

PROPUESTAS DEL CODIGO DE TRABAJO DEL FRENTE UNITARIO DE TRABAJADORES Y DEL GOBIERNO

CONSIDERACIONES NECESARIAS: La técnica legislativa pone mucho énfasis en la forma como debe estar estructurada una ley. La primera parte siempre debe referirse a su ámbito de aplicación, es decir debe señalar que personas, que materias y en que territorio se someten a esa ley.

La propuesta del código laboral del gobierno, destina varias normas de la primera parte, como por ejemplo artículos 4 hasta el 12 a dar definiciones sobre los diferentes tipos de trabajo: autónomo, comunitario, cooperativo, de ayuda familiar y, de manera contradictoria en el artículo 3 indican que el Código solo regirá para para el trabajo en relación de dependencia y excluye de manera expresa al trabajo autónomo. Es decir, resulta inoficioso definir los tipos de trabajo cuándo los mismos no van a ser regulados por el Código.

AMBITO

PROPUESTAS FUT	PROPUESTAS GOBIERNO	OBSERVACIONES
<p>Art. 1 Art. 1.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este Código regulan las relaciones entre trabajadores y o trabajadoras y empleadores, en las diversas formas de organización de la producción en la economía, sean empresas públicas o privadas, asociativas, comunitarias o cooperativas, domésticas, autónomas o mixtas y, en general toda actividad humana, sea material o intelectual, permanente o transitoria, y se aplican a las diversas modalidades de relación laboral o de trabajo en relación de dependencia.El trabajo autónomo, incluso las labores de autosustento, cuidado familiar y similares, se rigen por los preceptos del Título II, Capítulo VII.</p>	<p>Art. 3.- Ámbito.- Los preceptos de este código regulan únicamente el trabajo bajo subordinación laboral y las relaciones laborales derivadas de este, en sus diversas modalidades y condiciones creadas con ocasión del trabajo, que se den dentro del territorio nacional.</p> <p>Se incluye en el ámbito regulado por el presente código a las y los trabajadores que presten servicios en el sector público, que en relación con el tipo de labores que ejecutan y según la Constitución y la ley de la materia son considerados como tales.</p> <p>Se excluye del ámbito regulador de este código al trabajo autónomo o por cuenta propia.</p>	<p>Al comparar estos artículos, vemos que la propuesta de los trabajadores incluye bajo la tutela y protección de este código al trabajo autónomo, cooperativo, comunitario, etc, conforme a lo establecido en la constitución las diversas formas de producción y trabajo(319,320, 325 de la constitución. En cambio, la propuesta del gobierno solo se concreta al trabajo en relación de dependencia</p>

<p>Art. 2.- De las fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo.- forman parte del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>En el del gobierno no existe una norma de esta naturaleza</p>	<p>La norma recogida en el art. 2 de los trabajadores, tiene la intención de mejorar la protección de los trabajadores señalando que son de obligatoria aplicación los instrumentos de derechos humanos y de derechos de los trabajadores, esta es una norma que está en el código actual.</p>
--	--	--

<p>Art. 3.- Exclusión.- Se excluyen de las disposiciones de este Código quienes realicen funciones directivas, como gerentes, directores, representantes legales y, en general funcionarios de libre nombramiento y remoción de las empresas e instituciones públicas. Estos funcionarios se regirán por la Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP.</p> <p>No están comprendidos por este Código: el trabajo voluntario; el trabajo obligatorio permitido por la ley; el trabajo familiar o sea el de producción de bienes y servicios para el propio consumo del hogar como el de cuidado de la prole y otros miembros de la familia, trabajo de arreglo y cuidado de la vivienda y las labores de preparación y servicio de la alimentación a los miembros de la misma familia que realizan el cónyuge o pareja en unión de hecho, los descendientes, ascendientes y demás parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que dependan del mismo jefe de familia.</p>	<p>Art. 3.- Ámbito.- Los preceptos de este código.....</p> <p>Se excluye del ámbito regulador de este código al trabajo autónomo o por cuenta propia.</p>	<p>La norma del código de los trabajadores es mucho más clara al realizar las exclusiones, de quienes están sometidos a su regulación</p>
	<p>Art. 4.- Trabajo Autónomo desde este artículo hasta el artículo 11 se definen el trabajo autónomo el no remunerado en el hogar el de voluntariado, el cooperativo, el comunitario el de ayuda familiar</p>	<p>Como ya se dijo anteriormente resulta inoficioso las definiciones porque este código excluye a estas categorías de trabajo de su proyección.</p>
	<p>Art. 11.- Trabajo sexual.- Se considerará trabajo sexual a la prestación de servicios</p>	<p>Generalmente el trabajo sexual es autónomo, y quienes trabajan en clubs o cabarets,</p>

