

REPUBLICA DEL ECUADOR  
SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO  
DE SEGURIDAD NACIONAL  
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS  
NACIONALES



XXII CURSO SUPERIOR DE SEGURIDAD NACIONAL  
PARA EL DESARROLLO

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

LAS REFORMAS LABORALES DEL ULTIMO QUINQUENIO  
FRENTE A LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. Y LA CONSTITUCION

Cursante: DR. MIGUEL MORAN GONZALEZ

1994 - 1995



## **DEDICATORIA:**

A mi madre Ignolia González Acuña,  
A mi mujer Alicia Trueba Santana,  
A mis hijos Sofía, Miguel y Melina  
por haber soportado las molestias  
que les ocasioné durante el XXII  
Curso del Instituto de Altos  
Estudios Nacionales.

## INTRODUCCION

Los problemas laborales se han venido suscitando entre empleadores y trabajadores desde el esclavismo; pero los fabriles desde los inicios del capitalismo, donde aparecen las dos clases sociales modernas: la burguesía y el proletariado.

Producto de esa lucha constante, los unos por obtener mayor capital a través de la plusvalía y de las utilidades y los otros por mejorar sus salarios y condiciones de vida; por lo que se han logrado un buen número de conquistas laborales que en las legislaciones de los Estados han ido incorporándose hasta formar los Códigos de Trabajo y regidos por una Constitución Política y que actualmente están bajo la vigilancia de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Si nos atenemos a la lógica, el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores debe ser un objetivo mundial permanente, más aún si hemos llegado a la época en donde la ingeniería de sistemas y la globalización de las economías están al servicio del hombre.

Pero en el Ecuador aparece una moda económica, denominada Neoliberalismo, que plantea el despido masivo de los trabajadores tanto públicos como privados, la destrucción de las organizaciones sindicales y la nulidad del Derecho de Huelga. Esta revolución conservadora se viene implementando desde el año de 1980, pero fue en el Gobierno de Rodrigo Borja Cevallos donde tomó cuerpo, ya que en ese gobierno se dictan las leyes reformativas al Código del Trabajo, con la Ley 90, el Decreto Ley 01 y la Ley 133, luego el gobierno de Sixto Durán Ballén continúa con esa política anti-obrera

con el proyecto de reformas a la Constitución Política, para definitivamente flexibilizar el Código del Trabajo considerado como duro y dar paso a la tan anhelada inversión extranjera, sin importarles la industria nacional.

Por lo expuesto el presente estudio analiza en el primer capítulo un Estudio Histórico del Movimiento de los Trabajadores; en el segundo capítulo se analiza las Características del Derecho Social; en el tercer capítulo se estudian las Reformas Laborales del último quinquenio, para en el cuarto capítulo plantearnos las conclusiones y las recomendaciones.

# I N D I C E

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
1. <u>ESTUDIO DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES</u> .....	1
1.1. ANTIGÜEDAD .....	4
1.2. EDAD MEDIA .....	10
1.3. EDAD MODERNA .....	15
1.4. EDAD CONTEMPORANEA .....	20
2. <u>CARACTERISTICAS DEL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO</u> .....	26
2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO .....	
2.2. LA INTANGIBILIDAD, LA IRRENUNCIABILIDAD Y LA IMPRESCRIPTIBILIDAD .....	35
2.3. LAS INSTITUCIONES PRO-OPERARIO .....	47
3. <u>LAS REFORMAS LABORALES DEL ULTIMO QUINQUENIO</u> .....	54
3.1. LEY 90 .....	61
3.2. DECRETO LEY 01 .....	68
3.3. LA LEY NO. 133 .....	76
3.4. LOS CONVENIOS DE LA OIT .....	82
3.5. LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA .....	87
3.6. PROYECTO DE REFORMAS CONSTITUCIONALES..	91
4. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u> .....	97
5. <u>BIBLIOGRAFIA</u> .....	107
6. <u>ANEXOS</u> .....	110

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

"LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO  
EN EL ULTIMO QUINQUENIO  
FRENTE A LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.  
Y LA CONSTITUCION POLITICA"

CURSANTE: DR. MIGUEL AUGUSTO MORAN GONZALEZ

ASESOR GUIA: EMB. LUIS NARVAEZ RIVADENEIRA

VIGESIMO SEGUNDO CURSO SUPERIOR DE SEGURIDAD  
NACIONAL PARA EL DESARROLLO

1994 - 1995

LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO EN EL ULTIMO QUINQUENIO  
FRENTE A LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. Y LA  
CONSTITUCION POLITICA

CONTENIDO:

PRIMER CAPITULO:

- 1 ESTUDIO HISTORICO DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES:
- 1.1 ANTIGUEDAD
- 1.2 EDAD MEDIA
- 1.3 EDAD MODERNA
- 1.4 EDAD CONTEMPORANEA

SEGUNDO CAPITULO:

- 2 CARACTERISTICAS DEL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO:
- 2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO
- 2.2 LA INTANGIBILIDAD, LA IRRENUNCIABILIDAD Y LA IMPRESCRIPTIBILIDAD
- 2.3 LAS INSTITUCIONES PRO-OPERARIO

TERCER CAPITULO:

- 3.1 DECRETO LEY OI
- 3.2 LA LEY # 90
- 3.3 LA LEY # 133
- 3.4 LOS CONVENIOS DE LA OIT
- 3.5 LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA
- 3.6 PROYECTO DE REFORMAS CONSTITUCIONALES

CUARTO CAPITULO:

- 4 LAS CONCLUSIONES Y LAS RECOMENDACIONES
- 5 ANEXOS
- 6 BIBLIOGRAFIA

## PRIMER CAPITULO

## ESTUDIO HISTORICO DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Antes de entrar en el estudio histórico, veamos algunas definiciones y conceptos de trabajo, partiendo del Diccionario de la Real Academia de la Lengua que dice: "proviene del latín tripaliun, aparato para sujetar las caballerías, de tripolis o de tres palos, cosa producida por el entendimiento. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, se usa en contraposición del capital". Pero es algo más. El trabajo orientado a un fin influye sobre los objetos de la naturaleza y los transforma.

