismo científico*, Quito, Editorial Universitaria.
- Antunes, Ricardo,
- 1999 *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Antídoto.
- Bejarano, José Joaquín y Tito Jaramillo,
- 1985 *El contrato colectivo. Manual*, Guayaquil, Ediciones CECIPP.
- Borja Velasco, Alfredo,
- 2011 *Libertad sindical, contratación colectiva y seguridad social de los trabajadores del sector público en los países de la Comunidad Andina de Naciones* (tesis inédita de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social), Quito, UCE.
- Borrajó D., Efrén,
- 1984 *Nuevas normas laborales*, Madrid, Edit. “Revista de Derecho Privado”.
- Bravo Moreno, Rubén,
- 2009 *Temas laborales y judiciales*, Cuenca, Universidad Católica de Cuenca.
- Bueno Magano, Octavio,
- 1987 “Clasificación de los conflictos de trabajo considerando los intereses en disputa y los sujetos que intervienen”, en *El derecho laboral en Iberoamérica*, Madrid.
- Cabanellas, Guillermo,
- 1946 *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, Editorial Atalaya.
- 1949 *Tratado de derecho Laboral* (4 tomos), Buenos Aires, Ediciones El Gráfico Impresores.

- 1968 *Compendio de Derecho Laboral*, (2 tomos), Buenos Aires, OMEBA.
- 1978 *Introducción al Derecho Laboral*.
- 2001 *Diccionario de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2a. ed.
- Caldera, Rafael,
- 1960 *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, El Ateneo.
- Campos Rivera, Domingo,
- 1985 *Derecho Laboral colombiano*, Bogotá, Edit. TEMIS.
- Cavazos F., Baltasar,
- 1987 “El contrato colectivo de trabajo”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Madrid.
- Cevallos Salas, Jorge W.,
- 2007 *Derecho Laboral ecuatoriano. Apuntes para una historia*, Quito, Ediciones La Tierra.
- Chávez, Nelly,
- 2002 *Derecho Laboral aplicado*, Quito.
- Cuaderno Sindical*, No. 3,
- 1986 Quito, INEL-CEOSL.
- De Ferrari, Francisco,
- 1968 *Derecho del Trabajo*, (4 tomos), Buenos Aires, Ediciones Depalma.
- De la Cueva, Mario,
- 1960 *Derecho Mexicano del Trabajo*, (2 tomos), Ciudad de México, Editorial Forma S.A.
- s.f. *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, (dos tomos).
- 2011 “Reparos al nuevo salario digno...”, en diario *El Universo*, Guayaquil, 31.12.11.
- Constitución de la República*,
- 2012 *Ediciones Legales*, Quito.
- Código del Trabajo*,
- 2012 *Ediciones Legales*, Quito.
- Convenio 87 de la OIT.
- s.f. Ley de Seguridad Social.

- Dierckxsens, Wim,
2011 *Los límites de un capitalismo sin ciudadanía*, San José de Costa Rica, Editorial DEI.
- Fournier Facio, Arturo,
2011 *Derecho Laboral 1*, San José de Costa Rica, Editorial Universitaria Estatal a Distancia –EUNED–.
- Esteva-Fabregat, Claudio,
1994 *Sistemas de trabajo en la América Indígena*, Quito, Ediciones Abya-Yala.
- Gaceta Judicial* (varios números).
- Guzmán Lara, Aníbal,
1986 *Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo ecuatoriano*, (2 tomos), Quito, Corporación Editora Nacional.
- Herrera Anabalón, Hugo,
s.f. *Derecho Procesal del Trabajo*.
- Hoyos, Arturo,
s.f. “Los conflictos de Trabajo”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*.
- Hurtado, Osvaldo, y Joachim Herudek,
1974 *La organización popular en el Ecuador*, Quito, INEDES.
- Islas Morales, Sergio,
1987 “Titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos ley”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Madrid.
- Jaramillo Alvarado, Pío,
1984 *Legislación del trabajo*, Guayaquil, Universidad de Guayaquil.
- Jaramillo Pérez, Luis,
1963 *Panorama normativo ecuatoriano en materia de trabajo*, (2 tomos), Quito, Editorial Universitaria.
- 1966 *Código del Trabajo. Reformas y fundamentaciones*, Quito, Edit. Fray Jodoco Ricke.
- 1974 *Índices del panorama normativo laboral y Código del Trabajo*, Quito, EDUC.
- Jaramillo Yagual, Tito,
s.f. *Manual de Práctica Laboral*

Krotoschin, Ernesto,

1955 *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, (2 volúmenes), Buenos Aires, DEPALMA.

1959 *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América.

1968 *Instituciones del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones DEPALMA.

Lovato, Juan I.,

1962 *Nociones acerca de las normas fundamentales del Derecho Laboral ecuatoriano*, Quito, Casa de la Cultura Ecuatoriana.

Manssur Capelo, Salim,

s.f. *Flexibilización laboral en la legislación ecuatoriana*.

Marín Enrique,

2006 “La no aplicación del Código Laboral hace mucho daño, incluso al comercio”, en diario *El Comercio*, Quito, 22.IX.06.

Marx, Carlos,

1988 *El Capital*, (3 volúmenes), México DF, Siglo XXI.

Montoya, Melgar, Alfredo,

1990 *Derecho del Trabajo y crisis económica*, Bogotá, Edit. Temis.

OCDE y Banco Mundial,

2010 *Diario El Mercurio*, Santiago de Chile, 21.02.10.

Palomino Muñoz, Juan,

1992 *La estructura de pecado. Un análisis del sistema capitalista*, Quito, Corporación Editora Nacional.

Pasco C., Mario,

1987 “Los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje”, en *El Derecho laboral iberoamericano*, Madrid.

Paz y Miño Cepeda, Juan,

2012 “Un centro católico de obreros”, en diario *El Comercio*, Quito, 17 enero.

Percy Jaña, y Montenegro Donaldo,

1987 “Controversias sobre el contenido de las convenciones y los diseños colectivos”, en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Madrid.

- Pérez Botija, Eugenio,
1950 *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, Edit. TECNOS S.A.
- Pincheira O., Aníbal,
1934 *Sindicalismo*, Santiago de Chile, Imprenta Nacimiento.
- Pla Rodríguez, Américo,
1978 *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones DEPALMA, 2a. ed.
- Rivadeneira Játiva, Hernán,
1976 "Las organizaciones de trabajadores y el orden jurídico en el Ecuador", (tesis inédita doctoral), Quito, Universidad Central.
- 1991 "Las reformas laborales", en *Informe de Coyuntura*, No. 2, Taller de Coyuntura-Facultad de Ciencias Económicas / Universidad de Cuenca.
- 2000 "El marco constitucional de la contratación colectiva en el Ecuador", en *La contratación colectiva. Instrumento para una nueva agenda laboral*, Quito, ILDIS.
- Robalino Bolle, Isabel,
2006 *Manual de Derecho del Trabajo*, Quito, Fundación Antonio Quevedo.
- Rodríguez V., Antonio,
1981 *La teoría marxista del Derecho*, Quito, Editorial Alberto Crespo.
- Russomano, Víctor,
1987 "Aspectos generales de la huelga", en *el derecho laboral en iberoamérica*, Madrid.
- Sánchez Castañeda, Alfredo,
Enciclopedia Salvat,
2007 *La Enciclopedia*, t. 17, Barcelona, Salvat.
- Salgado, Francisco J.,
s.f. *El contrato individual de Trabajo*, Quito, Universidad Central.
- Sagardoy B., Juan,
s.f. "El Estatuto de los trabajadores españoles", en *El Derecho Laboral en Iberoamérica*.
- Serrano, José,
2006 "El Código pretende ir más allá de la relación obrero-patronal", entrevista en diario *El Comercio*, Quito, 11.10.06

- Trujillo V., Julio C.,
1986 *Derecho del Trabajo*, (2 tomos), Quito, PUCE.
1992 *La Ley*, No. 133, Quito, Ediciones de la PUCE.
- Valencia Haro, Hugo,
1953 *Legislación ecuatoriana del Trabajo*, Quito, Editorial Universitaria.
1979 *Legislación ecuatoriana del Trabajo*, Quito, Editorial Universitaria.
- Varios,
1987 “El Contrato Colectivo”, en *Cuadernos Sindicales*, No. 5, Quito, Instituto Nacional de Educación Laboral / INEL-CEOSL-, 1a. ed.
- Varios,
1972-3 “Historia del movimiento obrero”, en varios fascículos, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Varios,
1986 ¿Qué es la plusvalía?, Moscú, Editorial Progreso.
- Vásquez Vilard, Antonio,
1991 *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Edit. ASTREA.
- Veber A., y otros,
s.f. *La clase obrera*, nacimiento y evolución.
- Vela Monsalve, Carlos,
1983 *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*, (3 volúmenes), Quito, Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Verdesoto S., Luis,
1951 *Derecho Constitucional del Trabajo*, Quito, Imprenta de la Universidad Central.
- Villamar Espinosa, Fabián,
2000 *Ensayos sobre la teoría y la práctica transformadoras*, Quito, CCE.
- Viteri Llanga, Joaquín:
2006 *Derecho Colectivo de Trabajo*, Quito, Produgrafi Center.
- Ycaza Cortez, Patricio,
2007 *Historia del movimiento obrero ecuatoriano, de su génesis al Frente Popular*, Quito, Ediciones La Tierra.
- Zambrano, Miguel A.,
1962 “Breve historia del Código del Trabajo Ecuatoriano”, en *Revista del IDTIS*, No. 4, año 11, Quito, Editorial Universitaria.

Anexos

Anexo 1

Universidad Central del Ecuador

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Derecho

Micro currícula (programa) de la materia:

Derecho del Trabajo o Derecho Laboral I y II

Profesor: Hernán Rivadeneira Játiva¹

Caracterización

El Derecho del Trabajo se caracteriza por su tendencia a la internacionalización y constitucionalización, así como forma parte del Derecho Social, entendido éste como el conjunto de normas, principios e instituciones encaminadas a remediar los problemas que afectan a la sociedad, en especial a los sectores vulnerables, como los trabajadores y “con el objeto de establecer un orden mejor”.²

El Derecho Laboral se ubica dentro de un contexto jurídico universal. Es importante que el educando asimile un principio de interacción entre todas

- 1 Licenciado en Ciencias Públicas y Sociales (Tercer Nivel) UCE.
 - Abogado (tercer nivel) UCE
 - Doctor en Jurisprudencia (cuarto nivel), UCE
 - Diplomado en: Mercadotecnia, Documentología, Mediación y Oratoria Forense
 - Especialista en Economía Política (cuarto nivel), Academia de Estudios Económicos, Rumania; y Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
 - Especialista en Gestión Educativa (cuarto nivel), UCE.
 - Magister en Educación Superior. Mención Ciencias Jurídicas, UCE
 - Docente universitario
 - Fue Presidente del Colegio de Abogados de Pichincha, diputado de la República y Magistrado de los Tribunales Constitucional y Supremo Electoral.
 - Actual Secretario General de la Asociación Americana de Juristas -AAJ- Continental y Presidente de la rama ecuatoriana.
- 2 Carlos Vela Monsalve, *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*, vol. I, Cuenca, Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983, p. 8.

las ramas del Derecho y de manera especial la connotación técnica y jurídica de ubicar al Derecho del Trabajo dentro del Derecho Social.

El contenido de esta micro currícula se focalizará en dos partes: el Derecho Individual de Trabajo y el Derecho Colectivo de Trabajo, poniendo especial énfasis en los procedimientos.

Importancia

El estudio del Derecho Laboral se inserta dentro de las denominadas “materias específicas de la profesión”, aunque bien podría ubicarse como “básica específica”, en razón de que habilita al estudiante a entender procesos y recursos jurídicos para una formación profesional con visión y compromiso social, que no puede soslayarse, tomando en cuenta las nuevas orientaciones garantistas que constan en la *Constitución* de 2008.

Problema

1. Insuficiente conocimiento de la realidad social en que se desenvuelven los trabajadores, que forman parte de la inmensa mayoría de la sociedad.
2. Inadecuada y hasta deficiente aplicación de la norma laboral y social, con lo cual se conculcan los derechos de los trabajadores.
3. Deficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Objeto

Preparar al futuro profesional en el conocimiento y comprensión de la realidad social inequitativa y para que logre soluciones adecuadas, en el campo litigioso o de concertación de los problemas vinculados con la relación laboral individual o colectiva.

Objetivo general educativo

- Obtener una formación profesional científica y humana en esta materia con capacidades propias de una especialidad del Derecho Social.
- Contribuir a la solución de los problemas y los conflictos individuales y colectivos, en base a los principios y derechos fundamentales en el orden laboral.
- Crear una sensibilidad sustentada en valores éticos que permita al estudiante la comprensión de la problemática social desde la óptica jurídica.

Objetivos generales instructivos

Objetivo inmediato. Generar aptitudes y habilidades que permitan al estudiante ingresar a la actividad profesional como litigante, consultor o asesor y juzgador.

Objetivo mediato. Dar el soporte académico necesario y las bases jurídicas que sustenten la especialización académica acorde con los requerimientos de desarrollo social, tomando en cuenta el papel transformador de la clase trabajadora.

La defensa de los derechos de los trabajadores debe centrarse en el conocimiento de la realidad, y en los principios constitucionales y del derecho internacional.

Objetivos particulares y específicos

- Apreciar la vigencia y aplicación de las normas del Derecho del Trabajo, destacando el derecho al trabajo, la contratación individual y colectiva, sus elementos, clasificación y causas de terminación.
- Comprender la importancia del Derecho del Trabajo como condición esencial de la justicia y equidad sociales.
- Manejar con solvencia la multiplicidad de modalidades de contratación individual, su proceso e incidencias.
- Asesorar eficientemente a las entidades públicas y privadas, a las organizaciones sindicales y empresariales, en su desenvolvimiento, contratación y conflictividad individual y colectiva.

Metodología

Se utilizará la metodología científica, histórico-jurídica.

Contenido general de la materia

Primera parte

Derecho individual de trabajo

a) Contenido

I Introducción histórico jurídica

II Definición y fuentes del Derecho del Trabajo

III Características y principios fundamentales del Derecho del Trabajo

IV El contrato individual de trabajo

V El procedimiento

b) Descripción de las unidades temáticas

I Introducción histórico jurídica

1.1 El trabajo y su vinculación social:

- a) Definiciones: trabajo y fuerza de trabajo; características del ser humano y del trabajo
- b) Clasificación del trabajo: material e intelectual; individual y social; simple y complejo; concreto y abstracto
- c) El proceso del trabajo y el valor
- d) El tiempo de trabajo socialmente necesario

1.2 Relación del trabajo y el desarrollo social

1.3 La Organización Internacional del Trabajo –OIT–

1.4 El constitucionalismo laboral en el mundo y en el Ecuador

II Definición y fuentes del derecho del trabajo

2.1 El Derecho Social y el Derecho del Trabajo

2.2 Las fuentes del Derecho del Trabajo

III Las características y principios fundamentales

- a) Naturaleza
- b) Derecho Social
- c) Derecho “tuitivo” o de tutela
- d) El principio de “autonomía colectiva”
- e) El derecho de protección
- f) El principio “*In dubio pro operario*”
- g) La obligatoriedad del trabajo
- h) Irrenunciabilidad e intangibilidad
- i) Libertad de trabajo
- j) Autonomía y la responsabilidad

IV El contrato individual de trabajo

4.1 Definición y elementos

4.2 Los sujetos de la relación laboral

4.3 El contenido del contrato

4.4 Clasificación de los contratos:

- a) Por la forma de celebración
- b) Según la duración del contrato
- c) Por el número de trabajadores

- d) Según la forma de pago
 - e) Según la forma de ejecutar el contrato
 - f) Otras modalidades especiales de contratos
- 4.5 La ejecución del contrato
 - 4.6 Jornadas y descansos
 - 4.7 Remuneración
 - 4.8 Terminación del Contrato de Trabajo
 - 4.9 Riesgos del trabajo
 - 4.10 El Seguro Social y sus prestaciones
 - 4.11 Trabajo de menores
 - 4.12 Trabajo de mujeres
 - 4.13 El procedimiento oral

Segunda parte

Derecho colectivo del trabajo

c) Contenido

- I Introducción
- II El derecho de asociación sindical
- III El derecho a la contratación colectiva de trabajo
- IV El conflicto colectivo de trabajo
- V La administración del trabajo

I Introducción

- 1.1 Trayectoria histórica del Derecho Colectivo de Trabajo (DCT)
- 1.2 Denominación y definición
- 1.3 Características y naturaleza jurídica
- 1.4 Instituciones del DCT
- 1.5 Los principios fundamentales
- 1.6 Las fuentes del DCT

II El Derecho de Asociación Sindical

- 2.1 Importancia histórica, social y normativa de esta institución
- 2.2 El Derecho Social y el Derecho Sindical
- 2.3 Las acciones sindicales: reivindicativas, ideológicas y políticas

2.4 El principio de libertad sindical:

- a) Definición convencional, constitucional y legal
- b) Doctrina y jurisprudencia

2.5 Significado, definición y finalidades del sindicato

2.6 Obtención de la personería jurídica

2.7 Principales orientaciones sindicales

2.8 Clases o niveles de las organizaciones

2.9 Otra clasificación: por la calidad y cantidad de sus miembros; por el territorio; por rama de actividad; por la naturaleza de la función laboral; por su posición ante el ordenamiento legal.

III *El Derecho de negociación y contratación colectiva de trabajo*

3.1 Antecedentes históricos

3.2 Denominaciones, definición, naturaleza y características

3.3 Objetivos

3.4 El principio de “autonomía colectiva”

3.5 Clasificación de los contratos colectivos de trabajo

3.6 Las partes contractuales

3.7 El contenido legal y convencional

3.8 Trámite del contrato: preparación, presentación, negociación, aprobación, vigencia y revisión

3.9 Consecuencias de la tramitación del contrato

3.10 Responsabilidad en la aplicación (interpretación) y efectos del incumplimiento

3.11 Reclamación (trámite obligatorio)

3.12 La suspensión del contrato

IV *El conflicto colectivo de trabajo*

4.1 Definiciones

4.2 Trayectoria histórica

4.3 Elementos y características del conflicto

4.4 Clasificación

4.5 Trámite

4.6 La huelga:

- a) Definición

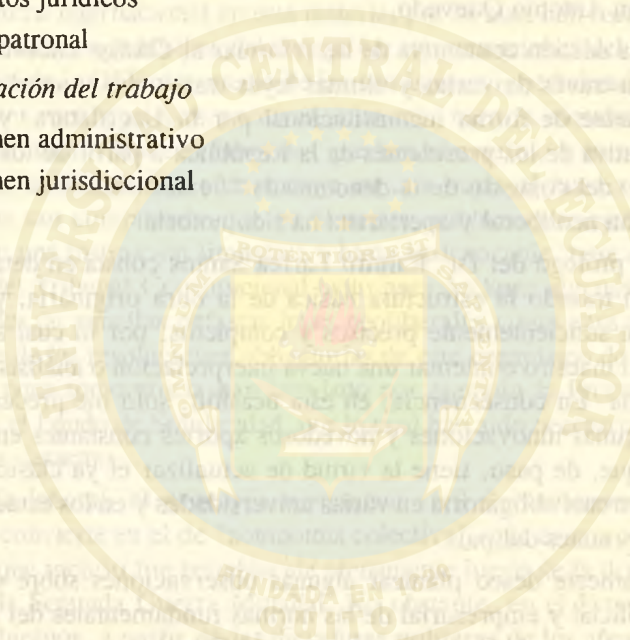
- b) Naturaleza
- c) Causas
- d) Finalidad
- e) Características
- f) Clasificación
- g) Limitación
- h) Ejecución
- i) Terminación
- j) Efectos jurídicos

4.7 El paro patronal

V Administración del trabajo

5.1 El régimen administrativo

5.2 El régimen jurisdiccional



Anexo 2

Presentación de la obra *Manual de Derecho del Trabajo* tercera edición, de la Dra. Isabel Robalino Bolle, en la Casa de la Cultura Ecuatoriana “Benjamín Carrión”, en Quito, el jueves 19 de octubre de 2006

Dr. Hernán Rivadeneira Játiva

Se me ha concedido el honor de presentar la tercera edición del *Manual de Derecho del Trabajo* de la Dra. Isabel Robalino Bolle, auspiciada por la Fundación Antonio Quevedo.