	<p>sexuales por parte de personas naturales, mayores de edad, que de manera voluntaria, autónoma y en uso de una opción libre y personal, se ejecuta en provecho económico exclusivo y propio.</p> <p>Sin menoscabo de la naturaleza propia del trabajo sexual en cuanto a ser autónomo, voluntario y en uso de una opción libre y personal, aquellas personas que ejerzan esta actividad en clubs, centros nocturnos y similares, tendrán derecho a que los dueños de los mismos y/o sus representantes, cumplan con las obligaciones determinadas en este código, por las actividades propias de esos negocios que si son susceptibles de una relación laboral.</p>	<p>no tienen relación de trabajo con el dueño sino existe un acuerdo de arrendamiento del espacio que utilizan.</p>
	<p>Art. 14.- Trabajo Subordinado.- El trabajo subordinado es toda actividad lícita de carácter material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada de manera personal y voluntaria por una persona natural denominada trabajador o trabajadora, por cuenta ajena y a órdenes de una persona denominada empleador o empleadora, en forma directa y bilateral, bajo relación de subordinación, que implica, por parte de la o el trabajador, el cumplimiento de directrices, órdenes, normas, procedimientos; dentro de un horario de trabajo y a cambio de una remuneración.</p>	<p>A lo largo de toda la propuesta del gobierno se menciona el trabajo subordinado, pero los trabajadores nos oponemos a ese término porque todos los instrumentos de derecho laboral e instrumentos internacionales hablan de trabajo en relación de dependencia. La palabra subordinado hace relación a estar gobernado o regido por otro, y si bien los trabajadores, lo cual en el caso de los trabajadores es en relación de dependencia</p>

PRINCIPIOS Y DERECHOS

PROPUESTAS FUT	PROPUESTAS GOBIERNO	OBSERVACIONES
<p>Art. 5.- Los Principios.- Son principios propios que rigen en todas las relaciones laborales o de trabajo los siguientes:</p> <p>1.- In dubio pro-operario.- En caso de duda acerca de la norma aplicable al caso o de la interpretación de una norma, los jueces y autoridades, lo mismo que todos quienes se encuentren en la necesidad de hacerlo, aplicarán las que mejor protejan al trabajador, sus derechos e intereses.</p> <p>2.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula, de nulidad absoluta, toda estipulación en contrario. Será válida la transacción en materia laboral que no implique renuncia de derechos y se celebre ante juez del trabajo o autoridad competente.</p> <p>3.- Intangibilidad de los derechos.- Los derechos del trabajo, una vez consagrados en cualquiera de sus fuentes, son intangibles o irreversibles, se los podrá reformar solo para mejorarlos. Será inconstitucional cualquier norma, acto y omisión de carácter regresivos, que disminuya, menoscabe, suprima o anule los</p>	<p>Art. 15.- Principio de Protección.- Las normas del presente código son de orden público y se enmarcan en el ámbito del Derecho Social. Es deber del Estado brindar las garantías necesarias para el goce y ejercicio de estos derechos. Las y los servidores judiciales y administrativos están obligados a prestar a las y los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, así como a brindar efectiva tutela cuando estos derechos han sido vulnerados o se encuentren en litigio.</p> <p>Art. 16.- Irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos.- Las normas que establecen los derechos laborales de la o el trabajador, son normas de carácter imperativo y de cumplimiento obligatorio, por tanto los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Será válida la transacción entre la o el trabajador y la o el empleador, siempre que no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante autoridad administrativa o judicial competente. Se adoptará el diálogo social para la solución de</p>	<p>El art.16 de la propuesta de gobierno prácticamente elimina la intangibilidad de los derechos al omitir decir que los derechos laborales son irreversibles y que solo se puede reformarlos para mejorarlos.</p> <p>En la propuesta del gobierno no está el principio de indubio pro operario, (en caso de duda, se aplicará la norma o la interpretación de la norma más favorable al trabajador. El código de gobierno en el art. 17 prácticamente, cambia la estructura del principio pro operario pues ahí depende de quién y cómo califica la duda razonable, porque puede suceder que tanto el empleador como el trabajador aduzcan duda razonable s u favor, es decir se aumenta un paso (probar que hay duda razonable) para aplicar este principio.</p> <p>La propuesta del gobierno elimina la estabilidad como derecho del trabajador; y se pretende sustituir por el principio de continuidad contenido en el art. 18 l literal d, lo que implica que el trabajador debe tener una prueba documentada para probar el tiempo de la relación laboral, lo cual en nuestro medio es complejo demostrar para el trabajador.</p> <p>El literal f) del artículo 18 es restrictivo en cuanto a</p>