No es nada simple, los momentos más sencillos del trabajo son: la actividad encaminada a un fin, o el trabajo mismo; el objeto de trabajo o los objetos hacia los que se dirige la actividad humana; y los medios de trabajo, principalmente los instrumentos con ayuda de las cuales se realiza el trabajo.

El trabajo es la condición primera y necesaria para la vida humana; sin producir el hombre no podrá satisfacer sus necesidades ingentes en cuanto a comida, ropa, vivienda, etc. Incluso en los albores de la historia humana nuestro antepasado pudo sobrevivir en las rigurosas condiciones de la naturaleza, en virtud de su activa acción transformadora, a diferencia del animal, el hombre no se adapta a la naturaleza sino que la

somete interviene activamente en sus procesos y en este sentido la humaniza o la depreda, la capacidad para el trabajo constituye la diferencia más sustancial del hombre respecto de los animales.

El trabajo es así mismo la base de la cultura espiritual, ya que únicamente a través del trabajo el hombre descubre las leyes de los objetos naturales hacia los cuales dirige su trabajo; actúa como creador de las relaciones sociales y con ello mismo coloca los cimientos de la ciencia y el arte.

El desarrollo del hombre realizado en el trabajo implica no la modificación de su organismo sino el perfeccionamiento de los procedimientos y formas sobre los objetos de la naturaleza. En la historia las cosas han resultado de tal modo que el trabajo ha actuado con frecuencia como actividad impuesta al hombre desde fuera; el trabajo ha sido una carga para el hombre no sólo por cuanto no le brinda satisfacciones, porque muchas veces no le proporciona los bienes materiales indispensables. Con el trabajo el hombre no ha alcanzado la riqueza sino que se ha empobrecido, no se ha desarrollado sino degradado, esta situación tiene su base en la división del trabajo, que impera en la sociedad, en las relaciones de explotación.

Para terminar este somero esbozo sobre el trabajo, veamos la opinión de Federico Engels en su trabajo investigativo "El papel del trabajo en la transformación del Mono en Hombre":

"Mediante la combinación de la mano, los órganos lingüísticos y el cerebro, y no sólo en el individuo aislado, sino en la sociedad, se hallaron los hombres capacitados para realizar operaciones cada vez más complicadas, para plantearse y alcanzar metas cada vez más altas. De generación en generación, el trabajo mismo fue cambiado, haciéndose más perfecto y más multiforme. A la caza y la ganadería se unió la agricultura y tras ésta vinieron las artes del hilado y el tejido, la elaboración de los metales, la alfarería, la navegación. Junto al comercio y los oficios aparecieron, por último, el arte y la ciencia, y las tribus se convirtieron en naciones y estados. Se desarrollaron el derecho y la política y, con ello el reflejo fantástico de las cosas humanas en la cabeza del hombre: la religión. Ante estas creaciones, que empezaron presentándose como productos de la cabeza y que parecían dominar las sociedades humanas, fueron pasando a segundo plano los productos más modestos de la mano trabajadora, tanto más cuanto que la cabeza encargada de planear el trabajo pudo, ya en una fase muy temprana de desarrollo de la sociedad, hacer que el trabajo planeado fuese ejecutado por otras manos que las suyas. Todos los méritos del rápido progreso de la civilización se atribuyeron a la cabeza, al desarrollo y a la actividad del cerebro; los hombres se acostumbraron a explicar sus actos por sus pensamientos en vez de explicárselos partiendo de sus necesidades (las cuales, ciertamente, se reflejan en la cabeza se revelan a la conciencia) y así fue como surgió, con el tiempo, aquella

concepción idealista del mundo que se ha adueñado de las mentes, sobre todos desde la caída del mundo antiguo, hasta tal punto sigue dominándolas, todavía hoy, que incluso los investigadores materialistas de la naturaleza de la Escuela de Darwin no aciertan a formarse una idea clara acerca del origen del hombre porque, ofuscados por aquella influencia ideológica, no alcanzan a ver el papel que en su nacimiento desempeño el trabajo".<sup>1</sup>

#### I.I. ANTIGUEDAD

Como se trata de un estudio del movimiento de los trabajadores, nos remontaremos a los estudios Prehistóricos de la Cultura en donde el trabajo del hombre fue venciendo los obstáculos de la naturaleza. Clasificación por Morgan y que fue mejorada por Federico Engels <sup>2</sup> en su libro "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado"; estos estudios son: El Salvajismo, la Barbarie y la Civilización.

En el Salvajismo, conocido como la infancia del género humano, los hombres permanecían aún en los bosques tropicales o subtropicales y vivían por los menos parcialmente en los árboles; los frutos, las nueces y las raíces servían de alimentos; su principal logro fue el lenguaje articulado.

---

<sup>1</sup> Federico Engels, Op. Cit. Editorial Progreso, Moscú, 1972.

<sup>2</sup> Federico Engels, Op. Cit. Editorial Progreso, Moscú, 1972.

Luego con el uso del pescado y del fuego se hizo independiente del clima y de los lugares, siguiendo el curso de los ríos y las costas de mares pudo extenderse sobre sitios apartados de la tierra. La invención del arco y de la flecha vuelve a los hombres cazadores y mejora su alimentación.