Es una edición contentiva de las reformas al *Código Laboral*, de manera especial a través de varias y últimas leyes tramitadas y aprobadas, aunque generalmente de forma inconstitucional por la Legislatura, y presentadas por iniciativa de los presidentes de la República a partir de los años noventa, dentro del contexto de la denominada “flexibilización laboral”, pues su orientación neoliberal y aperturista ha sido notoria.

En el prólogo del Dr. Ramiro Larrea Santos consta en detalle amplio y muy bien trazado la estructura básica de la obra originaria, y los comentarios son suficientemente precisos y completos, por lo cual sería abusivo superar al maestro e intentar una nueva interpretación o análisis por el fondo y la forma. En consecuencia, en esta ocasión, solo me preocuparé de exponer algunas innovaciones y novedosos aportes constantes en esta tercera edición que, de paso, tiene la virtud de actualizar el ya clásico manual de utilización casi obligatoria en varias universidades y en los estudios jurídicos más importantes del país.

Previamente deseo plantear algunas observaciones sobre el desastroso manejo oficial y empresarial de las normas fundamentales del Derecho Laboral Internacional y las aplicaciones en el Ecuador.

Los temas más desarrollados en los convenios de la OIT y que se han incorporados en la mayoría de las legislaciones nacionales son los del Derecho Colectivo del Trabajo, como los de la sindicalización y la contratación colectiva de trabajo; sin embargo, es lamentable que en nuestro país precisamente estas materias se han afectado en los diferentes cuerpos “reformatorios” al *Código del Trabajo* insertos en leyes francamente curiosas y extrañas a la naturaleza de la legislación social y laboral, como la denominada Ley de Reforma a las Finanzas Públicas, la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa,

entre otras; aparte de los engendros constantes en la inclusión del trabajo por horas y en la Ley de Intermediación Laboral y de Tercerización de servicios complementarios, verdadero galimatías, lleno de contradicciones, textos confusos redactados posiblemente a propósito y normas violatorias a la Constitución Política.

En ocasiones, las labores legislativas han sido matizadas con graves denuncias de corrupción. Los grupos políticos hegemónicos de derecha que han dominado a aquella función del Estado, se han preocupado en introducir cada vez normas más atentatorias a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, colocando al país prácticamente al margen del ordenamiento jurídico internacional en esta materia, por lo cual han recibido los diferentes gobiernos y ministros del trabajo las amonestaciones del Consejo Administrativo de la OIT, por medio de las comisiones especializadas, aunque sin obtener rectificaciones positivas, sino más bien la introducción de las mal denominadas reformas laborales que han convertido a instituciones como la contratación colectiva de trabajo en una burla al buen sentido y en un sistema tan complicado que en el sector público, por ejemplo, se transforme en una institución limitativa y hasta inalcanzable, pese a ciertas actuaciones del Tribunal Constitucional tanto para declarar algunas inconstitucionalidades de aquellas nefastas leyes neoliberales como para exigir el cumplimiento de las resoluciones obligatorias de este organismo de control, aunque muy poca importancia han brindado por ejemplo la Procuraduría, Contraloría y el Fondo de Solidaridad, por lo cual han sido necesarias varias denuncias por desacato.

En materia laboral, el principio contractual civil de “autonomía de la voluntad” se convierte en el de “autonomía colectiva”, que es una conquista democrática que incluso fue restablecida plenamente luego de la derrota del fascismo en la Segunda Guerra Mundial. No obstante, en el Ecuador, los diferentes gobiernos, a partir de las dictaduras militares de los años sesenta y setenta, con los ignominiosos “decretos antiobrereros”, continuando con la depredadora Ley 133 de noviembre de 1991 en el gobierno de Rodrigo Borja, que inició sus coincidencias con el grupo “social cristiano” que se prolonga hasta la actualidad, y con las leyes ya mencionadas más arriba, han aniquilado instituciones claves como la estabilidad, la sindicalización, la contratación colectiva y el derecho de huelga, lo cual no tienen parangón en el mundo entero, pues incluso la dictadura criminal y mafiosa de Pinochet en Chile no se atrevió tanto como los diferentes Gobiernos y legislaturas de algunos malos empresarios ecuatorianos, incapaces de lograr una adecuada inserción en el mundo globalizado sin atacar a los derechos de los trabajadores. Pero aún faltan algunos temas que han reclamado siempre, como el

aumento de la jornada laboral sin compensación alguna en materia remunerativa, la eliminación de la jubilación patronal y del porcentaje de las utilidades, entre otras propuestas de sobreexplotación de la fuerza de trabajo.

Varios de estos aspectos los trata con prolijidad la doctora Isabel Robalino en su obra que comento, una mujer símbolo para la clase obrera ecuatoriana, quizá una de sus mejores intelectuales orgánicas, su senadora funcional, su fundadora y asesora, su maestra, su historiadora, aparte de muchas virtudes y capacidades. Personalmente he admirado sus condiciones de abogada litigante, académica y de promotora de la investigación especialmente en el campo jurídico.

Dentro del Derecho Individual del Trabajo existen varias actualizaciones en la obra. Me voy a referir a algunas de ellas, pidiendo desde ya disculpas por las omisiones involuntarias: en cuanto a la capacidad para contratar es importante la compaginación con lo previsto en el nuevo *Código de la Niñez y Adolescencia*, que sustituye al antiguo Código de menores, en referencia por ejemplo a la edad mínima para todo tipo de trabajo, que se la establece en 15 años, y se refiere también a la forma de celebración del contrato y a su registro.

Obviamente en esta edición se destaca la reforma constante en una de las famosas “troles”, la Ley de Transformación Económica, en cuanto al contrato por horas, como una de las formas de pagar el salario y que ahora consta en el art. 82 del *Código del Trabajo*. De paso, es necesario puntualizar que este tipo de contrato anula varios de los derechos y garantías de los trabajadores, como es el de la estabilidad, el de percibir varios beneficios económicos y naturalmente también a los trabajadores bajo esta modalidad se les deja prácticamente al margen de la sindicalización y de la contratación colectiva.

A lo largo del texto analizado se incluyen valiosas referencias doctrinarias y también a aspectos de derecho comparado, en especial de los países del área o comunidad andina, de similares características con el nuestro, incluye igualmente estudios de la región publicados por la Organización Internacional del Trabajo en años recientes. Son destacables las apreciaciones sobre el trabajo de mujeres y de menores en el marco de la nueva legislación laboral. Es pues notable la gran información introducida y las numerosas citas con amplios datos y precisiones, lo cual convierte a este manual en un texto de valor científico indudable.

En el capítulo sobre el Derecho Colectivo de Trabajo existen varios aportes vinculados a la realidad de la legislación y práctica laboral en el país. Como actora fundamental de la organización de los trabajadores, ya que es la fundadora de la CEDOC y su asesora hasta la actualidad cuando se ha fusionado con la CEDOCUT.

Traza un esquema explicativo sobre la aplicación del principio de la libertad sindical en el Ecuador con la puntualización exhaustiva de las normas constitucionales y legales al respecto, con críticas a la ambigüedad de ciertas normas, como la del artículo 459 en cuanto a la integración de una directiva, por ejemplo. Destaco este aspecto porque aparecen varios comentarios críticos sobre el tema, los mismos que corroboran los enunciados que inicialmente se hicieron sobre la conculcación de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y porque los gobiernos de turno ecuatorianos han sido observados por los organismos de la OIT de manera permanente.

La desnaturalización del contrato colectivo de trabajo, cuando se restringe el sentido del acuerdo de voluntades y de la autonomía colectiva al haberse incorporado un trámite que se asimila al de los conflictos colectivos para la reclamación en materia convencional, es enfocado con mucha propiedad por la doctora Robalino, pues las diferentes leyes reformativas incluso impiden el ejercicio del derecho de huelga mientras se está negociando o tramitando un contrato colectivo, y lo que es más burdo, el mantenimiento de uno de los rezagos de los decretos anti-obreros de las dictaduras militares, como es el caso de la posibilidad del archivo de un pliego de peticiones si éste se refiere a temas del contrato colectivo que está vigente, sin entender que la *Constitución* de 1998 ha convertido en inaplicable tal incumplimiento de aquel instrumento legal, sino también porque se ha eliminado la arbitrariedad de un inspector del trabajo para tal medida absurda del archivo al conceder capacidad privativa al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la tramitación de un pliego de peticiones. Pese a esta clarísima determinación constitucional, varios inspectores del trabajo en el país acuden a este artículo para archivar directamente un pliego o a través de su voto en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje demostrando la ignorancia y/o la corrupción campana en estas instancias administrativas.

También consta una referencia muy bien expuesta sobre varias normas de la nefasta Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que incluso han sido incorporadas en la última pésima codificación del *Código del Trabajo*, que distorsiona el sistema de la contratación colectiva de trabajo cuando exige varias autorizaciones previas a la celebración de un contrato colectivo en el sector público. Afortunadamente el Tribunal Constitucional al atender hace uno años varias demandas en contra de esta Ley de Servicio Civil estableció que los trabajadores sujetos al *Código del Trabajo* no estaban amparados en aquella, como es lógico y obvio, aunque no entiendan varios funcionarios y abogados de la Procuraduría e incluso de la Contraloría, que nada tiene que hacer a este respecto. Así también se refiere a las

restricciones contenidas en aquellas absurdas e inconstitucionales leyes de reforma a las finanzas públicas y las denominadas “troles”.

Aparte del mantenimiento de la estructura completa de la obra, con las actualizaciones requeridas, se nota, insisto, una prolija referencia a las continuas antireformas últimas e incluye un apéndice especial sobre la nueva codificación del *Código del Trabajo*, en la cual, como bien advierte la autora, se suprimen artículo de manera arbitraria, se mantienen los graves errores de las codificaciones anteriores, altera el sentido de varias normas para que se malinterpreten en perjuicio de los trabajadores, deja vacíos jurídicos, ignora a los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Ecuador, incluye normas de una ley distinta como la de servicio civil que corresponde a los servidores públicos no sujetos al *Código Laboral*. Naturalmente incluye también las anotaciones sobre la adecuada inclusión de ciertas normas reformadas, pero eso no le impide señalar al final que espera una rectificación por parte de la legislatura actual, aunque, según mi criterio, se le agota el tiempo y no existirá la voluntad de rectificar un error fatal de la mayoría de diputados que son quienes aprueban finalmente el proyecto presentado por la Comisión de Codificación.

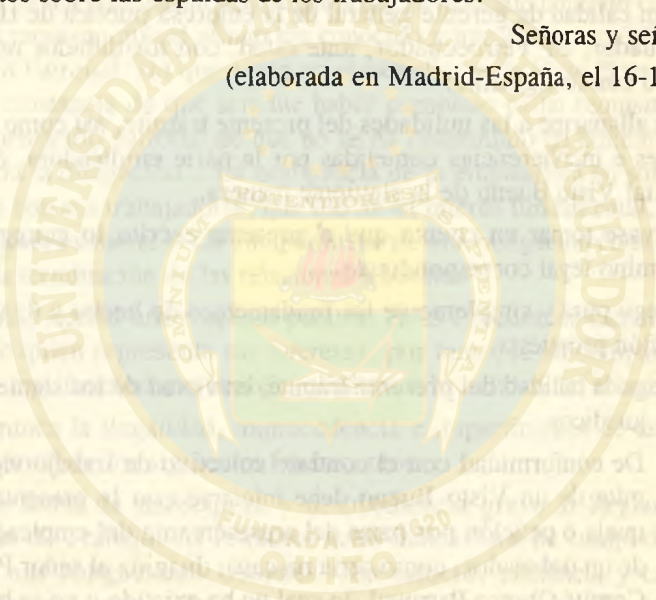
La edición de esta imprescindible obra estuvo lista antes de la entrega a varios organismos y personas vinculadas con la legislación laboral de un proyecto o borrador de *Código del Trabajo* elaborado por un experto de la OIT. En dicho documento se encuentran varias propuestas de reforma. Se establecen innovaciones en cuanto al número requerido para formar un sindicato, reduciendo el actual requisito de treinta trabajadores, se elimina la jubilación patronal; se modifican los porcentajes de utilidades de los trabajadores, naturalmente en perjuicio de ellos y aparentemente tomando en cuenta la posibilidad de una mayor productividad en las empresas, etc. Una primera lectura de tal borrador demuestra que el experto extranjero no conoce mucho la realidad del país y la grave situación de los trabajadores, cuyos derechos y garantías han sido conculcadas por la acción concertada de las autoridades públicas y sectores empresariales atrasados.

Pese a que el actual ministro del Trabajo, José Serrano, ha tenido una vinculación anterior con organismos de derechos humanos, sin tomar en cuenta algunos pormenores de la problemática laboral, sin organizar adecuadamente unos talleres para discutir las diversas temáticas de reforma del *Código Laboral*, ha entregado un borrador de tal cuerpo legal para que en poco tiempo se hagan observaciones y así enviar el proyecto de ley al desprestigiado Congreso Nacional actual, sin esperar el próximo cambio de gobierno y de legislatura, en medio de la expectativa ante los resultados

electorales de la primera vuelta electoral, con graves denuncias de fraude e injerencias contrarias a los sectores progresistas ecuatorianos y más bien propulsores de la candidatura de un individuo como Noboa Pontón, que en sus empresas agrícolas ha utilizado mano de obra infantil como se había denunciado a nivel internacional, y que mantiene numerosas empresas tercerizadoras vinculadas, en donde sobre-explota la mano de obra.

Felicitaciones a la autora y a la Fundación Antonio Quevedo porque nos permite tener nuevamente en nuestras manos una obra de valía para el ejercicio profesional, para la cátedra, para el estudio y análisis de esta rama del derecho maltratada por los neoliberales, distorsionada por quienes abusan de su autoridad, mal utilizada por aquellos que buscan el atajo de obtener mayores réditos sobre las espaldas de los trabajadores.

Señoras y señores,
(elaborada en Madrid-España, el 16-10-06)



Anexo 3

Contestación a un Visto Bueno

Señor inspector del trabajo de Pichincha:

Jorge Enrique González Polo, ecuatoriano, de 57 años de edad, de estado civil casado, trabajador amparado al *Código del Trabajo*, con 30 años de servicio en la empresa, supervisor de Ensayos no Destructivos (nacional); y, domiciliado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha; refiriéndome al irritó, ilegal, inconstitucional, falso, improcedente e impertinente Visto Bueno incoado en mi contra, presentado por el Valm. Manuel Zapater Ramos, en calidad de gerente general de la empresa pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador, ante usted, con los debidos respetos, comparezco con lo siguiente:

Sin allanarme a las nulidades del presente trámite, así como a las arbitrariedades e incoherencias cometidas por la parte empleadora, doy contestación a tal Visto Bueno de la siguiente manera:

1. Sírvase tomar en cuenta que el presente escrito lo entrego dentro del término legal correspondiente.
2. Niego pura y simplemente los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta.
3. Alego la nulidad del presente trámite, en virtud de los siguientes elementos jurídicos:
 - a) De conformidad con el contrato colectivo de trabajo vigente, el trámite de un Visto Bueno debe iniciarse con la presentación de una queja o petición por parte del representante del empleador en contra de un trabajador, como sería mi caso, dirigida al señor Presidente del Comité Obrero Patronal, lo cual no ha existido o no se ha producido, pues no consta la certificación respectiva dentro del expediente. Así como tampoco hay constancia de haberse reunido el Comité Obrero Patronal Distrital correspondiente y peor aún el Comité Obrero Patronal Nacional, que constituye la segunda instancia en el trámite interno de Visto Bueno.

La omisión de este procedimiento previo interno constituye una violación del trámite y por tanto también acarrea la nulidad del mismo, que la alego de manera expresa y terminante.

La contratación colectiva de trabajo está garantizada en el numeral 13 del art. 326 de la *Constitución* de la República. El Convenio 98 de

la OIT igualmente garantiza la contratación colectiva. En el presente caso las autoridades de EP Petroecuador han violado la *Constitución*, el Convenio Internacional citado y el *Código del Trabajo*, y se han puesto al margen de la legalidad nacional e internacional.

- b) La Corte Suprema de Justicia en el fallo emitido el 2 de abril de 1990, el cual está publicado en la *Gaceta Judicial*, serie XV, No. 8, pp. 2.392, 93, señala lo siguiente, lo cual corrobora el criterio nuestro expresado anteriormente:

“Según el contenido del art. 10 del contrato colectivo celebrado entre la Municipalidad de... y el Sindicato de Obreros del Municipio, para que el empleador pueda tramitar un Visto Bueno en contra de cualquiera de los trabajadores protegidos por el indicado contrato colectivo, es requisito que el asunto sea conocido y aprobado por el Comité Obrero Patronal, sin que exista en el expediente de Visto Bueno ninguna constancia de que acredite haber cumplido dicho requisito. La argumentación patronal de que no se ha constituido tal comité no le exonera la obligación... La negligencia de la empleadora en sus relaciones con sus trabajadores, que son de su interés fundamental, no es causa para exonerarse del cumplimiento de una obligación contractual para la terminación de las relaciones laborales”.

- c) Además, siendo una empresa pública, es el Procurador General del Estado quien representa sus intereses; por tanto, la no comparecencia de este funcionario también conlleva a la nulidad del trámite.
4. Alego también la ilegalidad, improcedencia e impertinencia de esta acción, en virtud de los siguientes fundamentos:
- a) Se me acusa de indisciplina y desobediencia grave al Reglamento Interno de Trabajo. Al respecto, debo indicar que he cumplido con todas mis obligaciones laborales, con esmero, eficiencia y capacidad. Oportunamente demostraré ante usted esta realidad. En general las disposiciones reglamentarias que se anotan y que tienen que ver con las obligaciones del trabajador y sobre el tema disciplinario, señalo que todos esos aspectos pueden ser desvirtuados si se trata de endilgarme alguna falta.

Si aceptar la vigencia legal de algún Reglamento Interno de Trabajo que no lo conozco oficialmente, dado que a lo mejor incluso no ha sido aprobado conforme a derecho, lo que de manera casual he llegado a conocer es que se ha dictado por parte de la empresa empleadora la denominada “Normativa de Gestión”, la misma que

tampoco se encuentra exhibiéndose en ningún lugar público de las diferentes dependencias de la empresa, por lo cual debe desestimarse; sin embargo realizo a continuación una mención pormenorizada de los artículos mencionados en la írrita petición de Visto Bueno en mi contra:

- El art. 177, que se refiere a la Política de Conflicto de Intereses, determina la prohibición expresa para que los trabajadores, directa o indirectamente, solicitemos, recibamos o aceptemos de terceras personas, naturales o jurídicas vinculadas como contratistas, subcontratistas o proveedores, dinero, préstamos, servicios, atención, viajes o regalos. Así también se señala que no se podrá ofrecer préstamos, servicios o pagos, a no ser aquellos inherentes al ejercicio de las funciones actuales; igualmente, que no se podrá contratar con la empresa algún servicio, bien o equipo de su propiedad o de sus parientes.