<p>derechos establecidos.</p> <p>4.- Igualdad.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración y, en general, a iguales o similares prestaciones y labores corresponderán iguales derechos y quedan proscritas las discriminaciones por razones de etnia, género, identidad cultural, ideología, filiación política, condición migratoria, orientación sexual, discapacidad u otras en los términos y condiciones del art. 11.2 de la Constitución de la República.</p> <p>No constituye discriminación el trato especial concedido a las personas y/o grupos de atención prioritaria previstos en la misma Constitución de la República.</p> <p>En las demandas por razones de discriminación se invertirá la carga de la prueba y corresponderá al empleador o empresario la prueba de que la distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o como resultado el desconocimiento, menoscabo o anulación de derechos se debe a causas legales diferentes a la discriminación.</p> <p>5. Estabilidad. En toda relación de trabajo por tiempo indefinido, el</p>	<p>conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.</p> <p>17.- Aplicación favorable a la o el trabajador.- En caso de duda razonable sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las y los trabajadores.</p> <p>En caso de existencia de dos normas de la misma jerarquía, aplicables a un determinado caso, se optará por la más favorable a la o el trabajador, la cual se aplicará íntegramente.</p> <p>Art. 18.- Principios rectores generales.- Adicionalmente, el trabajo subordinado se sustenta en los siguientes principios:</p> <p>Todo trabajo debe ser remunerado. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. El valor del trabajo estará dado por factores como la especialización, experiencia, complejidad y responsabilidades, entre otros.</p> <p>Las y los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y trato igualitario en el trabajo y la ocupación. En</p>	<p>quienes serán solidariamente responsables por los derechos de los trabajadores respecto del art 1 de la ley orgánica de defensa de los derechos laborales. Esta última incluye a los herederos y a los bienes que estando a nombre de terceros por conocimiento público son del empleador.</p> <p>En el art. 20 se habla de fomento a la asociatividad lo que es restrictivo con respecto al convenio 87 y 98 de la OIT que habla de libertad sindical, la forma correcta de entender la libertad sindical es la que está estipulada en el art. 6 numeral 4 de la propuesta del FUT</p>
--	---	--

<p>trabajador y/o la trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el trabajo hasta que renuncie, se jubile, muera o incurra en alguna de las causas de terminación prescritas en este Código. Quedan exentos de este principio los contratos por tiempo fijo, los ocasionales y los temporales, legalmente celebrados. Se prohíbe la precarización en el empleo, cualquier cláusula que implique precarización será nula, el contrato será por tiempo indefinido y el trabajador gozará de estabilidad.</p> <p>El trabajador rehabilitado después de un riesgo del trabajo tiene derecho a continuar en el trabajo, en la misma ocupación u otra que esté en aptitud de realizar, en uno y otro caso, en las mismas condiciones, de antes del accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>El trabajador y/o la trabajadora despedida fuera de los casos permitidos en este Código tendrá derecho a ser restituido al puesto del que se le ha destituido, en las mismas condiciones de antes del despido y a percibir la remuneración del tiempo que haya permanecido fuera de su trabajo, con los aumentos</p>	<p>consecuencia, no serán discriminados directa o indirectamente para acceder al trabajo, o una vez contratados, por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo. Consecuentemente, se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de trabajo que incluyan requisitos de carácter discriminatorio, así como obligar a las y los trabajadores a someterse a exámenes médicos sin su consentimiento, en razón del respeto a su intimidad y derecho a un trato igualitario, salvo los exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>La relación laboral entre las y los trabajadores y la y el empleador será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización de la</p>	
---	--	--