En la Barbarie se introduce la alfarería, nació la costumbre de recubrir con arcillas las vasijas de cestería o de madera para hacerlas refractorias al fuego, y pronto se descubrió que la arcilla moldeada servía para el caso sin necesidad de la vasija interior. El rasgo característico de este estadio es la domesticación y cría de animales y el cultivo de las plantas. Quizás la evolución superior de los arios y los semitas se deba a la abundancia de carne y de leche en su alimentación y particularmente a la benéfica influencia de los alimentos en el desarrollo de los niños. Luego viene la fundición del hierro y el invento de la escritura alfabética y su empleo para la literatura a partir de este estadio se desarrollaron los Griegos y su época heroica.

La división del trabajo es en absoluto espontánea, sólo existe entre los dos sexos: el hombre va a la guerra, se dedica a la caza y a la pesca, procura las materias primas y produce los objetos necesarios para dicho propósito; la mujer cuida de la casa, prepara la comida y hace los vestidos, guisa, hila y cose. Lo que se hace y se utiliza en común para la casa: los huertos, las canoas. La propiedad es fruto del trabajo

personal.

Las tribus de pastores se destacaron del resto, y ésta fue la primera gran división social del trabajo. Tenían sobre ellos la ventaja de poseer más leche, productos lácteos y carne; además disponían de pieles, lanas, pelos de cabra, así como hilos y tejidos, así fue posible por primera vez establecer un intercambio regular de productos.

Al principio el cambio se hizo de tribu a tribu por mediación de los jefes, pero cuando los rebaños empezaron poco a poco a ser propiedad particular, el trueque entre individuos fue predominando más y más y acabó por ser la única forma; el ganado llegó a ser la mercancía que valoraba a las demás y se aceptaba con mucho gusto en todas partes a cambio de ellas, en una palabra el ganado desempeñó las funciones de dinero y sirvió como tal en aquella época, con esa rapidez y precisión se desarrolló desde el comienzo del cambio de mercancías la necesidad de una mercancía que sirviese de dinero.

Al aumentar la productividad del trabajo y por consiguiente la riqueza, y al extender el campo de la actividad productora, trajo consigo la esclavitud.

De la primera gran división social del trabajo nació la primera gran escisión de la sociedad en dos clases: señores y esclavos, explotadores y explotados.

La riqueza aumentaba con rapidez, pero bajo la forma de riqueza individual; el arte de tejer, el labrado de los metales y los otros oficios cada vez más especializados dieron una gran variedad y una perfección creciente a la producción; la agricultura empezó a suministrar además de granos, legumbres y frutas, aceite y vino. Un trabajo tan variado no podía ya ser cumplido por un solo individuo y se produjo la segunda gran división del trabajo: los oficios se separaron de la agricultura.

El constante crecimiento de la producción y con ello de la productividad del trabajo, aumentó el valor de la fuerza de trabajo del hombre; los esclavos dejaron de ser simples auxiliares y los llevaban por decenas a trabajar en los campos o en los talleres. Al escindirse la producción en las dos ramas principales: La agricultura y los oficios manuales, nació la producción directa para el cambio, la producción mercantil y con ella el comercio, no sólo en el interior y en las fronteras, sino también por el mar. La diferencia entre ricos y pobres se sumó a la existencia de libres y esclavos, es decir de la gran división del trabajo resultó una nueva escisión de la sociedad en clases.

Entramos entonces en la civilización, que es el estudio de desarrollo de la sociedad en la que la división del trabajo, el cambio entre individuos que de ella deriva y la producción mercantil, que abarca a una y otra, alcanzan su pleno

desarrollo y ocasionan una revolución en toda la sociedad anterior.

El productor se separa de su producto en el cambio, y ya no sabe que se hace de él. Ahora las mercancías no sólo que van de mano en mano, sino de mercado en mercado; los productores han dejado ya de ser dueños de la producción total, de las condiciones de su propia vida y los comerciantes tampoco han llegado a serlo. Con la esclavitud, que alcanzó su desarrollo máximo bajo la civilización, se produjo la gran escisión de la sociedad en una clase explotadora y una clase explotada.

La esclavitud es la primera forma de la explotación, la forma propia del mundo antiguo, le suceden la servidumbre en la Edad Media, y el trabajo asalariado en los tiempos modernos. Estas son las tres grandes formas de explotación, que caracterizan a las tres grandes épocas de la civilización, acompañadas siempre de la esclavitud, franca al principio y más o menos disfrazada después.

Pero los trabajadores, desde la época de la esclavitud, han reaccionado a la explotación, por lo que los explotadores han dictado leyes y códigos para contener las luchas de los obreros y reconocer sus derechos. En Asia la actividad legislativa de Urukagina es la más antigua conocida, 2600 AC, luego en Babilonia el Código de Hamurabi. Los trabajadores tenían expresiones de rechazo en los oráculos, levantamientos masivos

desarrollo y ocasionan una revolución en toda la sociedad anterior.

El productor se separa de su producto en el cambio, y ya no sabe que se hace de él. Ahora las mercancías no sólo que van de mano en mano, sino de mercado en mercado; los productores han dejado ya de ser dueños de la producción total, de las condiciones de su propia vida y los comerciantes tampoco han llegado a serlo. Con la esclavitud, que alcanzó su desarrollo máximo bajo la civilización, se produjo la gran escisión de la sociedad en una clase explotadora y una clase explotada.