Si de lo que se trata es endilgarme mi responsabilidad personal en la contratación del servicio de elaboración y despacho de la gasolina pesca artesanal suscrito entre la Compañía GASPETSA (Gasolinas y Petróleos S.A.) y PETROCOMERCIAL, el 25 de febrero de 2005, en el Salón Amarillo del Palacio de Gobierno, contando con la presencia y en calidad de testigos de honor de los señores Presidente de la República, Ministro de Energía y Minas y Presidente Ejecutivo de Petroecuador, así como del Vicepresidente de Petrocomercial y el representante legal de GASPETSA, quienes firmaron el contrato de prestación de servicios para la elaboración y despacho del combustible gasolina pesca artesanal; no tiene ningún sentido, en virtud de que no estuve presente en el Palacio de Gobierno ni tengo la calidad de representante legal de la compañía GASPETSA, pues soy un simple trabajador de la empresa EP Petroecuador. No he contratado con nadie, ni he subcontratado, tampoco presto servicios de venta o entrega de combustible y no soy propietario de algún bien o equipo que he ofrecido para beneficio de la empresa en donde presto mis labores. Es ridícula la aseveración del representante de la empresa empleadora en mi contra y la rechazo con indignación.

Si bien es verdad se me impuso la calidad de accionista absolutamente minoritario de la empresa GASPETSA, no se me puede ahora acusar de que he participado ni directa ni indirectamente en algún negocio con la Empresa, en virtud de lo dispuesto en

el segundo inciso del art. 1.957 del *Código Civil*, que dice: “La sociedad forma una persona jurídica, distinta de los socios individualmente considerados”; es decir, los accionistas o socios, como personas naturales, no tenemos nada que ver con las actividades desarrolladas con la compañía GASPETSA; por tanto, son temerarias las acusaciones que en los medios de comunicación han aparecido en los últimos días, así como las aseveraciones del representante legal de EP PETROECUADOR en este Visto Bueno que lo estoy impugnando; según afirmación categórica y expresa de los señores: doctor Juan Velasco Cabrera e Ing. Cristóbal Torres Cazco, presidente y gerente general, respectivamente de GASPETSA, constante en el *Oficio* No. 059-GASPETSA-2010, de 15 de septiembre de 2010, dirigido al Gerente General de EP PETROECUADOR, “... no se ha repartido ningún dividendo a los accionistas y las utilidades de la Compañía representan apenas la centésima parte del beneficio recibido por el Estado”; es decir, no se nos ha entregado beneficio o rentabilidad alguna en la historia de esta empresa.

En realidad como no habíamos obtenido algún rédito de estas acciones al detal, por mi parte estaba convencido que la tal empresa GASPETSA ya no existía y por tanto también había perdido algún pequeño ahorro. Ahora me enteró en esta petición de Visto Bueno que continúo como accionista de GASPETSA y que supuestamente he cometido algunas faltas e infracciones graves, lo cual es inaceptable y repudiable de mi parte.

- Por otro lado, el art. 200 de la Normativa de Gestión Institucional, la misma que no está aprobada en el Ministerio de Trabajo y en ese sentido incumple lo dispuesto en el numeral 2 del art. 172 del *Código del Trabajo*, que obliga al empleador a presentar un Reglamento Interno de Trabajo, en este caso la Normativa indicada, legalmente aprobados; que trata sobre las obligaciones de los servidores públicos, ha sido cumplido a cabalidad por mi persona y no existe razón alguna para que se indique lo contrario.
- El art. 201 que habla de las prohibiciones, en el numeral 15 que se refiere a “realizar actividades particulares...”; numeral 16 “Contratar con la Empresa bienes obras y servicios requeridos por la misma, ya sea directamente o a través de terceros”; y numeral 17, “Efectuar... negociaciones dentro del giro ordinario de las actividades de la empresa”; tiene que ver con las anotaciones ya realizadas sobre el art. 177 de este mismo Manual, que las reproduzco en este caso.

- Se hace también referencia en la petición a los artículos 20 y 31 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la misma que como en el caso del Manual de Gestión Institucional ya comentado se la quiere aplicar de manera retroactiva, siendo esta intención contraria a la *Constitución* y a todo el ordenamiento jurídico. Usted, señor Inspector, se servirá tomar en cuenta esta imposibilidad legal en la aplicación de normas de manera retroactiva.
- b) La cuestión más escandalosa es que el representante de la Empresa me acusa de falta de probidad y de conducta inmoral, lo cual lo rechazo de manera indignada. No es posible aceptar tamaña acusación sin sentido y sin que pueda probarse de alguna manera. Esta sola acusación la considero una injuria en mi contra y me reservo el derecho de iniciar las acciones legales correspondientes en defensa de mi dignidad y respetabilidad.
- c) Se ha violado todo el reglamento de funcionamiento de los Comités Obreros Patronales, Nacionales y Distritales expedidos legalmente.
- d) Alego la inconstitucionalidad de esta acción, en virtud de que se ha desconocido el artículo 33, el numeral 4, del art. 66, en virtud de que se me persigue particularmente a mí por hechos y acciones que no he cometido; el art. 325 y el art. 326, numerales 1, 2, 3 y 13.
- 5. Alego la prescripción, en todo cuanto me sea favorable. Concretamente solicito a usted que se sirva tomar en cuenta el literal b) del art. 636 del *Código del Trabajo* que establece la prescripción especial de un mes para los casos de terminación del contrato de trabajo. El contrato de GASPETSA con PETROECUADOR se firmó en el año 2005, es decir, ha pasado mucho más de un mes del supuesto cometimiento del conflicto de intereses que se produjo entre los empresarios de GASPETSA que eran casi los mismos altos funcionarios de PETROECUADOR. Por otra parte, si se indica que la nueva Ley de Empresas Públicas prohíbe alguna actuación de los trabajadores como miembros de una tercera empresa, deseamos indicar a usted que la ley se dictó en abril del presente año, esto es que también ha pasado más de un mes de aquella circunstancia. Es también interesante que usted Señor Inspector, que usted pueda constatar que de la obligación de cumplir una ley es de todos los ecuatorianos, incluyendo el Gerente General de PETROECUADOR que ha permitido que se mantenga hasta la presente fecha el contrato con los Directivos de GASPETSA.

Con los antecedentes y fundamentación anotados, sírvase disponer el archivo de este trámite; o, de manera subsidiaria, negar el mismo; so pena de que usted Señor Inspector, también esté incurso en las violaciones que

hemos anotado, principalmente el tema del prevaricato, pues no puede fallarse o resolverse en contra de las normas constitucionales y de ley expresa.

Mis notificaciones recibiré en el casillero judicial No. 702 de la Corte Provincial de Pichincha.

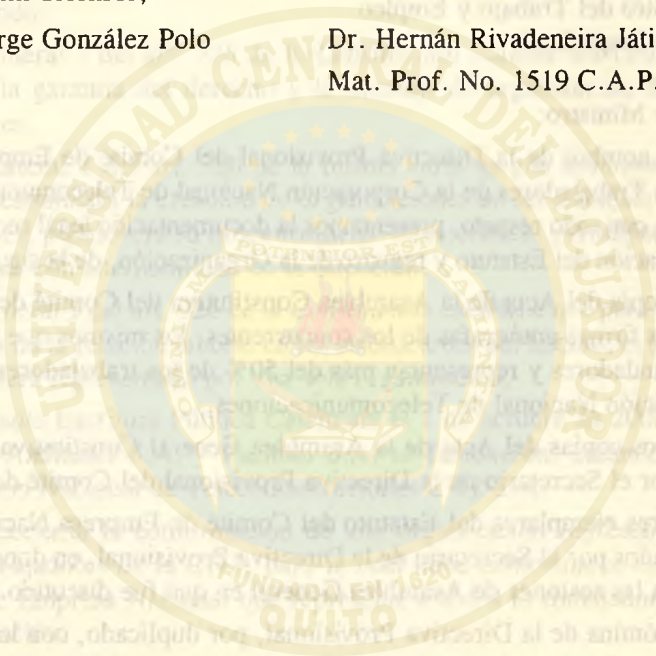
Designo como mi abogado defensor al doctor Hernán Rivadeneira Játiva, a quien autorizo expresamente para que suscriba los escritos que sean necesarios y para que concurra a mi nombre a las diligencias que se convoquen, con las más amplias atribuciones, en defensa de mis intereses.

Firmo con mi defensor,

Sr. Ing. Jorge González Polo

Dr. Hernán Rivadeneira Játiva

Mat. Prof. No. 1519 C.A.P.



Anexo 4

Estatuto del Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT

Quito, 15 de julio de 2009

Señor abogado
Antonio Gagliardo
Ministro del Trabajo y Empleo
En su despacho.-

Señor Ministro:

A nombre de la Directiva Provisional del Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, ante usted, con todo respeto, presentamos la documentación legal requerida para la aprobación del Estatuto y registro de la Organización, de la siguiente manera:

- a) Copia del Acta de la Asamblea Constitutiva del Comité de Empresa con las firmas autógrafas de los concurrentes, los mismos que son los socios fundadores y representan más del 50% de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones.
- b) Dos copias del Acta de la Asamblea General Constitutiva, autenticadas por el Secretario de la Directiva Provisional del Comité de Empresa.
- c) Tres ejemplares del Estatuto del Comité de Empresa Nacional, autenticados por el Secretario de la Directiva Provisional, en donde se determinan las sesiones de Asamblea General en que fue discutido y aprobado.
- d) Nómina de la Directiva Provisional, por duplicado, con los datos determinados en la ley.

Sírvase disponer el trámite correspondiente para el registro en la Dirección del Trabajo y la obtención de la personería jurídica.

Por su atención, le agradecemos de antemano.

Nuestras notificaciones recibiremos en el casillero judicial No. 702 o en la oficina jurídica de nuestro abogado, el Dr. Hernán Rivadeneira Játiva, que la tiene en la calle Vicente Ramón Roca E8-18 y Av. 6 de Diciembre, esquina, edificio Ponce García, segundo piso, oficina 2A, de esta ciudad de Quito.

Firmamos con nuestro abogado,

Marlo Ortiz Delgado Luis Delgado Cartagena
Secretario General de Organización

Alberto P. López Serrano Héctor G. Vaca Castro
S. de Actas y Comunicaciones de Cultura y Deportes

Dr. Hernán Rivadeneira Játiva
Mat. Prof. 1519 C.A.P.

Los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, reunidos en Asamblea General,

Considerando:

1. Que el numeral 7 del art. 326 de la *Constitución* Política del Ecuador, establece la garantía del derecho y la libertad de organización de los trabajadores.
2. Que el numeral 8 del art. 326 de la misma carta magna establece que el Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
3. Que el numeral 9 del art. 326 de la *Constitución* establece que para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización,
4. Que mediante Escritura Pública Celebrada el 1 de octubre de 2008, las empresas Andinatel S.A. y Pacifitel S.A. se fusionaron, creándose la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT S.A.
5. Que es necesaria la conformación de una organización representativa de los trabajadores de la CNT, para lo cual debe conformarse un solo Comité de Empresa Nacional que represente a todos los trabajadores de la Corporación.
6. Que mediante Asambleas Generales de los Comités de Empresa de Andinatel S.A. y Pacifitel S.A., resolvieron la fusión de los referidos comités de empresa y la conformación de una Organización que les represente a nivel nacional.
7. Que para dar cumplimiento a la conformación del Comité de Empresa Nacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, se ha realizado una Asamblea Nacional con la participación de los trabajadores de todas las provincias, quienes de esta forma cumplen con las resoluciones de las Asambleas Generales realizadas por los Comités de Empresa de Andinatel y Pacifitel.

En uso de las atribuciones dadas por la Asamblea Nacional Constitutiva de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT celebrada el día 30 de mayo de 2009, en la ciudad de Guayaquil, resuelven constituir el Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT y aprobar el siguiente:

Estatuto del Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT

Capítulo I

Constitución, denominación social, domicilio y representación

- Art. 1. En uso de los derechos establecidos en el art. 326, numerales 7, 8 y 9 de la *Constitución* de la República, así como el art. 459 del *Código del Trabajo*, se constituye el Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT.
- Art. 2. El Comité de Empresa tiene su domicilio en la ciudad de Quito; y mantendrá la sede de la directiva en el lugar de residencia del Secretario General de la organización, durante el período respectivo. Esta entidad acoge y representa a todos los trabajadores de la CNT a nivel nacional, sean estos empleados u obreros, de conformidad con la ley y los convenios internacionales de la OIT.
- Art. 3. La representación legal del Comité de Empresa de los Trabajadores de la CNT, judicial y extrajudicialmente, será ejercida por el o la Secretario(a) General, o por quien le subrogue.

Capítulo II

Objetivos

- Art. 4. Son objetivos del Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT:
 - a) Impulsar por todos los medios el fortalecimiento de la unidad de los trabajadores en general y los de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT, en particular.
 - b) Coadyuvar a la superación cultural, tecnológica, profesional, económica y social de sus asociados.

- c) Elaborar el proyecto del contrato colectivo que contenga las aspiraciones de todos los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT.
 - d) Intervenir en la negociación de la contratación colectiva a celebrarse con la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT.
 - e) Actuar con plena independencia de clase ante las autoridades gubernamentales y de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT.
 - f) Propender a la protección y ayuda de sus afiliados, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales por parte del empleador.
 - g) Propiciar el fortalecimiento de las telecomunicaciones estatales y despliegue de las Tecnologías de Información y Comunicaciones, TICs, como factores de desarrollo de los pueblos del Ecuador.
 - h) Los demás contemplados en el *Código del Trabajo* y en este instrumento, inherentes a su calidad.
- Art. 5. El Comité de Empresa no podrá intervenir como entidad en asuntos de política partidista o religiosa.

Capítulo III

De los afiliados: sus obligaciones y derechos

- Art. 6. Son miembros o afiliados del Comité de Empresa nacional de los Trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, todos los trabajadores que suscribieron el Acta de la Asamblea General Constitutiva; todos los socios afiliados a los Comités de Empresa de Andinatel y Pacifitel, por efectos de la fusión de estas organizaciones; y, todos los que posteriormente se hubieren incorporado o que manifiesten por escrito su deseo de pertenecer a la Organización.
- Art. 7. Obligaciones de los afiliados:
 - a) Cumplir las disposiciones contenidas en el presente Estatuto, las de los Reglamentos legalmente aprobados, así como las Resoluciones de la Asamblea General y de la Directiva.
 - b) Asistir con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias, participar activamente en éstas, mediante la formulación de sugerencias y mociones.
 - c) Contribuir al fortalecimiento de la entidad clasista mediante la divulgación de los principios del sindicalismo y de la solidaridad.

- d) Poner en conocimiento de la Directiva y de la Asamblea del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, las acciones que llegaren a su conocimiento y que de cualquier manera pudieren afectar a la Organización.
- e) Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- f) Las demás señaladas en la Ley y este Estatuto.
- Art. 8. Derechos de los asociados:
 - a) Elegir y ser elegido, con sujeción a este Estatuto y al Reglamento, para las distintas dignidades y comisiones.
 - b) Solicitar a la Directiva del Comité de Empresa, que los represente en los asuntos que les interesen, sean de orden judicial, extrajudicial o administrativo, si no prefieren reclamar sus derechos por sí mismos.
 - c) Gozar de los beneficios que la organización establezca para sus afiliados, a partir del primer descuento de cuota sindical para el Comité de Empresa; y, participar con voz y voto en las asambleas.

Capítulo IV

Estructura Orgánica

- Art. 9. La estructura orgánica del Comité de Empresa, es la siguiente:
 - a) La asamblea general
 - b) La directiva
 - c) Los comités de base provinciales y regionales
 - d) Las comisiones
- Art. 10. De la Asamblea General

La Asamblea General es la máxima autoridad a la que están sometidos los socios del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, y sus directivos.

La Asamblea General se reunirá de manera periódica y alternada, previa la convocatoria respectiva, en la ciudad que la directiva decida. A la Asamblea General asistirá un delegado por cada 30 trabajadores afiliados al Comité de Empresa.

- Art.11. Las Asambleas serán ordinarias y extraordinarias: las Asambleas ordinarias se realizarán cada cuatro meses y las extraordinarias por resolución de la directiva o a solicitud escrita de por lo menos el 10% de los socios; indicando el motivo de la solicitud y que será el único o los únicos puntos a tratarse.

- Art.12. El quórum para la Asamblea General lo constituye la concurrencia de más de la mitad de los delegados debidamente acreditados para esta reunión.

En caso de no existir quórum a la hora señalada, la Asamblea se instalará dentro de la hora siguiente, con el número de asistentes, siempre y cuando se haya hecho constar este particular en la convocatoria que obligatoriamente será por escrito; y, con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, cuyas resoluciones serán obligatorias.

- Art. 13. Son facultades de la Asamblea General:
 - a) Señalar la fecha de elecciones de la directiva de la organización, la misma que se hará por votación libre, universal, directa y secreta, con la participación de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, afiliados al Comité de Empresa nacional.
El proceso eleccionario se realizará a través del Tribunal Electoral con sujeción al reglamento aprobado debidamente para el efecto por la Asamblea General en la respectiva jurisdicción
 - b) Conocer y aprobar el proyecto de contratación colectiva de trabajo formulado por la directiva
 - c) Conocer y aprobar el texto del contrato colectivo negociado para su suscripción
 - d) Analizar y aprobar los reglamentos necesarios para el cumplimiento de los fines del Comité.
 - e) Imponer, ratificar o rectificar las sanciones que de acuerdo al Estatuto y Reglamento pertinente sean aplicadas a los dirigentes o miembros de base. Ninguna sanción podrá imponerse al inculcado si no se le prestan las facilidades de defensa y observando el debido proceso.
 - f) Conocer y resolver sobre el informe escrito que semestralmente con el respaldo de los respectivos comprobantes deberá presentar el Secretario de Finanzas, esto sin perjuicio del balance contable que también está obligado a presentar dentro de los treinta días posteriores a la finalización del ejercicio económico inmediato anterior.
 - g) Conocer y resolver sobre el informe anual de labores que obligatoriamente deberá presentar la directiva de la organización hasta el 30 de enero del siguiente año
 - h) Designar de entre sus miembros a quienes deben integrar el Tribunal Electoral, aprobar el Reglamento de elecciones y la fecha de éstas.
 - i) Autorizar los gastos del Comité de Empresa de los trabajadores de la CNT, que superen el valor de doscientos cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

- j) Nombrar a los miembros que han de integrar la comisión fiscalizadora de los fondos de la organización.
- k) Aprobar en dos sesiones y en distintos días la reforma de este Estatuto.
- l) Fijar las cuotas extraordinarias, de haber motivo para ello.
- m) Las demás señaladas en este Estatuto.

- Art. 14. De los Comités de base provincial y regional:

El Comité de base provincial o regional es el órgano representativo de los trabajadores en cada una de las provincias o regiones, cuyo funcionamiento se realizará a través de Asambleas de los Comités de base provincial o regional, previa convocatoria realizada por la directiva del Comité de Empresa nacional de la CNT y con la asistencia de más de la mitad de los delegados de la respectiva provincia o región.

- Art. 15. Son facultades de los Comités de base provincial o regional:

- a) Plantear a la directiva del Comité de Empresa nacional las aspiraciones que deben constar en el anteproyecto de contratación colectiva.
- b) Conocer el contenido del contrato colectivo negociado.
- c) Nombrar dos delegados para que asistan a la Asamblea General del Comité de Empresa nacional;
- d) Solicitar a la directiva nacional las sanciones que correspondan de conformidad con el presente Estatuto.
- e) Conocer el informe económico aprobado por la Asamblea General.
- f) Conocer el informe de labores aprobado por la Asamblea General.
- g) Conocer las reformas al Estatuto a ser resueltas por la Asamblea General.
- h) El dirigente electo de la provincia o región miembro de la directiva nacional será el representante del Comité de Empresa de los trabajadores de la CNT, y actuará por delegación de la directiva para la solución de los conflictos de los trabajadores de la jurisdicción respectiva con la corporación.
- i) Las demás señaladas en el presente Estatuto.

Capítulo V

De la directiva del Comité de Empresa nacional

- Art. 16. La Directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, estará integrada por quince miembros principales y catorce suplentes, pertenecientes a las diferentes ramas de trabajo de la corporación. Los miembros de la directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos hasta por un período más.