<p>que durante este tiempo se hayan llevado a cabo legalmente.</p> <p>6.- Primacía de la realidad. Toda prestación de servicios por una remuneración y bajo la dependencia jurídica de otra persona natural o jurídica está sujeta a las normas de este Código cualquiera que sea la denominación y/o régimen jurídico que, por desconocimiento, propósito deliberado u otro motivo cualquiera, hayan estipulado las partes del contrato de trabajo. La simulación que encubra fraudulentamente la relación laboral será sancionada por el Código Penal, sin menoscabo de la relación laboral encubierta que continuará vigente, como contrato por tiempo indefinido sujeto a las normas de este Código.</p> <p>7.- Libertad contractual. Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato expreso o presunto de trabajo; las condiciones pueden ser libremente estipuladas, pero en ningún caso estas condiciones pueden ser inferiores a los mínimos establecidos en la ley, reglamento o contratos colectivos de trabajo, ni mayores a los máximos en ellos mismos autorizados.</p> <p>8.- La implementación de</p>	<p>contratación laboral que afecte los derechos de las y los trabajadores en forma individual o colectiva. No se podrá crear o utilizar figuras para evadir obligaciones de la o el empleador respecto de sus trabajadores o trabajadoras, ni para encubrir relaciones laborales subordinadas.</p> <p>La relación laboral se rige bajo el principio de continuidad, que implica que en caso de duda, se estimará la duración de la relación laboral, en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.</p> <p>Dentro de la relación laboral, rige la primacía de la realidad de los hechos, esto es, que se toma en cuenta y tiene efectos jurídicos lo que verdaderamente sucede en la realidad, aun cuando esto no haya sido originariamente pactado. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injustificado en materia laboral se sancionarán de acuerdo a las disposiciones de este código y las constantes en otros cuerpos legales.</p>	
--	--	--

<p>políticas laborales, promoción del empleo, eliminación del subempleo y desempleo, política de remuneraciones, solución de los conflictos sociales, y los colectivos de trabajo, contarán forzosamente con la opinión y sugerencias de las organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones de empresarios, más representativas. La protección de los trabajadores ecuatorianos en el extranjero y de los migrantes en el territorio ecuatoriano y otras se regirán por el principio tripartido de la Organización Internacional de Trabajadores –OIT.</p>	<p>La o el empleador y sus representantes, socios y/o accionistas, son solidariamente responsables en sus relaciones laborales con la o el trabajador. Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadoras o empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con la o el trabajador. Así mismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por éstos respecto de las y los trabajadores que prestan sus servicios para esos efectos.</p> <p>Las y los trabajadores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.</p> <p>El acceso a la administración de justicia y a las instancias administrativas en materia</p>	
--	--	--

laboral, es gratuito.

Los derechos y principios establecidos en este código son regulados por las disposiciones legales en este establecidas; por los preceptos contenidos en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y los demás tratados internacionales en materia laboral ratificados por el Ecuador; por los principios universales del derecho en materia de trabajo; así como por las disposiciones reglamentarias que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, y serán de directa e inmediata aplicación a los casos específicos a que se refieran.

Art. 19.- Trabajadoras y Trabajadores Extranjeros.- Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de trabajadores o trabajadoras, con los mismos derechos y deberes que los nacionales, previo el registro del contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales. La aplicación de los convenios internacionales y bilaterales de reciprocidad que rigen en esta materia, será de carácter obligatorio.

	<p>Art. 20.- Fomento de la Asociatividad.- Se reconoce y se promueve, sin ninguna distinción, el derecho a la libre creación de organizaciones de las y los trabajadores; y, empleadoras y empleadores, que actuarán conforme a la Constitución y la Ley.</p>	
--	---	--