La esclavitud es la primera forma de la explotación, la forma propia del mundo antiguo, le suceden la servidumbre en la Edad Media, y el trabajo asalariado en los tiempos modernos. Estas son las tres grandes formas de explotación, que caracterizan a las tres grandes épocas de la civilización, acompañadas siempre de la esclavitud, franca al principio y más o menos disfrazada después.

Pero los trabajadores, desde la época de la esclavitud, han reaccionado a la explotación, por lo que los explotadores han dictado leyes y códigos para contener las luchas de los obreros y reconocer sus derechos. En Asia la actividad legislativa de Urukagina es la más antigua conocida, 2600 AC, luego en Babilonia el Código de Hamurabi. Los trabajadores tenían expresiones de rechazo en los oráculos, levantamientos masivos

de esclavos; LAS HAMBRES, se trata de un reflujo de campesinos hambrientos hacia la ciudades, o durante la dominación asiria sobre Babilonia, de resistencia al invasor; LA HUELGA, los hombres se niegan a ejecutar el servicio al Rey; y LA HUIDA, era el único medio de defensa de los trabajadores, tenemos como ejemplo el cisma de las tribus de Israel.

En Egipto se legisla el permiso a los obreros con motivo de las fiestas religiosas, además disponían de algunos días fijos de asuete: el 1 del mes y los dos últimos días de cada década, además por duelo, enfermedad, fiesta personal o familiar, o también cuando se hallaban en estado impureza física. En cuanto a jubilación el único requisito era la incapacidad física, los trabajadores viejos pasaban a cargo de sus hijos.

En Grecia la legislación está contemplada en las llamadas tablillas de Homero. Es en Roma, en el denominado bajo imperio, que se implementan las políticas sociales.

La duración del trabajo diario es reducida, los trabajos terminan a las 13.15 en verano y a las 12.45 en invierno y el tiempo de trabajo social entre 7 y 6 horas según la estación y las fiestas multiplican los días de vacaciones. <sup>3</sup>

El movimiento de los trabajadores en la Edad Antigua, sin lugar

---

<sup>3</sup>Oscar Seccio Ellauri - Baridón, edit. Kapelusk, Argentina, 1972.

a dudas, es el denominado y conocido como la rebelión de los esclavos conducidos y dirigidos por Espartaco.

## 1.2. EDAD MEDIA

El hecho de que el hijo de Dios viviera su infancia en el taller de un carpintero, el que haya reclutado a sus discípulos entre pescadores y humildes trabajadores, el que amenazara a los ricos con la cólera divina son motivos que debían ensalzar la dignidad de los trabajos manuales, tan vilipendiados por la mayoría de los pensadores de la Antigüedad.

"Comerás tu pan con el sudor de tu rostro, hasta que vuelvas a la tierra puesto que de ellas saliste" Génesis (3,19) entraña no solamente una condena dictada contra Adán por la comisión del pecado original sino una regla que deben cumplir los cristianos en la actualidad. Los historiadores no se han preocupado del trabajo y de la iglesia en la Edad Media, pero sí se han detenido a establecer que una de las etapas más negras para los campesinos constituyó el sistema feudal. En la Edad Media, el mundo conocido y reconocido es la Cristiandad, el Islam no cuenta y aísla a aquella, de las civilizaciones asiáticas como se puede apreciar en los textos de historia universal. Esa Cristiandad tiene una organización internacional basada en los vínculos personales, los vínculos de vasallaje con señores cuyos reyes son los soberanos, es decir, los señores supremos. Y encima de todos ellos, árbitros

de sus litigios, el Papa y su brazo derecho el Emperador. Los estados nacionales no existen, las consecuencias son evidentes, la comunidad internacional conserva su unidad ideológica, la que inspira las Cruzadas.

La sociedad feudal estaba constituida por tres clases: los nobles, los clérigos y los campesinos o villanos. Los nobles tenían a su cargo las tareas guerreras y el Gobierno; los clérigos lo concerniente a la vida religiosa; y los campesinos o villanos la labranza y las faenas manuales. La nobleza y el clero disfrutaban de grandes privilegios y monopolizaban la propiedad de la tierra; la nobleza basaba su poderío en la fuerza militar, y el clero en su prestigio religioso y cultural. Los villanos en cambio ocupaban un rango social inferior y sus obligaciones eran mucho más numerosas que sus derechos; trabajaban en los grandes dominios señoriales, y en retribución de esa tierra se les cedía para su trabajo y de la protección de que se les dispensaba debían múltiples servicios y prestaciones a sus señores.

Después del siglo XI, otra clase social comenzó a surgir y adquirió cada vez mayor importancia: la constituida por los habitantes de las ciudades o burgueses, se dedicó al comercio y a la manufactura; adquirió riquezas en dinero y fue un poderoso factor en la transformación económica y social en el mundo.

El nombre de villanos designaba genéricamente a todos los campesinos, pero había entre ellos marcada diferencia, pues unos eran libres y otros eran siervos. Los campesinos libres eran dueños de abandonar la tierra que trabajaban y marcharse a buscar hogar y protección en otro señorío, cuando así lo desearan; los servicios y tributos que debían al señor no podían ser aumentados arbitrariamente por éste. En cambio los siervos carecían en absoluto de libertad y no podían abandonar la gleba (tierra o heredad) en que trabajaban, estaban indisolublemente vinculados a ellas, de tal manera que eran vendidos con la tierra como si se tratara de las casas y de los árboles, eran verdaderos esclavos de la gleba.

Las cargas que el señor les exigía no estaban limitadas más que por su buena voluntad. Con todo, libres o siervos, los villanos no podían ser privados de sus tierras mientras cumplieran fielmente las prestaciones debidas a sus señores. Los villanos estaban sometidos, además, a otras exigencias señoriales, así debían utilizar obligadamente el molino, el horno y el lagar del señor, por cuyo uso se les obliga a dejar parte de la harina, del pan y del vino obtenidos.