- Art.17. Las elecciones de la directiva de la organización se efectuarán a través de listas previamente inscritas y calificadas por el Tribunal Electoral designado por la Asamblea General y con sujeción al Reglamento de elecciones respectivo.
- Art.18. Para ser miembro de la directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT, se requiere cumplir con los requisitos establecidos en el art. 460 del *Código de Trabajo* y haber cumplido con por lo menos dos años de servicio en la corporación o las empresas que le antecedieron.
- Art.19. La directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT estará integrada por los siguientes secretarios(as):
 - a) Secretario General
 - b) Secretario de Organización
 - c) Secretario de Defensa Jurídica
 - d) Secretario de Finanzas
 - e) Secretario de Actas y Comunicaciones
 - f) Secretario de Cultura y Deportes
 - g) Secretario de Salud Ocupacional y Medio Ambiente
 - h) Secretaria de la Mujer
 - i) Secretario de Prensa y Propaganda
 - j) Secretario de Educación y Tecnología
 - k) Secretario de Relaciones Sindicales
 - l) Secretario de Relaciones Interinstitucionales
 - m) Secretario de Vivienda
 - n) Secretario de Capacitación y Escalafón
 - o) Secretario de Estudios Técnicos E Investigación
- Art. 20. En caso de ausencia temporal o definitiva del Secretario General, será reemplazado por el Secretario de Organización. Se considera ausencia temporal la enfermedad u otra circunstancia de fuerza mayor que le impida ejercer su función durante un período máximo de tres meses, o la licencia concedida por la Asamblea General. En caso de falta definitiva del Secretario General, lo reemplazará quien ejerza la Secretaría de Organización por el tiempo que reste para completar el correspondiente período.

Los demás secretarios de la directiva serán reemplazados por sus respectivos suplentes, elegidos al mismo tiempo que los principales.

En caso de ausencia definitiva del Secretario de Organización, por haber reemplazado al Secretario General, éste será reemplazado por el Secretario Principal subsiguiente, en el orden señalado en el artículo anterior.

- Art. 21. El aniversario del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT será el primero de mayo de cada año.
- Art. 22. La directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo exigieren, bajo la dirección del Secretario General titular o quien le subrogue legalmente. El quórum lo forman por lo menos 8 de sus miembros principales o principalizados.
- Art. 23. Son atribuciones de la directiva:
 - a) Formular el anteproyecto de Contrato Colectivo que deberá ser aprobado por la Asamblea General.
 - b) Cumplir y hacer cumplir el Contrato Colectivo, Estatuto, Reglamentos y Resoluciones de la Asamblea General y de la Directiva.
 - c) Administrar los bienes de propiedad del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.
 - d) Informar semestralmente a la Asamblea General sobre las actividades del Comité.
 - e) Elaborar los reglamentos que deberán ser sometidos a conocimiento y aprobación de la Asamblea General.
 - f) Autorizar gastos al Secretario General hasta por el equivalente de doscientos cincuenta remuneraciones básicas unificados del trabajador en general e informar del particular en la próxima Asamblea.
 - g) Sugerir a la Asamblea General la reforma estatutaria y de los reglamentos.
 - h) Nombrar las comisiones y realizar el seguimiento del trabajo efectuado por éstas.

Aplicar las sanciones disciplinarias de acuerdo a este Estatuto, los reglamentos, y las resoluciones de la Asamblea General.
- Art. 24. Corresponde al Secretario General:
 - a) Convocar, presidir, dar receso y clausurar las sesiones de la Asamblea General y de la directiva, disponiendo la actuación de un secretario Ad-hoc, cuando por cualquier motivo no estuviere presente el Secretario de Actas y Comunicaciones o su suplente.
 - b) Presidir las comisiones que resuelve la Asamblea General o la directiva.
 - c) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los Reglamentos, las Resoluciones de la Asamblea General y de la directiva.
 - d) Autorizar los gastos ordenados por la directiva del Comité o por la Asamblea General, pudiendo ordenarlos por sí mismo hasta por

el valor de veinte y cinco sueldos básicos unificados del trabajador privado.

- e) Representar judicial y extrajudicialmente al Comité de Empresa nacional.
- f) Rendir informe anual de actividades por escrito a la Asamblea General.
- g) Responder pecuniariamente de los fondos del Comité conjuntamente con el Secretario de Finanzas.
- h) Suscribir la correspondencia oficial, conjuntamente con el Secretario de Actas y Comunicaciones.
- i) Mantener una permanente comunicación y coordinación con las provincias o regiones, sus socios y trabajadores.
- j) Las demás señaladas en este Estatuto.

• Art. 25. Corresponde al Secretario de Organización:

- a) Reemplazar al Secretario General del Comité, por ausencia temporal o definitiva, enfermedad, renuncia o separación definitiva del mismo.
- b) Convocar, presidir, dar receso y clausurar las sesiones de la Asamblea General y de la directiva en caso de ausencia temporal del Secretario General.
- c) Procurar por todos los medios a su alcance la afiliación al Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, que prestan sus servicios en la corporación.
- d) Propender a la puntualidad y asistencia de los afiliados a la Asamblea General.
- e) Velar por el cumplimiento del Estatuto, Reglamentos y resoluciones de la Directiva del Comité y de la Asamblea General.
- f) Difundir entre los asociados los principios de responsabilidad, solidaridad y honradez en el desempeño de su cargo.
- g) Llevar un registro de afiliados.
- h) Levantar información y someterla a conocimiento de la directiva del Comité o de la Asamblea General, cuando existan cargos concretos contra un afiliado.
- i) Coordinar con los comités de base provinciales y regionales.
- j) Las demás señaladas en este Estatuto.

• Art. 26. Corresponde al Secretario de Defensa Jurídica:

- a) Poner a disposición de los organismos directivos los documentos que fueren necesarios para la defensa de los derechos de los trabajadores.
- b) Absolver las consultas que formulen los socios del comité o trasladar su contenido al Asesor Jurídico.
- c) Las demás señaladas en este Estatuto.

- Art. 27. Corresponde al Secretario de Finanzas:
 - a) Recaudar los fondos del Comité y los valores que por cualquier concepto ingresen a la organización.
 - b) Depositar inmediatamente en la cuenta corriente o de ahorros del Comité los fondos recaudados.
 - c) Administrar valores y más bienes del Comité.
 - d) Llevar la contabilidad de los valores o fondos a su cargo, los que solamente podrán ser retirados de la cuenta corriente o de ahorros con la firma conjunta del Secretario General del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.
 - e) Efectuar los pagos con el Visto Bueno del Secretario General del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.
 - f) Suscribir los cheques conjuntamente con el Secretario General.
 - g) Presentar un informe contable semestral a la Asamblea General, sobre el estado y movimiento de los fondos de la organización y un balance anual con una auditoria externa.
 - h) Informar a la directiva la nómina de los socios que se encontraren en mora en el pago de sus cuotas.
 - i) Hacer entrega a su sucesor, mediante documento de descargo los valores y bienes que estuvieron bajo su custodia.
 - j) Es su obligación mantener un registro y custodiar los bienes de la organización.
 - k) Las demás señaladas en este Estatuto.
- Art. 28. Corresponde al Secretario de Actas y Comunicaciones:
 - a) Mantener bajo su responsabilidad los libros de actas y sesiones del Directorio del Comité de Empresa nacional de la CNT y de la Asamblea General, certificándolas con su firma, rúbrica y sello.
 - b) Redactar y suscribir los acuerdos, documentos, correspondencia y elaborar las actas de las sesiones.
 - c) Llevar el archivo del comité.
 - d) Efectuar anualmente un inventario de los bienes del Comité que está bajo su responsabilidad y mantener el archivo debidamente organizado.
 - e) Otorgar las certificaciones legalmente solicitadas, previo Visto Bueno del Secretario General.
 - f) Las demás señaladas en este Estatuto.
- Art. 29. Corresponde al Secretario de Cultura y Deportes:
 - a) Organizar actividades culturales y eventos deportivos en la respectiva jurisdicción de la corporación.

- b) Organizar y mantener la biblioteca.
- c) Las demás señaladas en este Estatuto.
- Art. 30. Corresponde al Secretario de Salud Ocupacional y Medio Ambiente:
 - a) Organizar actividades tendientes a difundir las normas de salud ocupacional en beneficio de los asociados.
 - b) Mantener relaciones con las entidades de salud ocupacional, tanto del IESS, como de las centrales sindicales u otros organismos públicos o privados.
 - c) Realizar tareas de difusión sobre la preservación de la naturaleza y el control del medioambiente,
 - d) Integrar el Comité de seguridad industrial y salud ocupacional;
 - e) Las demás señaladas en este Estatuto.
- Art. 31. Corresponde a la Secretaria de la Mujer:
 - a) Velar por todos los asuntos relacionados con la actividad de la mujer.
 - b) Organizar actos culturales con motivos del Día internacional de la Mujer, Día de la Madre y demás actividades que involucren a ésta.
 - c) Informar a la directiva de las actividades de su Secretaría.
- Art. 32. Corresponde a la Secretaria de Prensa y Propaganda:
 - a) Difundir todas las actividades del Comité de Empresa.
 - b) Organizar programas de difusión cultural por todos los medios legales al alcance de la organización.
 - c) Mantener constantes relaciones, las mismas que serán inherentes a sus funciones con otras Instituciones Nacionales e Internacionales.
 - d) Informar a la Directiva y a los trabajadores sobre las actividades de esta secretaría y del comité.
- Art. 33. Corresponde al Secretario de Educación y Tecnología:
 - a) Procurar incrementar la biblioteca del Comité de Empresa con textos educativos y de tecnología actualizada.
 - b) Promover cursos de actualización de conocimiento, a todos los niveles de desarrollo cultural y tecnológico;
 - c) Mantener constante correspondencia con las instituciones tanto nacionales como internacionales relacionadas con el avance de la educación, ciencia, cultura y tecnología.
 - d) Informar a la directiva de las actividades de su secretaría.

- Art. 34. Corresponde al Secretario de Relaciones Sindicales:
 - a) Mantener relaciones permanentes con las distintas organizaciones y sectores de trabajadores, a nivel nacional e internacional.
 - b) Presentar a la directiva un programa de actividades de su secretaría.
 - c) Informar a la directiva y a los trabajadores sobre las actividades en el orden de las relaciones sindicales.
- Art. 35. Corresponde al Secretario de Relaciones Interinstitucionales:
 - a) Propender a las mejores relaciones con instituciones afines a nuestra organización sindical, a nivel nacional e internacional.
 - b) Presentar a la directiva un programa de actividades de su secretaría.
 - c) Informar a la directiva y a los trabajadores sobre los avances de su gestión.
- Art. 36. Corresponde a la Secretaría de Vivienda:
 - a) Impulsar programas de vivienda para los trabajadores.
 - b) Presentar a la directiva un informe de programas de vivienda de su secretaría.
 - c) Fomentar y asesorar a todos los trabajadores sobre cooperativas de vivienda y proporcionar directrices de carácter técnico sobre la materia.
 - d) Informar a la directiva y a los trabajadores sobre los avances que ha realizado la secretaría en lo que a vivienda se refiere.
- Art. 37. Corresponde a la Secretaría de Capacitación y Escalafón:
 - a) Impulsar los sistemas de capacitación en coordinación con la corporación para los trabajadores.
 - b) Presentar a la directiva un informe de los progresos que ha tenido la secretaría de capacitación y escalafón.
 - c) Los demás que asigne el Estatuto o el Reglamento.
- Art. 38. Corresponde a la Secretaría de Estudios Técnicos e Investigación:
 - a) Promover cursos técnicos y de investigación en conjunto con la corporación para los trabajadores y así obtener un mejor desenvolvimiento de ésta.
 - b) Presentar a la directiva un informe sobre los progresos y avances que ha generado esta secretaría.
 - c) Los demás que asigne el Estatuto o el Reglamento.

Capítulo VI

De los fondos, bienes y presupuesto

- Art. 39. Son fondos del Comité de Empresa:
 - a) Las cuotas ordinarias equivalentes al UNO (1) por ciento de la remuneración mensual unificada del socio y el monto de las cuotas extraordinarias que sean fijadas por la Asamblea General, tomando en cuenta las causas que originen esta contribución extraordinaria.
 - b) Los legados y donaciones lícitas efectuadas a favor del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.
 - c) El valor de las multas impuestas a sus afiliados.
- Art. 40. Los fondos del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, se distribuirán presupuestariamente en el siguiente porcentaje:
 - Fondos de Resistencia 20%
 - Fondos de Administración e Información 30%
 - Fondos de Educación Cultura y Deportes 30%
 - Fondos de Solidaridad 20%
- Art. 41. Los fondos del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT serán depositados en una cuenta corriente de un banco de la localidad, en un monto que sirvan para cubrir los gastos indispensables y el saldo en una cuenta de ahorros.
- Art. 42. Los valores depositados en la cuenta de ahorros o corriente de propiedad del Comité podrán ser retirados con las firmas y rúbricas conjuntas del Secretario General y el Secretario de Finanzas de la organización.

Capítulo VII

De las sanciones

- Art. 43. Las sanciones que puedan ser impuestas a los socios del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT son las siguientes:
 - a) Amonestación verbal o escrita
 - b) Multa
 - c) Suspensión temporal de los derechos del socio
 - d) Expulsión

- Art. 44. Amonestación verbal o escrita y multa:

Es facultad de la directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, aplicar las sanciones como: amonestación verbal o escrita y multa al socio que incumpliere este Estatuto o los Reglamentos. La falta debe estar legalmente comprobada y su aplicación se la realizará según su gravedad.

- Art. 45. Constituyen causas para sanción con multas:

- a) Falta injustificada a la Asamblea General ordinaria, sanción que será del veinte por ciento del sueldo básico unificado del trabajador privado.
- b) Falta injustificada de asistencia a la Asamblea General Extraordinaria; la sanción será del diez por ciento de la remuneración básica unificada del trabajador en general.
- c) Falta injustificada a las sesiones de la directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT; multa que será del veinte por ciento de la remuneración básica unificada del trabajador en general.
- d) No sufragar en las elecciones para elegir la directiva del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, cuya multa será el equivalente al veinte y cinco por ciento de la remuneración básica unificada del trabajador en general.

En caso de fuerza mayor, enfermedad grave, estar en uso de sus vacaciones, estar en cumplimiento de una comisión de servicios, hechos estos que deben ser debidamente justificados y presentados en las oficinas de la organización, dentro de los siguientes ocho días posteriores a la realización de la Asamblea.

- Art. 46. Sobre suspensión de los derechos del socio y expulsión:

Es facultad exclusiva de la Asamblea General: conocer y resolver la suspensión de los derechos del socio o su expulsión del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.

- Art. 47. La suspensión temporal del socio tendrá lugar en los siguientes casos:

- a) Concurrir a las reuniones en estado de embriaguez.
- b) Agredir verbal o físicamente a uno o más compañeros en las reuniones auspiciadas por el Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT.

- c) Reincidir en el incumplimiento de las obligaciones impuestas por este Estatuto y los reglamentos.
- d) Faltar al respeto y consideración a los miembros de la directiva de la organización.
- e) Incentivar la desunión y promover la violación de los objetivos fundamentales de la organización.
- Art. 48. Sobre la expulsión:
El socio del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT podrá ser expulsado por una de estas causas:
 - a) Reincidir en las causales de suspensión determinadas en el artículo anterior.
 - b) Falta de probidad en su cartera.
- Art. 49. La expulsión de un socio tendrá lugar por el voto conforme de más de la mitad de los miembros a la Asamblea General. El socio expulsado perderá todos sus derechos incluyendo el de asistencia social que preste la organización.
- Art. 50. El afiliado al Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT, separado por voluntad unilateral del empleador, tendrá derecho a la asistencia legal si lo solicitare.
- Art. 51. El socio del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT perderá el derecho a recibir la ayuda social que éste presta si se encontrare en mora en el pago de sus cuotas por dos meses o más, salvo el caso de que por motivos de enfermedad dejare de recibir el ciento por ciento de su remuneración.

Capítulo VIII

Disposiciones generales

- Art. 52. Este Estatuto podrá reformarse por iniciativa de la directiva o de la Asamblea General, requiriéndose para este efecto de dos asambleas generales extraordinarias celebradas en días distintos con por lo menos cuarenta y ocho horas de intervalo, convocadas con éste exclusivo fin.
- Art. 53. El presente Estatuto entrará en vigencia una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

- Art. 54. El Reglamento interno y los reglamentos especiales contemplarán los procedimientos no determinados en este Estatuto y serán aprobados en plazo de noventa días de la posesión de la directiva definitiva del Comité nacional.
- Art. 55. El emblema del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT será escogido luego de un concurso interno, normado por la directiva del Comité nacional. El lema de la organización será: “Solidaridad, trabajo y responsabilidad”.
- Art. 56. El Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT podrá ser disuelto por resolución de la Asamblea General con el voto conforme de las dos terceras partes de sus afiliados por no cumplir los fines para los cuales fue constituido. No será causa de disolución de la organización el que sus miembros queden reducidos en menos del 50% de la totalidad de trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT S.A., sujetos al *Código del Trabajo*.

Disposiciones transitorias

Primera: una vez aprobado el Estatuto del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la CNT por el Ministerio de Trabajo y Empleo, la Directiva Provisional compuesta por seis miembros, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de aprobación de este Estatuto, convocará a dos asambleas generales a realizarse en las ciudades de Guayaquil y Quito, en donde se nombrarán a los miembros del Tribunal Electoral, tres de la Zona Pacífico elegidos en la Asamblea de Guayaquil y tres de la zona Andina elegidos en la Asamblea de Quito. Este Tribunal hará pública la Convocatoria a elecciones para elegir la directiva definitiva de la organización, cuyas elecciones se realizarán en el plazo de 45 días, contados desde dicha convocatoria, por esta sola vez, conforme al Reglamento de elecciones aprobado en dos discusiones en las Asambleas de Guayaquil y Quito.

Segunda: los bienes, recursos y enseres que son propiedad de los comités de empresa de los trabajadores de Andinatel S.A. y del comité de empresa regional de los trabajadores de Pacifitel S.A., pasarán previo inventario, al patrimonio del Comité de Empresa nacional de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT y serán administrados en las ciudades de Quito y Guayaquil respectivamente.

Certificación

Certifico que el presente Estatuto fue leído y aprobado en las asambleas realizadas el 30 de mayo de 2009 en la ciudad de Guayaquil y el 2 junio de 2009 en la ciudad de Quito.

Lo que certifico para los fines pertinentes.

Enma Azucena Flores Rodríguez
Secretaria de Actas y Comunicaciones
Directiva Provisional del CENTCNT



Anexo 5

Modelo de contrato colectivo de trabajo

En la ciudad de Quito, distrito metropolitano, provincia de Pichincha, República del Ecuador, a los... días del mes de... de 2012, ante el señor... Director Regional del Trabajo de Quito y el... Secretario General del Trabajo, comparecen: por una parte, el señor... en su calidad de Gerente General de la como consta en el nombramiento debidamente certificado que le autoriza a suscribir el presente contrato y, por otra parte, los señores, miembros de la Directiva del Comité de Empresa de Trabajadores de... afiliado a la... y con sede en esta ciudad de Quito, provincia de Pichincha, quienes legitiman su intervención con los nombramientos respectivos que también agregan a este contrato, que constituyen credenciales suficientes, de conformidad con la ley; los cuales, libre y voluntariamente, convienen en celebrar, como en efecto lo hacen, el presente contrato colectivo de trabajo, contenido en las siguientes cláusulas:

Capítulo I

Parte introductoria

Definiciones: para la más fácil y correcta interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en este instrumento, se establecen las siguientes definiciones:

- a) Empresa: se refiere e identifica a la Compañía.
- b) Comité: se refiere e identifica al Comité de Empresa de trabajadores de... fundado el... y aprobada su personería jurídica mediante Acuerdo Ministerial de...
- c) Sindicato: se refiere e identifica al Sindicato de Trabajadores de... aprobada su personería jurídica mediante Acuerdo Ministerial No. ... registro... folio... de... de...
- d) Partes: este término se refiere a la Empresa empleadora y al Comité.
- e) Puesto de trabajo: comprende el sitio de labor u ocupación específica que habitualmente desempeña el trabajador en su respectiva área de trabajo, conforme a la denominación que corresponda dentro del organigrama funcional y estructural de la Empresa.
- f) Centro de trabajo: se refiere a las secciones o los departamentos o establecimientos de la Empresa, donde habitualmente los trabajadores prestan sus servicios.