La vida de los villanos o campesinos medievales era difícil y miserable, las malas condiciones en que se trabajaba la tierra y las exigencias señoriales que pasaban sobre la actividad rural los dejaba pocas oportunidades de

mejoramiento material, su vida fue una lucha constante contra la miseria y el hambre; su alimentación era escasa, consistía por lo general en pan negro, sopa y legumbres, pues sólo comían carne en raras ocasiones. Vestían pobremente, con un traje de tela burda que cubría directamente el cuerpo, y andaban descalzos. Sus chozas de madera o barro y techo de paja sólo tenían una habitación en la que no cabían muebles; por temor a los incendios no tenían estufas ni cocinas en sus chozas y usaban un horno y una cocina común en toda la aldea.

La ausencia de higiene, unida a la mala alimentación, provocaba enfermedades como la viruela, el tifus y el cólera. Los villanos estaban sometidos a la justicia señorial, que penaba sus faltas con multas, castigos corporales y aún con la muerte; la vida rural no dejaba oportunidad alguna a la instrucción y por eso los campesinos sumaban la ignorancia a su pobreza.

La situación social y económica de la Europa feudal comenzó a transformarse a partir del siglo XII como consecuencia del resurgimiento del comercio y de la industria. El progreso económico de la burguesía y la consiguiente prosperidad de las ciudades redundaron en beneficio de los campesinos, quienes hallaron en éstas un mercado generoso para la venta de los productos de sus tierras; así no sólo aumentaron sus ganancias, sino que como se les pagaba en moneda, obtuvieron dinero con lo cual pudieron comprar su libertad a los señores.

Por otra parte numerosos siervos lograron emanciparse refugiándose en las ciudades, donde después de pasado un año ya no podían ser reclamados por los señores. Estas circunstancias contribuyeron a debilitar la servidumbre que disminuyó mucho en Europa a partir del siglo XIII.

El enriquecimiento de las ciudades repercutió de muy distinto modo sobre los señores y burgueses, pues en tanto aquellos quisieron aprovecharse de la riqueza urbana para aumentar los tributos, los burgueses por el contrario desearon conquistar garantías y libertades que los protegieran contra los excesos señoriales.

Para contrarrestar la fuerza feudal, los burgueses de cada ciudad se reunieron estrechamente, formando LIGAS cuyos miembros juramentados para luchar sin tregua contra los señores, triunfaron en general en su empresa, si bien de distintas maneras; a veces debieron guerrear contra los señores e imponerles por la violencia el reconocimiento de sus libertades, otras veces ganaron la buena voluntad señorial mediante la entrega de dinero. Muchas veces los reyes, como sucedió en Francia, concedieron garantías y privilegios a las ciudades de sus dominios para atraerse la buena voluntad de los burgueses y obtener su ayuda frente a los poderosos señores feudales, a quienes deseaba dominar.

### 1.3. LA EDAD MODERNA

El Renacimiento y el Humanismo constituyen el pórtico de entrada a la Edad Moderna. El Renacimiento significó un cambio en todos los aspectos de la vida de la sociedad europea, sin embargo el término Renacimiento tiene otro sentido más restringido que se caracteriza por el renacer de la cultura grecoromana. El movimiento intelectual de ese período se lo conoce como Humanismo, ya que su centro de interés era el hombre.

El hombre del Renacimiento aspiraba a gozar ampliamente de la vida presente y reclamaba la absoluta libertad de la razón para buscar la verdad y el mejor conocimiento del hombre y de la naturaleza; el hombre renacentista sintió curiosidad por todo y a todo aplicó la razón. Si durante la época medieval la cultura había sido teocéntrica y la teología había ocupado el interés de los intelectuales, en la época renacentista el centro de atención es el hombre, de ahí que se hable de la cultura antropocéntrica, consecuentemente el individualismo, el afán de gloria y de perfección formal serán las características de este período. El afán de explicar racionalmente todo lo que le rodea al hombre desarrolla la nueva ciencia, de carácter experimental.

La Edad Moderna según algunos autores, corresponde al período histórico comprendido entre la caída de Constantinopla en manos de los turcos otomanos y el estallido de la revolución francesa

(1453-1789). Se caracteriza por profundos cambios sociales, políticos y económicos, alentados por una nueva clase social en ascenso: la burguesía. Dentro de esta etapa se producen fenómenos y hechos de gran magnitud y repercusión como el renacimiento, la Reforma, el descubrimiento de América, el inicio de la revolución industrial y la caída de la monarquía absoluta. Se hace necesario señalar, la mentalidad eurocéntrica de esta división histórica, pues algunos historiadores han señalado al descubrimiento de América como el hito inicial de la Edad Moderna.

Se destacan en esta edad, Nicolás Copérnico en las ciencias con su teoría de heliocentrismo, a los utopistas Tomás More y Campanella, con sus obras Utopía y la Ciudad del Sol, queriendo organizar una sociedad ideal, por lo que son denominados socialistas utópicos. Por otro lado aparece la figura de Nicolás Maquiavelo con su obra El Príncipe, en donde se desarrolla su teoría nacional de la política y su máxima de que el fin justifica los medios.