- g) Instrumento: es sinónimo de contrato colectivo de trabajo.
- h) Jornada diurna: se refiere al horario que se cumple entre las siete horas (07h00) y las diecinueve horas (19h00).
- i) Jornada nocturna: se refiere al horario de trabajo que se realizan entre las diecinueve horas (19h00) y las siete horas (07h00) del siguiente día.
- j) Horas suplementarias: se refiere a las horas de trabajo adicionales a las horas de jornada normal. Se deja expresa constancia de que no podrán exceder de cuatro (4) horas en un día y de doce (12) horas en la semana, según establece la ley, con las excepciones respectivas.
- k) Horas extraordinarias: se refiere a las horas de trabajo que se realizan en los días de descanso obligatorio, determinadas en la ley.
- l) Trabajador: identifica a los trabajadores de la Empresa que prestan sus servicios dentro de las instalaciones o locales de la Empresa, en puestos fijos y permanentes en la elaboración, producción o despacho de sus productos, o en la prestación de servicios, quienes deberán ser considerados como trabajadores de la Compañía ... debiendo gozar de todos los beneficios legales, contractuales a que hubiere lugar.
Se exceptúan de lo dispuesto en este literal, los casos previstos en la ley, así como aquellas personas que mantengan relaciones realmente civiles o mercantiles con la Compañía.
- m) Trabajador estable: son los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa y hayan sobrepasado un año (1) de labores, incluido el período de prueba.
- n) Participación de utilidades: este término identifica al reconocimiento en beneficio de sus trabajadores del quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas de la Empresa.
- o) Salario o remuneración básica: es aquel(la) vigente en la Empresa para cada trabajador.

Capítulo II

Disposiciones generales

1. Relación laboral

Las partes se comprometen a mantener un ambiente de comprensión y armonía en su relación laboral, a través principalmente de este contrato colectivo de trabajo, que contribuye eficazmente en dicho propósito.

De igual manera, quienes prestan sus servicios a la Empresa empleadora, se comprometen a cumplir sus labores con responsabilidad, eficiencia, honorabilidad y disciplina.

La Empresa, a través de su representante y personeros, facilitará a los trabajadores un ambiente adecuado para el desempeño de sus actividades concediéndoles un trato de acuerdo a su dignidad, velando siempre por el bienestar social, económico y cultural, principalmente en cuanto a los beneficios contemplados en este contrato y con pleno respeto a su libre participación en las organizaciones sindicales (Comité de Empresa y sindicato).

2. Reconocimiento de las organizaciones sindicales

La Empresa reconoce expresamente al Comité como la única organización representante de sus trabajadores en cualquier lugar del país. En consecuencia, tratará únicamente con los representantes del Comité cualquier asunto relacionado con el alcance, interpretación o aplicación del presente contrato.

Además, la Empresa reconoce al sindicato como organización representante de los trabajadores en aquellas funciones específicas que le asignan su Estatuto, de conformidad con la ley.

3. Alcance y extracto jurídico del instrumento

- a) El presente instrumento comprende y ampara a todos los trabajadores estables que prestan sus servicios en la Empresa y que se encuentren afiliados al Comité de Empresa y sindicato, y a los que en el futuro ingresaren a los mismos adhiriéndose al pacto colectivo.
Se exceptúan los contratos denominados “precarios” (eventuales, ocasionales, a tiempo o jornada parcial, con período de prueba) y los cargos de Gerente, Superintendentes, Directores o Jefes Departamentales y Jefes de Sección de la Áreas de Operaciones, Ventas y Mercadeo, Finanzas y Relaciones Industriales, cuya nómina y designación será entregada al Comité cuando lo solicite.
- b) Se incorporan a este instrumento los derechos y garantías establecidos en la legislación laboral y social vigentes, sin perjuicio de las mejoras que se establecen en el presente instrumento y las que legalmente se establecieren en el futuro, en beneficio de los trabajadores.
- c) El presente instrumento tiene por objeto normar las relaciones laborales entre las partes, entendiéndose incorporados al mismo los contratos individuales vigentes y los que se celebren en el futuro, a excepción de los señalados en la cláusula 4.

4. Número de trabajadores de la empresa y número de afiliados al comité

Para los efectos previstos en la ley, la Empresa declara que el número de trabajadores a su servicio es de ... y el comité, a su vez, declara que el número de sus afiliados es de ...

5. Vigencia del presente instrumento

El presente instrumento tendrá una duración de dos años (2), contados a partir del ... de ... del 20...

6. Procedimiento para la suscripción del siguiente contrato colectivo o revisión del mismo

El Comité presentará a la Empresa el nuevo proyecto de contrato colectivo de trabajo o de revisión del mismo, con una anticipación de por lo menos 60 días de la terminación del presente instrumento.

Dentro del plazo de 15 días de recibido el proyecto, el representante de la Empresa se obliga a iniciar las negociaciones, de tal forma que a la terminación de la vigencia del presente instrumento se encuentre suscrito el nuevo contrato o revisión.

Si transcurridos los sesenta (60) días contemplados en el párrafo anterior, no se ha suscrito el nuevo contrato o su revisión, el Comité podrá hacer uso del derecho consignado en la ley, o a la acción colectiva que la Asamblea General determine, de acuerdo con la ley, sin perjuicio de que los beneficios y derechos del presente contrato se los mantenga hasta la suscripción del nuevo contrato, cuyos beneficios se entregarán a partir del ... de ... de 20... Si los trabajadores no presentan el proyecto de la nueva revisión del contrato en el plazo establecido, podrán hacerlo hasta en 45 días posteriores; y, si esto tampoco ocurre, se prorrogará la vigencia del presente contrato colectivo por un año más y antes de la terminación del plazo de prórroga, los trabajadores observarán el mismo procedimiento establecido en esta cláusula.

7. Trabajo de extranjeros

La Empresa cumplirá estrictamente con las leyes ecuatorianas que norman el trabajo de extranjeros.

8. Participación de utilidades

El empleador entregará a sus trabajadores el quince por ciento (15%) de sus utilidades en la forma prevista en el *Código del Trabajo*.

Del monto resultante, en la medida que éste sea suficiente, la Empresa deducirá únicamente las cantidades que el trabajador autorice por escrito. Las utilidades se pagarán hasta el mes de marzo, dentro de los quince (15) días posteriores a la fecha de reunión de la Junta General de Accionistas que apruebe los estados financieros correspondientes al ejercicio económico inmediato anterior.

La Empresa entregará al Comité, cada cuatro (4) meses, el informe de producción y ventas. Además le entregará anualmente el balance general y el estado de pérdidas y ganancias del ejercicio económico inmediato anterior, con sus respectivos anexos.

Si el Comité desea acogerse al derecho establecido en la ley, participará en el examen contable con un número máximo de tres (3) representantes de dentro o fuera de su seno.

Capítulo III

De las vacantes, ascensos, jornadas, permisos y vacaciones

9. Vacantes

Sobre las vacantes que existieren, la Empresa comunicará al Comité para que presente una nómina de hasta seis (6) candidatos que la empresa los considerará prioritariamente, tomando en cuenta la capacidad, idoneidad y antigüedad.

Si no se eligiere uno de los candidatos constantes en la nómina presentada por el Comité por no reunir los requisitos señalados, la Empresa podrá llenar la vacante con otro trabajador estable; y, en caso de que esto último no sea posible, se seleccionará una persona de fuera de la Empresa. Cuando el trabajador provenga de una sección distinta, se considerará un período de observación de hasta cuarenta y cinco (45) días calendario. Si el trabajador no demostrare aptitudes para desempeñarse en la nueva ocupación o si no le interesare continuar en el nuevo puesto, dentro de aquel período, regresará a su anterior ocupación. Al finalizar el período de observación o antes, para los casos arriba previstos, se efectuará la liquidación correspondiente en base a la remuneración que percibía el trabajador que dejó la vacante.

Cuando la vacante sea cubierta por un trabajador de la misma sección, éste recibirá la remuneración de quien dejó la vacante, desde el momento del ascenso.

La última vacante que resulte luego de los ascensos correspondientes, la Empresa le llenará con un trabajador estable.

Para los puestos de nueva creación, excepto para los cargos señalados en la cláusula 4 de este instrumento, la Empresa participará al Comité para que presente también aspirantes.

Cuando un trabajador estable y amparado por el presente contrato salga de la Empresa, ésta podrá recibir preferentemente a un hijo del cesante para ubicarlo convenientemente, conforme a sus capacidades, sin perjuicio de que también participe en la selección.

10. Cambio de trabajo

Los trabajadores no serán cambiados a labores diferentes de las habituales que realizan; es decir, los trabajadores serán permanentes en sus respectivos puestos de trabajo de acuerdo a su denominación; a excepción de los ascensos o cuando el trabajador acepte dicho cambio. El trabajador podrá acogerse a lo dispuesto en la ley.

Sin embargo, podrán producirse cambios de los trabajadores de una ocupación a otra, dentro del mismo departamento o a otro en el mismo nivel, siempre que el trabajador solicite tal transferencia por escrito al Jefe de Personal y éste lo apruebe, igualmente por escrito.

En estas circunstancias, se considerará un período de observación de hasta cuarenta y cinco (45) días calendario y si el trabajador no demostrare aptitudes para desempeñarse en la nueva ocupación o si no le interesare continuar en el nuevo puesto dentro de este período, regresará a su habitual ocupación con el sueldo o salario que estaba percibiendo anteriormente, sin que esto implique despido intempestivo.

Para el caso de trabajadores imposibilitados de realizar su labor habitual temporalmente y por prescripción médica de un especialista del IESS, la Empresa le reubicará, de acuerdo con la ley, en un puesto adecuado a su circunstancia hasta su recuperación total.

11. Horarios, días de trabajo y jornadas

- a) La jornada máxima de trabajo en la Empresa será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, o sea, un total de cuarenta (40) horas semanales.
- b) Los turnos fijos y rotativos de trabajo en la Empresa, se registrarán de acuerdo al cuadro anexo No. 2 y tendrán treinta (30) minutos remunerados para servirse los alimentos, siguiendo el horario establecido por la Empresa. Si el Jefe de Sección requiere que uno o más trabajadores de turno laboren durante esos minutos, ese tiempo se pagará con el recargo del cincuenta por ciento (50%).
- c) Para el trabajo normal y de las horas suplementarias, la Empresa exhibirá hasta el día jueves de cada semana, el cuadro en que consten los diferentes grupos que deban laborar las horas suplementarias; y, aquellos trabajadores que no deseen laborar estas horas, lo comunicarán a más tardar hasta el día viernes de la semana en que se publique el cuadro, de tal manera que se pueda programar convenientemente. El cuadro únicamente podrá sufrir alteraciones durante la semana por acuerdo entre los representantes de las partes.

- d) Los trabajadores tendrán hasta un máximo de 15 minutos remunerados de tolerancia pasada la hora de entrada, siempre y cuando estos atrasos no se produzcan más de una vez por semana, no acumulables. Estos atrasos no se computarán para efectos y aplicaciones del Reglamento Interno y del *Código del Trabajo*. Los trabajadores que se excedieren en el límite de tolerancia de una vez por semana, podrán ingresar a la Empresa hasta veinte minutos pasada la hora de entrada, sujetándose al descuento respectivo por el tiempo no laborado y sin que se deje de considerar como falta de puntualidad, salvo casos de fuerza mayor, debidamente justificados. Si los trabajadores se atrasaren más de veinte minutos a la hora de entrada, para poder ingresar al trabajo necesitarán autorización de la Empresa.
- e) A fin de no afectar la producción normal de la Empresa y previa autorización del superior respectivo, podrán efectuarse cambios de turnos y jornadas por mutuo compromiso escrito entre los trabajadores, utilizando el formulario para este efecto, cuya copia se entregará al trabajador.

12. Recargos adicionales en las jornadas de trabajo

El pago de recargos se hará de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) Para la jornada de trabajo de las veinte y tres horas (23h00) a siete horas (07h00), la Empresa pagará un recargo del quince por ciento (15%) adicional a lo dispuesto en la ley;
- b) A los trabajadores que laboran los días sábados y/o domingos como turnos normales y que tienen su descanso usualmente en otros días de la semana, se les pagará por cada uno de esos sábados y/o domingos un recargo especial del cincuenta por ciento (50) sobre su remuneración, sin perjuicio de los recargos de ley a los que hubiere lugar, de acuerdo al turno en el cual se encuentren laborando. Este recargo no es aplicable para quienes laboran en sábado y/o domingo como tiempo extraordinario.
- c) Si un trabajador debiera continuar laborando por falta del trabajador del siguiente turno, se pagará de la siguiente manera:
- Si el trabajo se realiza entre las quince horas (15h00) y las veinte y tres horas (23h00), el setenta y cinco por ciento (75%) adicional a lo dispuesto en la ley.
 - Si el trabajo se realiza entre las veinte y tres horas (23h00) y las siete horas (07h00) o de siete horas (07h00) a las quince horas (15h00), el cien por ciento (100%) adicional a lo dispuesto en la ley.

13. Pagos de la semana integral

El trabajador no perderá la remuneración correspondiente a la semana integral, si la ausencia estuvo autorizada por la Empresa o por la ley, igual-

mente si se debiera a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor y no excediera de tres (3) días. Tampoco perderá la remuneración correspondiente a la semana integral el trabajador que obtenga un permiso para asuntos particulares, siempre que no exceda de tres (3) días. Los demás permisos concedidos en este contrato, se sujetarán al régimen pertinente a cada uno.

Además, en los casos de calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador no perderá su derecho a la remuneración por el tiempo de ausencia hasta por dos (2) días, quedando a criterio de la Empresa otorgar la remuneración por un tiempo adicional.

14. Permisos particulares

Si un trabajador necesita y solicita un permiso particular para atender requerimientos personales, de orden administrativo, judicial o policial, la Empresa le concederá hasta por un mes, siempre que tal permiso sea solicitado por escrito, personalmente y/o por intermedio del Comité. Este requerimiento será atendido por la Empresa dentro de las veinte y cuatro (24) horas subsiguientes a la solicitud.

Excepcionalmente, la Empresa podrá ampliar el plazo con vista de la documentación que al respecto se le presente.

15. Permisos por calamidad doméstica

El empleador concederá permiso remunerado hasta por 3 días en caso de calamidad doméstica del trabajador debidamente comprobada por la Empresa, tales como: raptó, desaparición, robo, incendio, inundación, derrumbe o destrucción de la vivienda que afecte gravemente la economía del trabajador o de su familia. Entendiéndose por familia del trabajador los padres, cónyuge o conviviente, hermanos consanguíneos e hijos que vivan con él. En caso de que la calamidad doméstica tuviere lugar fuera de la provincia de Pichincha se concederá un día más de permiso remunerado. Se aclara que de producirse la calamidad doméstica de este literal con los hermanos del trabajador la Empresa concederá 2 días de permiso remunerado.

16. Por detención

Si un trabajador es detenido por una acusación de terceras personas, comunicará este particular a la Empresa por intermedio de un familiar o un compañero de trabajo en el término de 72 horas, y se le concederá permiso remunerado hasta por 30 días en el caso de infracción de tránsito, por una sola vez al año, y hasta por 15 días en el caso de otro tipo de acusación, con el propósito de que el trabajador pueda obtener su libertad. Si esto último no ocurre, la Empresa le concederá hasta 6 meses de licencia sin remuneración.

17. Vacaciones

La Empresa concederá a sus trabajadores estables amparados por este instrumento, las vacaciones de acuerdo a la ley y a las siguientes estipulaciones:

- a) Las vacaciones anuales deberán iniciarse preferentemente el primer día hábil después del descanso semanal.
- b) Las vacaciones no se concederán fraccionadas, salvo petición expresa del trabajador y aceptación de la Empresa.
- c) La liquidación correspondiente a los días de vacaciones, la recibirá el trabajador dos (2) días hábiles antes del inicio del período vacacional, y se integrará con los siguientes rubros
 - Un subsidio de ... como base; la suma de ... por cada año de servicio en la Empresa.
 - La suma de ... por cada día de descanso obligatorio que ocurriere dentro del período de vacaciones. Se aclara que este rubro no se pagará por los días de descanso semanal en que el trabajador deba reintegrarse al trabajo.

Se incrementará a este valor la cantidad equivalente al índice de inflación anual determinada por el INEC.

Por voluntad expresa del trabajador se podrá acumular las vacaciones hasta por dos (2) años, debiendo la Empresa otorgarle los beneficios correspondientes a cada uno de esos períodos vacacionales. Esto no obsta a que, si se supera el tiempo de acumulación de vacaciones, el trabajador pueda hacer uso de las mismas, pues el derecho a gozarlas no prescribe.

- e) Si un trabajador, debido a su antigüedad, excediere los quince (15) días anuales de vacaciones que manda la ley, es facultativo del trabajador solicitar el pago en dinero por esos días adicionales de vacaciones o hacer uso de ellos. En ningún caso se concederá remuneración compensatoria en lugar de los quince (15) días de vacaciones anuales.
- f) En los primeros días del mes de diciembre de cada año, la Empresa exhibirá el cuadro de vacaciones para los trabajadores que adquieran este derecho. En este calendario se incluirán los días adicionales, de conformidad con la ley. Los trabajadores se ceñirán a dicho calendario, salvo lo estipulado en el literal d) de la presente cláusula.
- g) Las fechas de vacaciones podrán ser cambiadas de común acuerdo entre las partes.

18. Días festivos

Además de los días festivos que constan en el *Código del Trabajo*, la Empresa considerará también como tales: los días lunes y martes del Carnaval.

Si por convenir a las necesidades de producción de la Empresa, se laborare el día sábado subsiguiente a la semana de Carnaval, este día se pagará con los recargos de ley. La Empresa coordinará para que los días 5, 24 y 31 de diciembre de cada año se trabaje de la siguiente manera:

- El turno de trabajo de siete horas (07h00) a las quince horas (15h00), laborará en el horario de siete horas (07h00) a las doce horas (12h00).
- El turno de trabajo de quince horas (15h00) a las veinte y tres horas (23h00), laborará en el horario de doce horas (12h00) a las diecisiete horas (17h00).
- El turno de trabajo de once horas (11h00) a las diecinueve horas (19h00), laborará en el horario de doce horas (12h00) a las diecisiete horas (17h00).
- El turno de trabajo de seis horas treinta (06h30) a las catorce horas treinta (14h30), laborará en el horario de seis horas treinta (06h30) a las once horas treinta (11h30).
- El turno de trabajo de catorce horas (14h00) a las veinte y dos horas (22h00), laborará en el horario de once horas (11h00) a las dieciséis horas (16h00).

La sección Servicios ... trabajará de la siguiente manera:

- El turno de trabajo de siete horas (07h00) a las quince horas (15h00), laborará en el horario de siete horas (07h00) a las trece horas (13h00).
- El turno de trabajo de quince horas (15h00) a las veinte y tres horas (23h00), laborará en el horario de trece horas (13h00) a las diecinueve horas (19h00).
- Los turnos de trabajo de las veinte y tres horas (23h00) a las siete horas (07h00), no laborarán, debiéndose considerar como permiso con remuneración.
- El personal de administración laborará de las ocho horas (08h00) a las trece horas (13h00).

Capítulo IV

Cláusulas socio-económicas

19. Servicio médico y odontológico para los trabajadores (dispensario y lentes)

La Empresa permanentemente mejorará las instalaciones del Dispensario Médico y Odontológico para una atención oportuna y eficaz, de conformidad con las características del servicio, señaladas en los reglamentos pertinentes, para lo cual dotará de todos los medicamentos, equipos e implementos in-

dispensables, a petición de los facultativos; adicionalmente, el Comité podrá sugerir mejoras al respecto. Así también, la Empresa contratará los servicios médicos y de una enfermera por ocho (8) horas diarias. El horario de atención será de lunes a viernes y acordado entre las partes.

El vehículo destinado para traslado de los pacientes estará a disposición permanentemente.

Así mismo, en caso de que un trabajador requiera usar lentes o cambiar medidas bajo prescripción médica del IESS, la Empresa le reconocerá una ayuda de ...

Para los turnos nocturnos la empresa seguirá manteniendo el horario que sea suficiente para cubrir la atención médica que se requiera. Estos servicios tendrán la atención de enfermería necesaria.

Se planificará y ejecutarán programas de medicina preventiva y ocupacional, así como la capacitación en materia de Seguridad e Higiene Industrial, una copia de cuyos resultados se entregará al Comité de Empresa.

20. Servicios médicos para los familiares de los trabajadores:

La Empresa proporcionará los servicios de consulta médica para los familiares de los trabajadores, en la siguiente cobertura: Medicina General, Ginecología, Pediatría, Análisis Clínico de Laboratorio (sangre, orina, heces, Papanicolaou) y Otorrinolaringología; este último, previa consulta al médico general.

Para las prestaciones constantes en esta cláusula, la empresa, por intermedio del Servicio Social, levantará un censo para establecer los lugares de concentración familiar que pudieran hacer uso de estas prestaciones y según el mismo, ubicar hasta tres (3) centros de atención médica, de común acuerdo con el Comité.

Se considerará familiares del trabajador con derecho a estas prestaciones: el o la cónyuge o conviviente, los hijos y los padres que estén bajo la dependencia económica del trabajador.

21. Ayuda por muerte, invalidez total

–permanente e invalidez parcial–, permanente del trabajador

En estos casos se concederán las ayudas que a continuación se detallan:

- a) Por muerte del trabajador, ocasionada por un accidente de trabajo, cualquier causa accidental, enfermedad común o profesional, la suma de ...
- b) Cuando el IESS establezca la invalidez total-permanente del trabajador, ocasionada por accidente de trabajo o cualquier otra causa accidental,

enfermedad común o profesional y deba acogerse a la jubilación del IESS, la cantidad de \$...

Además, la Empresa contratará un seguro colectivo para cubrir a los trabajadores estables por la siguiente cobertura: muerte o incapacidad total para el trabajo, ocasionada por un accidente. La prima será pagada por la Empresa. La suma asegurada por cada trabajador estable ascenderá a ...

- c) Cuando médicamente se establezca la disminución parcial-permanente, se estará conforme al cuadro valorativo que figura en la ley laboral, debiendo en cada caso considerarse el porcentaje menor del establecido en dicho cuadro y a lo que dispone la ley. En ningún caso, los porcentajes señalados en la legislación laboral podrán ser inferiores al cinco por ciento (5%).

Las ayudas aquí establecidas las recibirá el trabajador estable o sus herederos, según el caso, en un plazo no mayor a treinta (30) días, sin perjuicio de lo que corresponda recibir del IESS. En los eventos establecidos en los literales a), b) y c) la entrega se hará al Comité para que éste realice dicha entrega a quien corresponda.

22. *Subsidio por enfermedad*

En caso de accidente, enfermedad profesional o no, la Empresa concederá a los trabajadores amparados por este contrato, licencia por el tiempo necesario para la curación y rehabilitación.

Durante el tiempo de licencia, el trabajador afectado recibirá de la Empresa por todos y cada uno de los días de enfermedad, el setenta y cinco por ciento (75%) de su remuneración a partir del cuarto día; sin embargo, en los tres primeros días de enfermedad, recibirá el trabajador el cien por ciento (100%) de su remuneración. Lo contemplado se estipula, sin perjuicio de lo que corresponda recibir del IESS. Estos beneficios percibirá el trabajador hasta el tiempo de su jubilación definitiva, declarada por el Departamento Médico del IESS.

Para el pago del décimo tercero y cuarto sueldos, se estará a lo señalado en nuestra legislación laboral.

23. *Fallecimiento de familiares*

La Empresa entregará al trabajador estable amparado por el contrato, en el caso de fallecimiento de familiares, una ayuda económica conforme el parentesco y cuantía que a continuación se detalla:

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| c) Cónyuge o conviviente e hijos: | \$... |
| d) Padres del trabajador: | \$... |
| e) Padres políticos y hermanos: | \$... |

Para la obtención de lo establecido en esta cláusula, se deberá probar la relación familiar y el fallecimiento mediante documentos legales. Concederá además un permiso remunerado de tres (3) días al trabajador, y en caso de que el fallecimiento ocurriera en un sitio fuera del cantón Quito, pero dentro de la provincia, un (1) días adicional; si el fallecimiento ocurriera fuera de la provincia de Pichincha, dos (2) días adicionales remunerados.

24. Ayuda por nacimiento de un hijo

Cuando se suscite el nacimiento de un hijo, la empresa concederá al trabajador lo siguiente:

- a) Una bonificación de \$... que le será entregada al trabajador por lo menos con ocho (8) días de anticipación a la fecha prevista para el nacimiento, debiendo justificarse éste con el certificado de nacimiento o la respectiva acta de inscripción, en los quince (15) días posteriores.
- b) Si el parto fuere múltiple, la bonificación será por cada hijo nacido.
- c) Si se requiere de una intervención quirúrgica o cesárea para el parto tendrá una ayuda adicional de \$...
- d) La Empresa también concederá al padre dos (2) días de permiso remunerado por el día del nacimiento y de haber complicaciones en el parto, un (1) día adicional remunerado. Los días de permiso por nacimiento no podrán tomarse después de quince (15) días del alumbramiento.
- e) Cuando se trate de una mujer trabajadora amparada por este contrato y que obtenga del Seguro Social el permiso por efectos del nacimiento de un hijo, recibirá de la Empresa, a más de las ocho (8) semanas de permiso dispuesto en la legislación vigente, una (1) semana adicional de permiso, con el cien por ciento de su remuneración.
- f) Durante las ocho (8) semanas de descanso que la trabajadora haga uso por efecto del parto, la Empresa le pagará un subsidio adicional del veinte y cinco por ciento (25%) de su remuneración a lo dispuesto en la ley.
- g) Para el caso de aborto de la cónyuge o conviviente de un trabajador de la Empresa y que éste se produzca después del quinto mes de gestación, la Empresa le entregará una bonificación de \$...

25. Subsidio para alimentación

La Empresa concederá a cada trabajador amparado por este contrato, a más de su remuneración, un subsidio consistente en el servicio de alimentación (almuerzo), pagando el cien por ciento del valor, y permitirá a las

organizaciones sindicales vigilar la calidad. La empresa contratará un (a) nutricionista.

Además, por concepto de refrigerio, pagará la cantidad de \$... diarios. Esta suma se incrementará cada vez en igual valor al aumento del costo del refrigerio que se expenda en la Empresa por parte del proveedor de alimentos.

- a) Quienes laboren en días sábado, domingo o feriados en jornadas ordinarias o extraordinarias, recibirán un subsidio para alimentación con un recargo del cien por ciento (100%).
- b) Quienes laboren media jornada, recibirán el cincuenta por ciento (50%) del subsidio.

Este subsidio se pagará en forma completa aunque el trabajador haya llegado atrasado a sus labores, o a pesar de que el trabajador tenga permiso para hacerse atender en los locales del IESS, pero siempre que el trabajador retorne a la planta para reintegrarse a sus labores.

26. Cumpleaños

Por el día de cumpleaños de un trabajador, la Empresa entregará la suma de \$...

27. Subsidio familiar

La Empresa pagará a sus trabajadores amparados por este instrumento, un subsidio familiar de \$... mensuales por carga durante el primer año de vigencia del contrato, y \$... mensuales por carga durante el segundo año de vigencia del mismo.

Se considera como cargas del trabajador: la cónyuge o conviviente y los hijos menores de 18 años y que dependan económicamente del trabajador. Además los hijos incapacitados sin límite de edad. Las cargas familiares comprobarán mediante partidas de nacimiento y/o matrimonio, y para el caso de la conviviente e hijos incapacitados, el informe del Servicio Social de la Empresa, acompañado de la información sumaria correspondiente.

Este beneficio se pagará en forma acumulada, conjuntamente con el Décimo Cuarto y Décimo Tercer sueldos.

28. Seguro de cesantía

La Empresa mantendrá el contrato de Seguro Adicional de Cesantía, suscrito con el IESS el ... El pago de tal seguro será realizado por todos los trabajadores; además, la empresa estudiará la posibilidad de establecer un seguro privado adicional de cesantía mediante contribución conjunta.

29. *Casos especiales de terminación de relaciones laborales por acuerdo de las partes*

- a) Plan de retiro. Cuando por razones operativas, económicas, comerciales o de cualquier otra índole, la Empresa proponga por escrito un plan de retiro voluntario, sea con carácter general para todos sus trabajadores o con carácter particular para uno o varios de ellos, quienes voluntariamente se acojan al mismo y así lo manifiesten por escrito dentro del plazo concedido para el efecto, tendrán derecho al cobro de una bonificación o gratificación especial por años de servicio, de conformidad con la siguiente escala: hasta cinco años de servicio, cinco meses de remuneración y por cada año excedente al quinto, el 80% de la última remuneración mensual. Igual gratificación o bonificación se deberá al trabajador o trabajadores que soliciten su inclusión en el plan de retiro previsto en esta cláusula cuando la Empresa así lo acepte por escrito.
- b) Retiro voluntario por incapacidad parcial a consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La misma bonificación o gratificación establecida en el literal anterior pagará la Empresa al trabajador que se retire definitivamente de su trabajo por incapacidad parcial que le imposibilite desempeñar actividad alguna dentro de Ómnibus BB Transportes S.A., incapacidad que deberá originarse en una enfermedad profesional o accidente de trabajo y que deberá ser calificada por el departamento correspondiente del IESS o el médico de la Empresa. Este beneficio no será acumulable a los constantes en la cláusula vigésimo quinta, primer inciso de este contrato colectivo referente a la póliza de invalidez permanente, ni al previsto en el artículo vigésimo sexto del mismo contrato colectivo relacionado con el subsidio por invalidez temporal y la jubilación especial por invalidez permanente. En estos casos, el trabajador escogerá el beneficio que más le convenga.
- c) Retiro voluntario por jubilación. La misma bonificación o gratificación especial prevista en el literal a) de esta cláusula pagará la Empresa a los trabajadores que se retiren voluntariamente para acogerse a la jubilación por vejez, ordinaria o reducida, de acuerdo con los requisitos de edad y tiempo de servicios impuestos por la Ley de Seguridad Social y los reglamentos correspondientes, así como a los que se separen voluntariamente de la empresa para acogerse a la jubilación patronal. Así mismo este beneficio no será acumulable a otros previstos en la contratación colectiva o en la ley, por la misma causa, y en todo caso el trabajador escogerá el beneficio que más le convenga.

30. *Subsidio por antigüedad*

Como beneficio de orden social, la Empresa reconoce un subsidio anual de antigüedad a favor de sus trabajadores a partir del segundo año de trabajo en la Empresa. Este subsidio será entregado conjuntamente con la liquidación de vacaciones y se calculará de la siguiente forma:

Cantidad básica: \$...

Por cada año de servicio: \$...

31. *Bonificación por jubilación*

Cuando cualquier trabajador de la Empresa se acoja a los beneficios de jubilación con el IESS recibirá por una sola vez, una bonificación de: \$... que la Empresa le pagará al trabajador al momento de su retiro. Lo anterior se abonará sin perjuicio de cualquier otro derecho legal o contractual que el trabajador tenga que recibir de la Empresa o del IESS.

32. *Aguinaldo navideño*

En concepto de aguinaldo navideño, la Empresa entregará directamente al trabajador la cantidad de \$... en el primer año de vigencia del contrato y \$... en el segundo año. Esta cantidad se entregará junto con la primera quincena de diciembre.

33. *Bonificación por la festividad de Carnaval*

La Empresa entregará a todos y cada uno de los trabajadores amparados por este instrumento, una bonificación de \$... con ocasión de las festividades de Carnaval.

34. *Comisariato*

La Empresa reconoce por este concepto, un subsidio de \$... mensuales para todos los trabajadores estables. Además la Empresa seguirá prestando el servicio de comisariato para sus trabajadores, mediante la contratación con terceros, para lo cual se entregará una tarjeta mensual para uso en uno de los comisariatos contratados; en los casos que el trabajador solicite crédito, el cupo será de \$..., o quien no utilice el servicio de comisariato, notificará a la Empresa y ésta, en sustitución de la tarjeta y el crédito, entregará la cantidad de \$... mensuales.

Se tendrá en cuenta también lo convenido mediante carta para la provisión de productos básicos.

30. *Subsidio por antigüedad*

Como beneficio de orden social, la Empresa reconoce un subsidio anual de antigüedad a favor de sus trabajadores a partir del segundo año de trabajo en la Empresa. Este subsidio será entregado conjuntamente con la liquidación de vacaciones y se calculará de la siguiente forma:

Cantidad básica: \$...

Por cada año de servicio: \$...

31. *Bonificación por jubilación*

Cuando cualquier trabajador de la Empresa se acoja a los beneficios de jubilación con el IESS recibirá por una sola vez, una bonificación de: \$... que la Empresa le pagará al trabajador al momento de su retiro. Lo anterior se abonará sin perjuicio de cualquier otro derecho legal o contractual que el trabajador tenga que recibir de la Empresa o del IESS.

32. *Aguinaldo navideño*

En concepto de aguinaldo navideño, la Empresa entregará directamente al trabajador la cantidad de \$... en el primer año de vigencia del contrato y \$... en el segundo año. Esta cantidad se entregará junto con la primera quincena de diciembre.

33. *Bonificación por la festividad de Carnaval*

La Empresa entregará a todos y cada uno de los trabajadores amparados por este instrumento, una bonificación de \$... con ocasión de las festividades de Carnaval.

34. *Comisariato*

La Empresa reconoce por este concepto, un subsidio de \$... mensuales para todos los trabajadores estables. Además la Empresa seguirá prestando el servicio de comisariato para sus trabajadores, mediante la contratación con terceros, para lo cual se entregará una tarjeta mensual para uso en uno de los comisarios contratados; en los casos que el trabajador solicite crédito, el cupo será de \$..., o quien no utilice el servicio de comisariato, notificará a la Empresa y ésta, en sustitución de la tarjeta y el crédito, entregará la cantidad de \$... mensuales.

Se tendrá en cuenta también lo convenido mediante carta para la provisión de productos básicos.

35. *Transporte*

La Empresa dotará del servicio de transporte para sus trabajadores en todos los turnos, desde los centros de trabajo hasta un lugar cercano a sus domicilios y viceversa, pudiendo mejorar y ampliar los recorridos, según las necesidades de los diferentes grupos, de común acuerdo entre las partes.

Para los turnos que tienen su horario de entrada o salida a las 22h00 o 23h00, el servicio será del centro de trabajo, hasta un sitio no mayor de 300 metros del domicilio del trabajador y viceversa.

En casos excepcionales, esto es, cuando no fuere posible dotar del servicio del transporte, de acuerdo a la última parte del inciso anterior y únicamente para aquellos trabajadores que ingresen o salgan en el horario mencionado en dicho inciso, la Empresa le compensará con una suma adecuada para cada caso, que cubra los gastos en que incurra el trabajador, según la distancia, lo cual será determinado de común acuerdo entre las partes.

36. *Asistencia legal*

Si un trabajador debidamente autorizado en el desempeño de su trabajo sufre un accidente de tránsito conduciendo un vehículo de la Compañía, recibirá asistencia legal y el pago de los gastos que ocasionara el accidente, siempre y cuando se compruebe que el accidente no fue causado por negligencia, intoxicación alcohólica o por haber ingerido drogas no medicinales o sustancias sicotrópicas.

37. *Ropa de trabajo, uniformes e implementos de seguridad*

La Empresa dotará de ropa de trabajo apropiada y de buena calidad a todos sus trabajadores, de acuerdo al tipo de labor que realicen; igualmente proporcionará uniformes que servirán para identificar a la empresa. Las entregas se efectuarán de acuerdo al cuadro anexo No 3. El uso de la ropa de trabajo es obligatorio durante las horas de trabajo, así como de los uniformes a la entrada y salida del personal; la ropa y los implementos adicionales de seguridad se seguirán entregando de acuerdo a las necesidades y serán cambiados cuando se hayan deteriorado por el uso normal y corriente.

38. *Uniformes y ropa de trabajo*

La Empresa dotará a todos y cada uno de los trabajadores amparados por el presente contrato colectivo, cada 12 meses una dotación de uniformes compuesta por: tres pantalones, cinco camisetas, cinco camisas, dos chompas, dos sacos y un chaleco de lana para el área productiva; un saco y un

chaleco de lana para el personal administrativo. En los casos que el Comité bipartito de Seguridad e Higiene del Trabajo lo determine, se dotará de dos pantalones más. El Comité de Empresa formará parte de la comisión para seleccionar y vigilar la calidad de los uniformes.

Durante los primeros noventa (90) días de vigencia del presente instrumento, se conformará el Comité de Seguridad e Higiene Industrial, el cual se encargará de controlar y reglamentar el buen uso de la ropa e implementos de seguridad.

- *Seguridad e higiene industrial*

La Empresa, a su vez, entregará para uso de sus trabajadores todos los implementos de seguridad e higiene industrial recomendados, para este tipo de industrias, por las entidades especializadas.

39. Anticipo de remuneraciones y utilidades

La Empresa facilitará a los trabajadores anticipos de sus remuneraciones, hasta el equivalente de tres (3) meses de su remuneración, para los casos de calamidad doméstica que afecte al trabajador, comprobados por el servicio social de la Empresa.

Si un trabajador establece contrae matrimonio, la Empresa le facilitará también un anticipo igualmente de hasta tres meses de remuneración y el trabajador entregará a la Empresa el correspondiente certificado de matrimonio, dentro de los quince días subsiguientes.

Estas cantidades serán descontadas mensualmente en un diez por ciento de su remuneración en el período de un año. El saldo de dicho anticipo que adeudare el trabajador al momento del reparto que le corresponda en concepto del diez por ciento de utilidades anuales, le será descontado por la Empresa en su totalidad. El beneficiario del anticipo podrá cancelar su deuda en un tiempo menor y así quedará apto para obtener un nuevo préstamo. También la Empresa entregará a buena cuenta, si la marcha del negocio lo permite, a los trabajadores estables que lo soliciten, en concepto de anticipo a la participación individual del quince por ciento de las utilidades anuales, lo siguiente:

a) Hasta el monto de \$... mensuales, siempre que la solicitud sea presentada hasta el diez de cada mes, para que la entrega correspondiente se efectúe al final del mismo.

En caso de que el trabajador estable no solicite este anticipo en algún mes, podrá solicitarlo hasta por el monto que cubra las cantidades de los meses laborados que no ha recibido dicho anticipo.

- b) Hasta el monto de \$... por motivo de vacaciones, que será entregado en dos partes iguales, la primera al inicio de ellas y la segunda al reintegrarse el trabajador a sus labores.

40. Préstamo para vivienda

La Empresa destinará la suma de \$... como fondo rotativo para préstamos en beneficio de los trabajadores estables, que tengan por finalidad la construcción o mejoramiento de la vivienda de propiedad del trabajador; la adquisición de vivienda o terreno o el pago de cuotas de entrada, en forma total o parcial.

Esta disposición se aplicará sobre la base de las siguientes normas fundamentales:

- a) Monto de préstamo: hasta la suma de \$... por trabajador.
- b) Forma de pago: descuentos hasta sesenta cuotas mensuales consecutivas; no surtiendo efecto para esto lo que dispone la ley laboral. Este préstamo no generará intereses.
- c) Todas las solicitudes se sujetarán al Reglamento que para el efecto aprobarán las partes.