En cuanto al trabajo, en América legalmente se reconoció la propiedad de sus tierras a los indígenas que ya las poseían y cultivaban antes de la conquista, sin embargo los abusos de los españoles los irían reduciendo progresivamente; las restantes tierras y las minas se consideraban propiedad de la Corona, pero para que estos predios crearan riquezas era necesario conseguir

mano de obra, de ahí nacieron las Encomiendas y los Repartimientos. La Encomienda tenía su base legal en la obligación de pagar impuestos que recaían sobre los indígenas por ser éstos considerados vasallos de la Corona, la Corona cedió el derecho de cobro a los conquistadores, a cada conquistador le era signado un grupo de indígenas de los cuales recibía tributo en dinero, especie o trabajo, a cambio de Encomendero debía proteger y catequizar a sus encomendados. Los Repartimientos significan el trabajo forzado de los indígenas, aunque retribuido, cuando el bien de la comunidad lo hacía necesario; los Repartimientos fueron diferentes según las zonas y en general se basaron en modelos pre-hispánicos, destacando la mita en Perú y el cuatequil en México, normalmente este tipo de trabajo se lo utilizó en la miseria, donde los jornales eran sumamente bajos y colocaban al indígena en una situación similar a la esclavitud. Las reducciones consistía en reagrupar las ya dispersas comunidades indígenas, dotándolas de tierras para su subsistencia y de un gobierno autónomo. A menudo fueron confiadas a misioneros, otras veces a corregidores, los cuales sustituían a los encomenderos como jefes directos de los indígenas.

Poco tiempo después de ocupar los territorios del nuevo mundo se inició la Evangelización. Entre 1523 y 1533 se establecieron en Nueva España los franciscanos, los dominicos y los agustinos; se destacó la Compañía de Jesús que inició su labor entre 1568 y 1572. Las diferentes órdenes crearon numerosas misiones en las

cuales, conviviendo con los indígenas, les imponían el catolicismo, pero a la vez se convertían en defensores, enfrentándose a los encomenderos y a cualquier forma de abuso sobre los indígenas.

El incremento del comercio colonial originó nuevas formas capitalistas; la nueva etapa se inició con la constitución de grandes compañías de comercio, la de las indias orientales que aparecieron tanto en Inglaterra como en Holanda, la compra y venta de acciones puso en movimiento los capitales, y además se estimuló el espíritu empresarial. La banca también se transformó los depósitos bancarios se utilizan para financiación de empresas, en 1609 se fundó el Banco de Amsterdam.

En el campo económico, los pensadores del siglo XVII defendieron una economía nacional dirigida y planificada por el Estado. El mercantilismo creó las condiciones financieras indispensables para el desarrollo del absolutismo: las aduanas y los impuestos directos e indirectos sobre el consumo, sirvieron para mantener un ejército y una administración centrales y para los gastos de la Corte. Pero mientras el mercantilismo favorecía a la industria y al comercio, elevando así el nivel de vida de la burguesía, los campesinos carecían de estímulos para aumentar la producción. La burguesía que aglutina a comerciantes, industriales y ciudadanos dedicados a oficios liberales adquirió entonces conciencia de su fuerza y su papel social.

Evidentemente a medida que se imponen los nuevos postulados capitalistas, el sistema feudal entra en crisis, y con él la clase que ostentaba su dirección, la nobleza.

En Francia y a principios del siglo XVIII, los intelectuales encabezaron una corriente de pensamiento que irradiaría a todo el continente europeo, conocido como de la Ilustración. Los ilustrados se dedicaron a criticar todo género de supersticiones y tradiciones que no tuviesen una base nacional y a poner en tela de juicio a toda la estructura del antiguo régimen. Así Montesquieu publicó El Espíritu de las Leyes donde estableció el principio de la división de los poderes del Estado; ejecutivo, legislativo y judicial. A mitad del siglo aparecieron los Enciclopedistas por la famosa obra Enciclopedia Francesa dirigida por Diderot y D'alembert, con la colaboración de Voltaire y Rousseau que escribió su famoso Contrato Social, en el que sentaba principios de una sociedad democrática.

La revolución industrial, de la que son protagonistas las clases medias principalmente, modificará el tradicional sistema por estamentos de la sociedad: por medios revolucionarios o pacíficos, la burguesía impone la igualdad jurídica de todos los hombres, a la vez que se opone al sistema de privilegios.

En definitiva aparecerá la sociedad de clases, cuya cúspide ocuparan los que posean las riquezas: banqueros, comerciantes e

industriales y paralelamente el obrero industrial cuyas condiciones laborales son muy duras. Todo ello generará tensiones que las nuevas ideologías, marxismo y anarquismo, intentarán encausar.

#### 1.4. EDAD CONTEMPORANEA

Para los historiadores la llamada "época contemporánea" comienza en 1789 con la revolución francesa, que provocó la caída del antiguo régimen existente en Europa y abrió el camino a nuevas formas de organización política y social, revolución que tiene sus antecedentes e ideólogos en Montesquieu, Voltaire y Rosseau. Así mismo vinculan a este período otras revoluciones, como la de las colonias inglesas en América del Norte, de la que resultó un nuevo país independiente los Estados Unidos, y las revoluciones de las colonias de España y Portugal, que dieron como resultado varios Estados independientes, de regímenes republicanos y agregan que de una manera lenta los nuevos inventos mecánicos iniciaron una verdadera revolución pacífica "la revolución maquinista". Junto con la revolución francesa y las revoluciones americanas, la revolución maquinista contribuyó al nacimiento de la civilización contemporánea.

El principio de la reglamentación por obra del Estado ha triunfado poco a poco bajo el impulso de 4 fuerzas: las

reivindicaciones de las organizaciones obreras; el advenimiento del sufragio universal y de la democracia representativa; así como la llegada al poder de partidos que tenían en sus programas reformas legislativas, y por último la mejora de la productividad, que permite al patrono el consentimiento de mejores condiciones de trabajo. En todas partes la primera preocupación se polarizó en el tiempo de la jornada laboral de mujeres y niños; los filántropos y los reformadores podían demostrar fácilmente los abusos en que desembocaba el régimen de la libertad absoluta del trabajo.