41. Póliza de vida y accidentes

La Empresa contratará una póliza de vida que cubrirá las 24 horas del día, por muerte natural, muerte accidental e invalidez permanente que le impida laborar a los trabajadores de Ómnibus BB, mientras presten sus servicios en la Empresa, por un monto equivalente al 100% de una remuneración por cada año de servicio. Este beneficio no será acumulable a lo señalado en la cláusula 26, en cuanto se refiere a la invalidez permanente; en todo caso, el trabajador escogerá el rubro que más le convenga. La empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

La Empresa pagará la cantidad de \$754,00 en caso de muerte natural, accidental o invalidez permanente de la cónyuge o conviviente del trabajador, de sus hijos menores de edad, discapacitados de cualquier edad y de los mayores de edad de hasta 23 años, solteros que dependan económicamente del trabajador. Se exceptúan los casos de suicidios, intoxicación alcohólica o con drogas no medicinales y sustancias sicotrópicas. El valor señalado será incrementado anualmente de acuerdo al índice de inflación establecida por el INEC. Para proveer esta prestación, la Empresa podrá contratar las respectivas pólizas de seguro.

42. Compensación por servicio de guardería

Las partes convienen en que por el derecho de guardería la Empresa reconoce la cantidad mensual de \$17,00 para el primer año, por cada uno

de los hijos del trabajador de hasta 6 años de edad, previa la justificación correspondiente.

Capítulo V

De las remuneraciones

43. Incrementos

- a) Al ... de ... de 20... la Empresa procederá a reajustar y nivelar los sueldos y salarios de los trabajadores estables.
- b) La Empresa aumentará a todos los trabajadores estables, la cantidad de \$... mensuales, a partir del primer año de vigencia del contrato.
- c) Al ... de ... de 20... la Empresa aumentará a sus trabajadores estables a esa fecha, la cantidad de \$... mensuales.
- d) En el segundo año de vigencia de este instrumento, es decir, a partir del ... de ... de 20... la Empresa aumentará a sus trabajadores estables a la fecha de este aumento, la cantidad de \$... A partir de enero de 2010 la empresa incrementará tanto los sueldos y salarios como la compensación variable, en la cantidad equivalente al índice de inflación anual determinada por el INEC al 31 de diciembre de 2009.

Para los trabajadores que durante la vigencia de este contrato se conviertan en estables, la Empresa los nivelara hasta alcanzar la remuneración determinada en su respectivo grupo en el transcurso del segundo año de permanencia en la Empresa, mediante aumentos trimestrales proporcionales. Si durante la vigencia del presente instrumento, el poder público expidiere decretos de alza de sueldos y salario, cada uno de los aumentos previstos en este contrato, serán imputables a los que estableciere el decreto, dentro del año de vigencia de cada uno de los aumentos contractuales. Si el aumento de salarios efectuado por el poder público fuere inferior al efectuado en el año respectivo por vía contractual, regirá este último; si fuere superior, la Empresa pagará la diferencia.

Capítulo VI

Cláusulas socio-culturales

44. Subsidio educacional

La Empresa entregará a los trabajadores un subsidio para la educación de sus hijos, al tenor de los siguientes literales:

- a) Para cada hijo que se encuentre estudiando a nivel pre-escolar y/o escolar, la Empresa entregará la cantidad de \$... anuales.
- b) Para cada hijo que se encuentre estudiante en nivel secundario, la Empresa entregará la cantidad de \$... anuales.
- c) Para cada hijo que se encuentre estudiando a nivel superior, la Empresa entregará la cantidad de \$... anuales.

Además la Empresa contribuirá con la cantidad de \$... para la compra de útiles, por cada uno de los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en cualquier nivel. Estas cantidades serán entregadas a fines del mes de octubre, para lo cual deberán presentar la matrícula. Cuando la Empresa lo requiera, quedan obligados los beneficiarios de esta regulación a presentar a la sección Personal de la Empresa, certificados oficiales de las instituciones donde cursan los estudios, de su continuada asistencia a los cursos; de no asistir, se suspenderá este beneficio, debiendo por tanto reembolsar a la Empresa la parte proporcional correspondiente.

45. Becas para los trabajadores

Si un trabajador obtuviere una beca de estudio en cualquier institución pública o privada, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, la Empresa le reconocerá permiso remunerado hasta por un año; siempre y cuando el trabajador tenga más de cuatro años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la Empresa y que el número de beneficiarios no exceda del dos por ciento del total de trabajadores de la Empresa.

46. Cursos de capacitación

La Empresa enviará a sus trabajadores estables de cualquier nivel o sección, a cursos de capacitación profesional o especialización en las actividades propias de la misma, dentro o fuera del país. Durante el tiempo que dure el curso o la especialización, el trabajador recibirá su remuneración completa y no perderá ninguno de los beneficios y garantías determinados en la ley y el presente instrumento. Correrá a cargo del empleador todos los gastos de viaje, de conformidad con lo establecido en la empresa para los funcionarios y empleados.

47. Facilidad para estudios

Cuando el puesto de trabajo lo permita, la empresa admitirá ajustes en los horarios de sus trabajadores estables que deseen continuar sus estudios secundarios o de educación superior, quedando obligados los beneficiarios de esta regulación a presentar a la sección Personal de la Empresa, certificados oficiales de las instituciones donde cursan los estudios, de su continuada

asistencia a los cursos y de calificaciones que no deben ser inferiores a buena. De otra manera, se suspenderá este beneficio.

48. Actividades deportivas

Para la organización de actividades deportivas que la Empresa y el Comité pongan en práctica, la Empresa aportará con los uniformes para las siguientes disciplinas deportivas:

- a) Para (...) equipos de Indo fútbol, a razón de 12 jugadores por equipo.
- b) Para (...) equipos de Voley, a razón de 6 jugadores por equipo.
- c) Para (...) equipos de Básquet, a razón de 8 jugadores por equipo.
- d) Para jugadores de tenis de campo.
- e) Para representantes de la Empresa en competencias atléticas.

Cada equipo se compone de zapatos, según el deporte, medias de lana, pantalonetas, camiseta, rodilleras y guantes para arqueros.

Estos uniformes serán entregados por la Empresa una vez al año. Además la Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de \$... para la organización de dichos eventos.

Capítulo VII

Beneficios sindicales

49. Aportes para el Comité

La Empresa entregará al Comité, la suma de \$... por todo el tiempo que dure la vigencia del presente instrumento, cantidad que será entregada de la siguiente manera:

- a) La Empresa entregará el 100% de las multas que imponga por cualquier concepto a los trabajadores, las mismas que serán entregadas al Secretario de Finanzas del Comité de Empresa.
- \$... a la firma del contrato
- \$... al inicio del segundo año de vigencia del presente instrumento

Estos aportes en dinero servirán para el desenvolvimiento de las actividades clasistas, sociales y culturales del Comité.

50. Primero de Mayo

Para gastos relacionados con la fiesta universal del Trabajo, la Empresa entregará al Comité un ayuda anual de \$... Esta entrega se hará con cinco días de anticipación.

51. Aniversario del Comité

La Empresa entregará al Comité una cantidad equivalente a un día de salario por cada uno de los trabajadores amparados por este instrumento, como contribución por la fecha aniversario del Comité de Empresa.

52. Descuentos

La Empresa seguirá descontando a todos sus trabajadores, el uno por ciento de las remuneraciones y entregará al Comité el monto de los valores de aquellos trabajadores que no hayan designado a otra organización. Igualmente realizará descuentos que según el Estatuto y las resoluciones de la Asamblea General deban abonar los afiliados, siempre que el Comité lo solicite. El monto resultante será entregado al Secretario de Finanzas del Comité, en un plazo no mayor de cinco días después de haber sido recaudado.

La empresa descontará a todos y cada uno de sus trabajadores afiliados a la organización contratante y a las personas que individualmente lo autoricen por escrito, la suma equivalente a un día de salario, en la última quincena de abril de cada año. Este valor será entregado anualmente por la Empresa a quien designe la directiva del Comité de Empresa, mediante nota escrita.

La Empresa descontará a todos y cada uno de los trabajadores estables no afiliados al Comité, excepto a las personas contempladas en la cláusula 4 de este instrumento, la cantidad de \$... como contribución para gastos de contratación colectiva.

La Empresa se compromete a entregar dichas cantidades al Comité, a la fecha de suscripción de este instrumento.

Todos los descuentos que la Empresa deba efectuar para el Comité, los entregará debidamente detallados, haciendo constar las relaciones de los descuentos, incluyendo los nombres y el valor correspondiente a cada uno.

53. Implementación de la sede social

La Empresa asume a su cargo el costo total del mantenimiento de la Sede Social del Comité de Empresa, para lo cual las partes acordarán la cantidad y calidad del mobiliario a adquirirse.

Independencia sindical: todos los miembros del Comité y sindicato gozan y seguirán gozando de amplias libertades y garantías para el desenvolvimiento sindical y clasista, que la Empresa reconoce y ratifica expresamente de acuerdo con la ley.

54. *Derechos de expresión y reunión*

La Empresa reconoce los derechos de libre expresión y reunión de los trabajadores organizados y, por tanto, permitirá la propaganda sindical dentro de las instalaciones siempre que no afecte al trabajo normal y, a la vez, se compromete a no intervenir en los asuntos internos de las organizaciones. Dará las facilidades necesarias para que las organizaciones sindicales suscriptoras efectúen hasta 3 asambleas en el año, a partir de las 14:00 horas y dotará de suficientes carteleras, con vidrios y seguridades.

55. *Permisos sindicales*

Para que el ejercicio de la actividad sindical sea eficaz, amplio y libre, la Empresa facilitará los permisos de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) La Empresa concederá permiso a tiempo completo a un dirigente del Comité para ejercer sus funciones, pudiendo aprovecharlo en forma alternada y según los requerimientos de cada cartea, debiendo comunicarse el nombre del dirigente con una semana de anticipación.
- b) Cuando el Comité deba elaborar el proyecto del segundo contrato colectivo, el permiso será para... personas integrantes del directorio, por espacio de dos semanas. El Comité solicitará el permiso con una semana de anticipación.
- c) Durante todo el tiempo que dure la negociación y hasta la suscripción del segundo contrato colectivo de trabajo, igualmente el permiso sindical será para ... personas que integren el directorio del Comité.
- d) Para las reuniones del directorio del Comité con la Empresa o con autoridades del trabajo.
- e) Para los trabajadores que se ausenten a desempeñar comisiones o funciones de la organización sindical matriz a la que pertenecen, por el tiempo de... horas hombre, pudiendo extenderse este permiso por razones justificadas ante la Empresa. El Comité solicitará el permiso con dos días de anticipación.

Todos los permisos señalados en esta cláusula serán otorgados sin ninguna disminución de los derechos y garantías legales y contractuales vigentes; es decir, la remuneración y todas las prestaciones se considerarán y pagarán como si efectivamente el dirigente se encontrare laborando en forma habitual.

57. *Comisiones sindicales*

Para que los miembros del Comité y/o sindicato puedan desempeñar comisiones sindicales, la Empresa otorgará un máximo de ... horas en total

y por todo el tiempo del contrato, siempre que la solicitud del permiso sea formulada por el Comité de Empresa por escrito, y con cuarenta y ocho horas de anticipación por lo menos.

El Comité cuidará de que si el permiso solicitado es para dos o más trabajadores a la vez, estos laboren en diferentes subdivisiones o secciones de la Empresa.

Esta cantidad podrá ser aumentada en partes, hasta llegar a ... horas adicionales, previa solicitud en que se justifique la necesidad y análisis entre la Empresa y el Comité.

58. Educación sindical

La Empresa concederá también permisos remunerados cuando los trabajadores miembros del Comité deban asistir a eventos tales como:

- a) Seminarios de educación sindical de carácter nacional hasta ... personas a la vez con un máximo de ... días en total.
- b) Para cursos sindicales nacionales para ... personas por un máximo de ... meses a cada uno, o para una persona por un máximo de dos meses.
- c) Para cursos reuniones o conferencias internacionales, con un máximo de ... meses.
- d) Para reuniones, conferencias o congresos sindicales o clasistas, para un máximo de ... personas a la vez hasta por ... días, o sea un total de ... días.

En todos estos casos, los permisos se solicitarán a la Empresa con las siguientes modalidades:

- Para los casos a) y d) con un mínimo de ... días de anticipación.
- Para los casos b) y c) con un mínimo de ... días de anticipación.

Para todos estos casos, se aplicará igualmente lo dispuesto en el último párrafo de la cláusula No. 49 de este contrato.

59. Propaganda sindical

La Empresa reconoce el derecho del Comité y/o sindicato para efectuar su propaganda mural en los sitios fijados y determinados previamente, y sobre carteleras especiales. Dichas organizaciones serán responsables de que ésta se realice por medio idóneos autorizados por la ley.

60. Comunicaciones:

Todas las comunicaciones que el Comité y/o sindicato envíen a la Empresa serán contestadas a la brevedad posible; éstas serán suscritas por el Gerente General o quien lo subrogue legalmente o por un personero autorizado por la Empresa comprendido en nuestra legislación laboral. El Comité

y/o sindicato contestarán igualmente a la brevedad posible las comunicaciones que reciban, por intermedio de los miembros de las directivas, autorizados estatutariamente. El Comité y/o sindicato deberán comunicar por escrito a la Empresa, cada vez que los miembros de las directivas sean removidos, nombrados y principalizados estatutariamente en las respectivas dignidades. Estas comunicaciones deberán entregarse dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas hábiles de ocurrido el cambio.

Igual procedimiento adoptará el empleador cuando el organismo estatutariamente autorizado resuelva renovar o designar ejecutivos de la Empresa y cuando se produzcan cambios o designaciones en el personal comprendido en la cláusula 4 del presente contrato.

Cuando el Supervisor, Jefe de Sección o Superior emita a la Oficina de Personal alguna comunicación que se refiere a un hecho presentado que afecte a un trabajador en particular, deberá enviarse una copia de aquella al trabajador aludido y al Comité o de lo contrario no tendrá ningún valor.

61. Comité de quejas y reclamos

Se mantendrá el Comité de quejas y reclamos de acuerdo al reglamento que será revisado por las partes en los noventa días posteriores a la suscripción del presente contrato, el cual funcionará con las siguientes atribuciones principales:

- a) Conocer cualquier reclamo o controversia de una de las partes o ambas a la vez para proporcionar su conciliación.
- b) Conocer, analizar y dictaminar sobre cualquier reclamo.
- c) Las demás que le confiere el Reglamento.

Capítulo VIII

De la estabilidad

62. Estabilidad

La Empresa garantiza la estabilidad por el tiempo de vigencia del presente instrumento a favor de todos sus trabajadores estables. Por tanto, no surtirá efecto alguno cualquier forma de terminación de la relación de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de los casos contemplados en la legislación laboral vigente, siempre y cuando se haya seguido el trámite legal pertinente. Si de hecho la Empresa diere por terminada la relación de trabajo pagará las indemnizaciones conforme a los siguientes rubros:

- a) Aquellos trabajadores que tengan menos de cuatro años de servicio:
 - La bonificación por desahucio contemplada en la ley vigente que se sustituye por la cantidad fija de 10 meses de remuneración.

- La indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido, conforme la ley vigente que se sustituye por la cantidad de 23 meses de remuneración.
- La indemnización por despido en contrato a plazo fijo contemplada en la ley vigente que se sustituye por la cantidad fija de 10 meses de remuneración.

b) Aquellos trabajadores que han cumplido más de cuatro años de servicio:

- La bonificación contemplada en la ley vigente que se sustituye por la cantidad fija de 20 meses de remuneración.
- La indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido, conforme la ley vigente que se sustituye por la cantidad fija de 30 meses de remuneración.
- La indemnización por despido en contrato a plazo fijo contemplada en la ley vigente que se sustituye por la cantidad fija de 20 meses de remuneración.

En definitiva, el trabajador que hubiere sido despedido intempestivamente recibirá una indemnización única y total, por este concepto, equivalente a ... meses de remuneración, en el caso del literal a) y ... en el caso del literal b).

c) Si el afectado fuese un dirigente sindical, principal o suplente, a más de las cantidades estipuladas en los párrafos anteriores, la Empresa le pagará la indemnización contemplada en la ley incrementado con 6 meses de remuneración.

Si se diere el caso de que un trabajador fuere despedido en el período comprendido entre la terminación de la vigencia de este instrumento y la suscripción del nuevo, la Empresa procederá conforme a los rubros a, b y c que le corresponda.

El derecho a percibir la indemnización señalada en el literal c, se extiende al tiempo durante el cual el dirigente (principal o suplente) tiene esa calidad y hasta que transcurran treinta y seis meses de la fecha en que dejó de ser dirigente.

Estas cantidades serán entregadas por la Empresa en un plazo no mayor de ocho días contados a partir del día en que se dio por terminada la relación de trabajo.

Si no paga en este plazo, la Empresa seguirá pagando las remuneraciones normales durante el tiempo de mora y además el interés legal vigente por el monto de la liquidación que le corresponda. Se entenderá como pagado cuando la Empresa haya entregado al trabajador o haya depositado

la indemnización en la Inspección del Trabajo. Sin perjuicio de cualquier reclamación posterior.

63. Cierre de instalaciones

En caso de liquidación o cierre total o parcial del negocio, la Empresa asume la obligación de indemnizar a todos los trabajadores afectados con el equivalente al despido intempestivo establecido en este contrato. Mientras no se cumpla con el pago señalado en esta cláusula, los trabajadores tendrán derecho a mantener bajo su custodia, las instalaciones y bienes correspondientes.

Si los trabajadores tomaren en custodia las instalaciones o bienes de la Empresa, cualquiera de las partes podrá solicitar a un inspector del trabajo, la realización de un inventario acerca de los bienes materia de la custodia y de su estado. En el acto de realización del inventario, las partes podrán formular observaciones, las que deberán ser consideradas por el inspector del trabajo.

64. Visto Bueno solicitado por un trabajador

El trabajador que se separe de la Empresa por una de las causales señaladas en la ley laboral vigente, y que fuere concedido por la autoridad correspondiente, tendrá derecho a recibir las mismas indemnizaciones contempladas en la cláusula 55 de estabilidad.

Capítulo IX

Otras cláusulas

65. Beneficios de orden social

Las siguientes ayudas o subsidios que la Empresa ha convenido entregar a sus trabajadores en virtud del presente instrumento; subsidio por vacaciones, ayuda para lentes, indemnización por muerte de un trabajador, ayuda en casos de invalidez, subsidio por enfermedad, fallecimiento de familiares, ayuda por nacimiento de un hijo, subsidio por antigüedad, jubilación aguinaldo navideño, subsidio por transporte, comisariato, subsidio educacional, así como bonificación por Carnaval, son consideradas como beneficios de orden social.

Leído que les fue el presente contrato colectivo por la Secretaría General del Trabajo a los comparecientes, ante el señor Director Regional del Trabajo, suscriben en unidad de acto en tres ejemplares del mismo tenor que deberán distribuirse así: el original para el Archivo de la Dirección del Trabajo; una copia para la Empresa y otra para el Comité. Iquam esto bero

Anexo 6

Exposición de motivos del proyecto de código orgánico del trabajo presentado por el Frente Unitario de los Trabajadores en la Asamblea Nacional el 23 de mayo de 2012

1 Antecedentes

- 1.1 A través de la historia, el trabajo se ha dividido en varias etapas según las formas que adoptaron las relaciones de producción: la comunidad primitiva, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo, el socialismo y las nuevas y modernas formas de trabajo.
- 1.2 En la comunidad primitiva no existían clases sociales, todos eran iguales, todos trabajaban para todos, no existía explotadores ni explotados; los instrumentos de producción eran muy precarios y elementales, se constituían en grupos pequeños y aislados unos de los otros, dedicados especialmente a la caza y a la pesca.
- 1.3 Con el perfeccionamiento de los instrumentos de producción, se pasó al trabajo individual que exige la propiedad privada de dichos medios; nace la esclavitud, que fue la primera y la más brutal explotación; la época de la esclavitud se caracterizó por la propiedad privada de todos los medios de producción incluido los esclavos.
- 1.4 En la sociedad esclavista se desarrolló la forma feudal de producción; durante esta época, predominaba la agricultura y una economía natural; las tierras fueron acaparadas por el señor feudal que eran sobre todo militares y religiosos; esto dio paso a la pequeña producción mercantil que fue el punto de partida del capitalismo.
- 1.5 El artesano se basaba en un modo de producción que no deja de ser feudal, el artesano que poseía un pequeño taller explotaba a sus aprendices valiéndose de la propiedad de las herramientas. Los salarios eran fijados por los miembros de las corporaciones con marcada tendencia a reducirlos cada vez más; las faenas diarias duraban desde que amanecía hasta que anochece, de catorce a diecinueve horas.
- 1.6 Posteriormente, aparece el capitalismo, que surgió de la producción mercantil que presupone la existencia de dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado. La primera surgió en el proceso de la libre competencia a medida que se concentraba en pocas manos cuantiosas riquezas, apoderándose del trabajo de los obreros. En el régimen capitalista los hombres son formalmente libres, tienen derechos garantizados por leyes y constituciones que proclaman la igualdad de todos los ciudadanos, pero

como la mayoría de estos carecen de medios de producción (tierras, máquinas, fábricas, minas, yacimientos, etc.) se ven obligados a emplearse y trabajar para otros; es decir, a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

- 1.7 Las prácticas de explotación capitalista han sido denunciadas por las doctrinas socialistas a través de Marx y Engels, fundamentalmente con la publicación del *Manifiesto Comunista* (febrero de 1848). En Europa, los obreros empiezan a organizarse y a reclamar sus derechos laborales. A través de la lucha sindical permanente, se ha podido obtener beneficios sindicales como el derecho a formar sindicatos, disminución de las jornadas de trabajo, indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, acceso a la contratación colectiva, seguros sociales, derecho a la huelga, etc. Derechos reconocidos en diferentes leyes; estos derechos se empiezan a internacionalizarse con la creación de la organización Internacional del Trabajo en 1919, y al finalizar la Primera Guerra Mundial, en el Tratado de Versalles.
- 1.8 En este contexto es que nace el Derecho del Trabajo como un nuevo derecho, que se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de fundamento a las otras ramas del derecho; y estos principios, a la par que le confieren una fisonomía propia, sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales.

2 *El Código del Trabajo de 1938*

- 2.1 Gracias a la influencia de políticos progresistas se cristaliza con fundamento en la *Constitución* de 1929, la legislación laboral a través de las leyes laborales, que constituyen para la clase trabajadora, el nacimiento de un nuevo instrumento legal para su organización; la recopilación sistemática y unitaria de estas leyes en un código era de una necesidad impostergable; sin embargo, había la permanente presión de los sectores conservadores del país para que no se apruebe el nuevo *Código del Trabajo*, con el argumento de que su vigencia detendría la producción nacional porque ahuyentaría los capitales. Este nuevo cuerpo legal fue analizado y aprobado por el general Alberto Enríquez Gallo, pero como no alcanzó a promulgarse en el *Registro Oficial* hubo necesidad de que lo discutiera y volviera aprobar la Asamblea Constituyente de 1938.
- 2.2 En este primer cuerpo legal, se recogen instituciones importantes del derecho laboral como el contrato individual, contrato colectivo, modalidades de trabajo, riesgos de trabajo, asociaciones de trabajadores y conflictos colectivos; organización, competencia y procedimiento; autoridades

administrativas como el Ministerio del Trabajo, Director y Subdirectores del Trabajo; Inspección del Trabajo; Prevención e Higiene en el Trabajo; procesos para la solución de los conflictos individuales de trabajo; sanciones; prescripción.

3 *Constitucionalización de derechos y garantías laborales*

- 3.1 Después de la expedición del *Código del Trabajo* de 1938, no se ha modificado sustancialmente sus instituciones fundamentales; sin embargo, en el período que prevalecieron las políticas neoliberales se introdujeron reformas legales que distorsionaron instituciones básicas, como los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga, a la vez que desmejoraron gravemente los derechos de estabilidad laboral y las indemnizaciones que la garantizaban.

Pero si es rescatable que poco a poco se fue constitucionalizando el Derecho del Trabajo y sus garantías.

- 3.2 Es la *Constitución* de 1929 la que sentó los fundamentos del constitucionalismo social y, a la vez, dio sustento a importantes leyes laborales y de seguridad social, consolidó las que se habían expedido años antes. La *Constitución* de 1939 incorporó una pequeña regulación sobre legislación laboral y seguro social; lamentablemente, aquella constitución no entró en vigencia.
- 3.3 La Constitución Política de 1945, dictada en la época del Dr. José María Velasco Ibarra, se la considera y es la más adelantada en materia de protección a los derechos sociales y sindicales, sus derechos y garantías recogidos en los artículos 148, 149, 150 y 151, que no pudieron ser desconocidas por las posteriores de 1946 y 1967.
- 3.3 En la *Constitución* de 1978 se incorporan las garantías laborales que anteriormente ya fueron introducidas en las diferentes constituciones con alguna ampliaciones y pequeñas modificaciones, sobre todo en el aspecto formal; sin embargo, para que se hagan efectivas tales garantías era menester, como venía exigiéndose desde 1946, que exista una ley secundaria; a través de esta constitución se permite y se garantiza la sindicación de los trabajadores del sector público; por primera vez se incorpora la garantía de que la legislación del trabajo y su aplicación se sujeten a los principios del derecho social, principio que se mantiene hasta la *Constitución* de 1998; puesto que en la última, se elimina este derecho.
- 3.4 En la Constitución Política de 1998 que fue aprobada el 5 de junio de 1998 por la Asamblea Nacional Constituyente reunida en Riobamba, se incorpora la declaración de que el Ecuador es “un Estado social de derecho”; poniendo énfasis en la cuestión social. Hasta la vigencia de

esta Constitución, para hacer efectivas las garantías constitucionales, se requería de la existencia de una ley secundaria; sin embargo, con la incorporación de la garantía de que “los derechos y garantías son directas e inmediatamente aplicables por cualquier juez o autoridad”, ya no se requería para su efectiva vigencia, de una ley especial. Asimismo se incorporan principios fundamentales como el de que es deber primordial del Estado respetar y hacer respetar los derechos constitucionales; el de que en materia de derechos y garantías se estará a la interpretación más favorable a su vigencia; nadie podrá exigir condiciones o requisitos no establecidos en la Constitución o en la ley para el ejercicio de esos derechos; no podrá alegarse falta de ley para justificar el desconocimiento de los derechos; las leyes no podrán restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; el Estado y sus delegatarios y concesionarios deben indemnizar a los particulares por la prestación deficiente de los servicios públicos; se introduce la responsabilidad objetiva del Estado por los actos u omisiones de sus funcionarios y por error o mala administración de justicia. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social; principio constitucional que ha sido eliminado en la actual Constitución.

- 3.5 De la Constitución de la República de 2008 tratamos más adelante, porque es el instrumento jurídico que pretendemos desarrollar en el presente Proyecto de Nuevo Código Orgánico del Trabajo.

4. *Instrumentos internacionales*

- 4.1 La declaración universal de los derechos humanos garantiza los derechos de las personas a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, a participar en el gobierno de su país, al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, a la seguridad social, derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, que se le pague una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; derecho al descanso, limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas; a un nivel de vida que le asegure conjuntamente con su familia a la salud, el bienestar, alimentación, vestuario, vivienda, asistencia médica, servicios sociales, seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros.
- 4.2 Los convenios de la OIT, en particular los No. 87 y 98 que han sido ratificados por el Gobierno del Ecuador; por lo tanto, deben ser observados y acatados, incorporando sus normas en la legislación nacional. Se ha pue-

to singular interés en los convenios que garantizan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la aplicación de los principios de sindicación y de contratación colectiva. Los convenios 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y 154 sobre negociación colectiva, adoptados por la OIT el 27 de junio de 1978 y el 19 de junio de 1981, respectivamente. Aunque algunos de estos convenios no han sido hasta el momento ratificados por el Gobierno del Ecuador son parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que estarían en el caso del art. 11.7, y además refuerzan y complementan los Convenios 87 y 98 con relación al sector público.

- 4.3 El Protocolo de San Salvador referente a los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada; y, que los Estados partes deben adoptar las medidas pertinentes, a fin de lograr el pleno empleo; además, para que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizar sindicatos, federaciones y confederaciones, a ejercer el derecho a la huelga; todo ello, con el fin de garantizar la protección y promoción de sus intereses laborales.
- 4.4 Forman parte del ordenamiento jurídico del país el Pacto de las Naciones Unidas sobre Derechos Económico, Sociales y Culturales, lo mismo que el de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de San José y varios otros instrumentos internacionales que están invocados en el art. 11.3 de la Constitución de la República y deben ser tenidos en cuenta.

5 *Necesidad de un nuevo código del trabajo*

La Constitución de la República aprobada por el pueblo, mediante referéndum, el 20 de octubre del año 2008, es la que se encuentra vigente y en la medida que es superación del sistema neoliberal que tanto daño causó a los trabajadores y al pueblo ecuatoriano, en general, es la que tratamos de desarrollar en el presente proyecto de Código Orgánico del Trabajo por las siguientes razones:

- 5.1 Como decimos en páginas anteriores durante los años del neoliberalismo, el Derecho Ecuatoriano del Trabajo fue profunda y ampliamente desfigurado con numerosas reformas que privaron a los trabajadores de instrumentos idóneos para su autodefensa y los derechos que reducían, ya que no suprimían, su indefensión frente al poder, inescrupuloso a veces, del capital nacional y extranjero.

La Ley 133 es la más emblemática de las reformas que, a veces, al amparo de la reformas constitucionales de 1996 que la Constitución de 1998 no pudo remediar, y otras veces con violación de la misma Constitución y aun del Derecho Internacional del Trabajo, empobrecieron nuestro Derecho tanto en lo que se refiere a los derechos y garantías de los trabajadores, como, sobre todo, en lo que concierne al Derecho Colectivo: derecho sindical, contratación colectiva y huelga.

No fueron extrañas a la “flexibilización laboral”, como entonces se denominó a esta depredación inmisericorde de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, formas precarias de trabajo como la maquila que no constituyó sino la deslamada exportación del trabajo barato ecuatoriano, a los mercados opulentos del norte, o el trabajo totalmente desprotegido de los ecuatorianos en las zonas libres, etc.

Todas estas medidas se impusieron con la promesa de reducir el desempleo y eliminar el subempleo, y la siempre ilusoria y vana esperanza de atraer la inversión extranjera, sin que nada de esto se lograra aunque creció la pobreza, se incrementó a extremos inconfesables la inequidad y se sometió a los trabajadores y trabajadoras a intolerables situaciones de explotación y opresión, pese a sus resistencia y protesta que amenazó, más de una ocasión, la estabilidad política, y fue fuerza importante en el hundimiento de lo que entonces se denominó la partidocracia.

Sin embargo, hasta la fecha, las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos estamos en espera de que se cumplan las promesas de mejores condiciones de trabajo y vida para nosotros y para nuestras familias.

- 5.2 De otra parte, las modalidades de trabajo que existían en 1938 se han modificado sustancialmente; así por ejemplo, la vieja distinción de obreros y empleados por la forma como, a la realización de la obra, aporta la suma de conocimientos a la fuerza bruta casi ha desaparecido; o, la participación de los servicios, casi desconocida en 1938, hoy prevalece sobre el trabajo agrícola; y, en general, el contexto de la economía es afortunadamente ahora mejor del que existía cuando se expidió el primer *Código del Trabajo* y el trabajador está más y mejor capacitado que el de entonces, aunque sus condiciones de vida no tanto y el grado de explotación del trabajo humano subsiste si es que no se ha empeorado.

Además, y esto es sumamente importante destacar, que las modalidades de trabajo de los años treinta del siglo pasado han sufrido importantes cambios y a las de esos años se han sumado otras y otras a tono con el avance de la ciencia y de la incesante innovación tecnológica que, no siendo de las mejores, están de alguna manera al ritmo de los tiempos modernos, como el transporte aéreo, por ejemplo, el teletrabajo o el trabajo de investigación, para no citar sino los más conspicuos.

- 5.3. La mayor sensibilidad social de los nuevos tiempos y el mejor conocimiento de la especie humana y de su entorno, sobre todo de la estrecha vinculación del trabajo con la necesidad de preservar la naturaleza, se refleja en la *Constitución* de Montecristi que es necesario desarrollar en las nuevas leyes laborales, en especial.

6 *La nueva legislación del trabajo*

La vigente *Constitución* de la República, dictada en el 2008, garantiza derechos y principios que tratamos de desarrollar de la mejor manera en el presente proyecto.

Los derechos y garantías que hemos tenido en cuenta son: la igualdad real o material que, sin negar la igualdad ante la leyes, supone considerar la situación, económica, social, cultural, de género, edad, etc., de la persona, y, a la vez, proscribire la discriminación, prescribe que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Que, el trabajo es un derecho y un deber social. El Estado garantizará al trabajador y trabajadora: respeto a su dignidad, remuneraciones justas, trabajo saludable, libremente escogido o aceptado. Derecho a la libertad de trabajo: nadie será obligado a prestar un trabajo gratuito o forzoso.

Que, el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano.

En esta nueva *Constitución* de la República, los principios constitucionales del derecho al trabajo se incorporan dentro del capítulo VI que trata sobre el “trabajo y producción”, en muchos de ellos, desmejorados de las garantías que señalaba la *Constitución* de 1998; como el hecho de que la legislación del trabajo y su aplicación se sujeten a los principios del derecho social que, por fortuna, pueden ser suplidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos que la misma *Constitución* incorpora e impone que se lo aplique en el mismo nivel y con la misma jerarquía que los enunciados en ella.

La nueva *Constitución* obliga al Estado que impulse el pleno empleo y elimine el subempleo y el desempleo; que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario; sobre este derecho, la anterior *Constitución* permitía y el Derecho Internacional permite adoptar medidas para su ampliación y mejoramiento; además, que es nula toda estipulación que implique no solo renuncia de

derechos laborales, sino también su disminución y alteración. Que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán las más favorables o en el sentido de la interpretación más favorable a los trabajadores o trabajadoras. Se establece en esta *Constitución*, como en la anterior, que será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

En cuanto al Derecho colectivo, la nueva *Constitución* garantiza 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; garantiza también la organización de empleadores. Dispone que el Estado estimule la creación de organizaciones de trabajadoras y trabajadores; de empleadoras y empleadores; y, promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. Dispone que los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, sean sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Anteriormente facultaba al Tribunal para calificar el pliego de peticiones. Garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley; la anterior *Constitución* señalaba que el pacto colectivo legalmente celebrado, no podía ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. Se reconoce 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.

En cuanto al Derecho colectivo en las instituciones públicas, se ha previsto que para todos los efectos de la relación laboral, el sector laboral estará representado por una sola organización, en la misma forma se preveía en la anterior *Constitución*. En cuanto a las personas que pueden sindicalizarse en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, la nueva *Constitución* deberá aplicarse en armonía con los Convenios de la OIT, aunque respetando la norma que dispone que quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública; y aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el *Código del Trabajo*.

Lo mismo que debe respetarse la norma que prohíbe la paralización ilegal de los servicios de 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 la nueva *Constitución* se ha establecido que 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 cualquier 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.

En cuanto a las garantías de la remuneración, se ha establecido que 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. Que, el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico. Que, el pago de las remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuida ni descontada, 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 la empresa, 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.

Se eleva a norma constitucional el principio de “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”; igualmente el derecho de que toda

persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y, el derecho que tiene toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, de ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

En esta nueva *Constitución*, se ha dispuesto que se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. El acceso al empleo en igualdad de condiciones: las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos de la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias.

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 reconoce y protege 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.

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. En cuanto a las garantías de las mujeres trabajadoras se ha establecido: que el Estado garantice 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. 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 números de hijas e hijos, derecho 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.

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. 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.

7 Necesidad de dictar un nuevo Código del Trabajo

- 7.1 El art. 82 de la actual Constitución de la República garantiza el derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la *Constitución* y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. En esa virtud, es imperioso analizar, discutir y aprobar una nueva legislación laboral, que permita viabilizar y hacer efectivos los derechos y garantías laborales consagrados en la *Constitución* de la República, en los convenios y tratados internacionales.

Datos biográficos

Licenciado en Ciencias públicas y sociales, abogado. Doctor en Jurisprudencia. Tiene diplomados en Mediación, Documentología y Oratoria Forense; se especializó en Economía Política y en Gestión de Procesos Educativos. Magíster en Educación superior con mención en Ciencias Jurídicas.

Ha sido diputado de la República, vocal-magistrado del Tribunal constitucional y del Tribunal Supremo Electoral.

Es consultor jurídico en entidades públicas y privadas; asesor jurídico de la CEOSL, CEDOCUT y del Frente Unitario de los Trabajadores y de otras organizaciones sindicales; además fue asesor parlamentario del Congreso Nacional y de la Asamblea constituyente (1997-1998)

Presidente de la Rama Ecuatoriana de la Asociación Americana de Juristas, AAJ, secretario general de la AAJ continental, director y luego presidente del Colegio de Abogados de Pichincha; y, vicepresidente del Tribunal de Honor del Colegio de Abogados de Pichincha.

Es profesor principal de la Universidad Central del Ecuador, profesor invitado en la Universidad Andina Simón Bolívar, Universidad Técnica de Ambato, Universidad Técnica de Machala, Universidad del Azuay, Academia de Estudios Económicos de Bucarest, Rumania; y, Universidad de los Andes de Mérida, Venezuela.

Ha publicado: *Coordinación socialista latinoamericana: reseña histórica y documentos básicos*; “Acción de inconstitucionalidad de las normas jurídicas”, en *La justicia constitucional en la actualidad*; y, “El marco constitucional de la contratación colectiva en el Ecuador”, en *La contratación colectiva. Instrumento para una nueva agenda laboral*.

SIN UCE

344.01 Divulgación Jotiva
R616
Ej. 2
Regulación
del siglo XII





SIB - UCE



FECHA DE DEVOLUCIÓN		

344.01 Rivadeneira Játiva
R616 Hernán
Ej.2

La Regulación en el
Ecuador del siglo XXI

FECHA	NOMBRE

FUNDADA EN 1620
QUITO

Este texto ha sido elaborado como una propuesta de regulación o reformulación de las concepciones más difundidas del Derecho Laboral en el Ecuador y a nivel internacional, con especial aplicación de la doctrina constitucional.

Durante esta etapa de globalización, internacionalización de la economía y de aplicación de las orientaciones neoliberales en el Ecuador y en el mundo, se ha logrado desregularizar o flexibilizar la legislación laboral, por lo cual es necesario proponer un cambio sustancial al respecto, y este texto tiene ese objetivo fundamental.

Se trata de recoger todos los insumos en cuanto a formación, capacitación, práctica profesional privada, ejercicio de la cátedra y de la función pública, en base a lo cual se propone impulsar una serie de planteamientos para la actualización, la regulación, la reforma y la transformación de esta disciplina científica básica para el desarrollo social, pues, sin el trabajo y su doctrina no sería posible el asombroso avance de la cultura y civilización en nuestro planeta. Es evidente que el trabajo permite la creación de riqueza preservando la naturaleza y nos impulsa, en base a la creatividad y la conciencia, hacia el perfeccionamiento y el logro del bienestar, traducido en la concepción del "Buen Vivir", de manera integral y compleja.



EDICIONES
LA TIERRA

La Isla N27-96 y Cuba

Tlf. (593 2) 256 6036.

ediciones_latierra@yahoo.com

edicioneslatierra@andinanet.net

Quito-Ecuador



9 789978 132078