El Estado decide intervenir en nombre de la salud y la familia, en nombre de los derechos del niño y de la nación. En Francia la edad mínima para el trabajo de los niños se eleva en 1874 a los diez años, con una jornada máxima de 6 horas y luego en 1912 tenemos los doce años de edad y el máximo de 10 horas. En Alemania a partir de 1891 es ilegal la contratación del niño antes de terminada su escolaridad a los trece años, así como un trabajo de duración superior a las diez horas diarias entre los 14 y 16 años. El trabajo nocturno y dominical está prohibido para los niños.<sup>1</sup>

Cuando llegó la hora de reglamentar el trabajo femenino, se alzaron las protestas que perduran hasta nuestros días; se introducen cuatro medidas: la prohibición del trabajo nocturno;

---

<sup>1</sup> Oscar Seccio Ellauri - Baridan, Bs. Aires, Argentina, 1972.

el descanso semanal obligatorio; la duración máxima del trabajo cotidiano; y, por último, el pago legal de las mujeres embarazadas así como a las mujeres que acaban de dar a luz. Contra los grandes riesgos de la vida obrera, el paro, la enfermedad, el accidente, la incapacidad y la vejez, el Estado ha tratado también de intervenir para proteger a los asalariados. Uno de los argumentos para oponerse a la reglamentación del trabajador es el de la competencia extranjera; se afirma que los industriales estarían encantados de reducir las jornadas de trabajo o de invertir dinero en mejorar las condiciones sanitarias, pero siempre y cuando los demás países hicieren lo propio, de no ser así, acabarían pura y simplemente aplastados en la lucha por precios de costos mínimos.

En los últimos años del siglo XIX surge un movimiento internacional para llegar a un acuerdo sobre la legislación de los diversos países industriales, movimiento en parte debido a la necesidad de responder a los anteriores argumentos. En 1890 convoca Guillermo II, en Berlín a una Conferencia Internacional con la esperanza de reglamentar el trabajo de las mujeres y de los niños, así como el de las minas. La conferencia fracasa ante la resistencia patronales y las oposiciones nacionales. En 1897 un Congreso Internacional de Legislación del Trabajo reunido de Bruselas, llega a conclusiones pesimistas señalando la imposibilidad inmediata de una legislación internacional, pero al mismo año el Congreso Internacional para la Protección Obrera

compuesto en su mayoría por socialistas y cristianosociales, proclama en Zurich la necesidad de esta reglamentación. El año 1990, después del Congreso habido en París, surge la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con sede en Basilea, encargada de centralizar todos los documentos relativos al trabajo en el mundo y crea una Oficina Internacional del Trabajo.

Desde 1875 hasta 1914 surge el socialismo como ideología en la clase obrera. Penetra en toda Europa, aún en los países anglosajones, menos permeables a los rigores doctrinales.

Prevalecen las teorías de Carlos Marx en lo referente a la lucha de clases, el carácter ineludible de la caída del capitalismo, la dictadura del proletariado y el advenimiento de una sociedad sin clases.

En su lucha reivindicativa los obreros disponen de dos armas fundamentales: el derecho de asociación o el derecho de constituirse en sindicatos, y el derecho de coalición o de huelga. La legislación reconoció estos derechos muy tempranamente en Inglaterra, y en Francia el derecho de coalición en 1864 y el de asociación tan sólo en 1884. Son varias tendencias las que se reparten el sindicalismo, sobre todo donde el socialismo predomina. Se han formado sindicatos cristianos que rechazan la lucha de clases y se inspira en el catolicismo

social. Frente a los economistas individualistas, partidarios de la libertad industrial y comercial, aparecieron los socialistas, quienes afirmaron que para acabar con el individualismo era necesario resolver la cuestión obrera. El socialismo fue contrario al liberalismo de los economistas del siglo XVIII al que acusaron de promover la anarquía económica, el despilfarro y la superproducción, así mismo fue contrario al régimen capitalista que acentuó las desigualdades sociales al reservar para la ínfima minoría de los capitalistas los beneficios del trabajo; y al condenar al hambre y a la miseria a los proletarios que constituían la gran mayoría de la sociedad, y así mismo propugnaba una profunda reorganización económica para terminar con la explotación del hombre por el hombre.

Los principales representantes del Socialismo Utópico fueron Roberto Owen, Enrique de Saint Simón y Francisco Fourier, mientras que como representantes del Socialismo Científico tenemos a Carlos Marx y a Federico Engels.

La filosofía marxista influyó profundamente sobre los pensadores contemporáneos, y destacó el factor económico, hasta entonces descuidado, en la consideración de los problemas históricos y sociológicos.

Desde fines del siglo XIX el Estado abandonó su actitud contemplativa en la cuestión social y mediante una serie de leyes

comenzó a mejorar las condiciones de los obreros; se limitó la jornada de trabajo; se prohibió o limitó según los casos el trabajo de las mujeres y de los niños; se estableció el descanso semanal; se creó el salario mínimo; se reglamentó el trabajo nocturno; se creó la asistencia pública gratuita por el Estado; se establecieron las jubilaciones y pensiones, el arbitraje obligatorio para los conflictos obreros patronales y se dictaron leyes de accidente de trabajo.

## SEGUNDO CAPITULO

## 2. CARACTERISTICAS DEL DERECHO SOCIAL

De acuerdo con el doctor Carlos Vela Monsalve el Derecho Social es el conjunto de principios, normas o institucionales, encaminados a remediar los males que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo y a la injusta distribución de las riquezas, y tiene por objeto establecer un orden mejor; o más brevemente, es el conjunto de principios, normas e instituciones encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de la riqueza.<sup>1</sup>

De esa definición, a juicio del Dr. Julio César Trujillo<sup>2</sup>, se deduce que el Derecho Social no es sinónimo ni se agota con el Derecho del Trabajo, toda vez que las desastrosas consecuencias de la mala e injusta distribución de las riquezas no se limitan al campo de la relaciones laborales, antes bien ellas se desbordan a otros campos y órdenes de la vida social que, como el de las relaciones laborales, requieran de la atención del Derecho. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social. Para el maestro mexicano Truba Urbina<sup>3</sup> el Derecho del Trabajo es "Derecho Social", reivindicatorio del proletariado, porque no nace como regalo generoso de las clases dominantes, sino que ha sido conquistado por éste con sangre y sacrificio.

---

<sup>1</sup>Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Ed. Unión Católica, Quito, 1955.

<sup>2</sup>Derecho del Trabajo, Ed. EDIPUCE, Quito, 1986.

<sup>3</sup>Tratado de Legislación Social, México, Lib. Herrera, 1954.

El Derecho es la "voluntad", elevada a la categoría de Ley por la clase dominante, dice el marxismo, su contenido está determinado por las condiciones materiales de vida de esta clase, a los intereses de la misma. El Derecho se estructura como un sistema de normas, de reglas de conducta establecidas o sancionadas por el poder estatal. En una sociedad antagónica, el Derecho experimenta en sí mismo la influencia de la lucha de clases, de todos modos las concesiones que la clase dominante puede hacer bajo la presión de los trabajadores, no cambian el contenido del Derecho. Es así, que diferenciándose del Derecho burgués tradicional, como resultado de esa influencia de la lucha de clases, ha ido desarrollándose el Derecho Laboral, como un conjunto de normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, las que anteriormente eran contenidas en el Código Civil, que ubicaba al contrato de arrendamiento de servicios. El Derecho del Trabajo, es la rama más importante del nuevo Derecho Social, junto aquel y dentro de éste se encuentran las leyes que tratan del problema de la vivienda, de las instituciones de ahorro, de la asistencia mutua, de la seguridad social, de la equitativa distribución de la tierra, anota Julio César Trujillo. Yo añadiría a las leyes de menores y mujeres.

## 2.1. EL DERECHO LABORAL

Existe una discusión sobre la denominación de Derecho Laboral, pues algunos tratadistas prefieren llamarlo Derecho del Trabajo, otros Legislación Obrera, Legislación Industrial y Obrera,

Para el tratadista Carlos Roux, el Derecho Laboral gira en torno al llamado contrato de Trabajo y consagra una serie de garantías para el trabajador en materia de salarios, duración de la jornada de trabajo, descansos y prestaciones sociales, que difícilmente podrían resultar de la contratación libre y espontánea entre patronos y obreros. Tales garantías son por ley, irrenunciables, superan en mucho la mera regulación de una ordenada compraventa de la fuerza de trabajo; obedecen a necesidades que no guardan relación directa con la circulación de mercancías. En primer lugar, a la de conservar una fuerza de trabajo debidamente remunerada que esté en condiciones físicas y espirituales de satisfacer las exigencias conjuntas del sistema, limitando la voracidad de los patronos individuales; y en segundo lugar a la necesidad de crear un clima laboral libre de las tensiones extremas en que lo precipitaría una contratación no regulada.

Para Julio César Trujillo el Derecho Ecuatoriano del Trabajo siguiendo el esquema fundamental del art.1 de nuestro Código, podría formularse en los siguientes términos: conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones, la de los artesanos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices, salvo las de los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano o de los que pertenezcan a sus organizaciones clasistas o interprofesionales con sus operarios y aprendices que están sujetos a esos

principios y normas solamente en materia de salario mínimo, jornada máxima, vacaciones e indemnizaciones, por despido intempestivo.

El Derecho Laboral tiene caracteres específicos, que diferencian de los demás, se trata de un Derecho Nuevo, de un Derecho de Protección y de Tutela, de un Derecho que a la vez que es público es privado, y además es un Derecho Autónomo.

De acuerdo con la definición de la Enciclopedia Autodidáctica Océano <sup>4</sup>, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros. Para entender la configuración y tipicidad actual del ordenamiento laboral, es necesario remontarse a su evolución histórica, marcada por la concurrencia de un doble y contradictorio carácter que no por ello deja de ser complementario. El ordenamiento laboral desde las primeras leyes obreras al moderno Derecho del Trabajo, aparece como un específico proceso de juridificación de la pugna tradicionalmente existente entre el trabajo y el capital, esta pugna que se manifiesta como una constante histórica, es donde se encuentra el origen y desarrollo del Derecho del Trabajo. Con ello podemos ya hablar de esta rama del Derecho en el sentido de que regula

---

<sup>4</sup>Edición 1992.

únicamente la actividad de los trabajadores y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde un punto de vista técnico-jurídico; de tal manera que permanecen excluidos de su ámbito de explicación quienes no presten servicios por cuenta y dependencia ajenas. Es quizá por ello que podemos notar como causa relevante del ordenamiento laboral su sentido protector, ya que su configuración histórica responde más a una exigencia de los trabajadores frente al Estado que no a un otorgamiento libre y espontáneo de éste.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba <sup>5</sup> el jurista García Abellán hace un estudio de las relaciones que se producen entre las partes vinculadas por motivo de trabajo, y establece cinco clases de relaciones:

1. ESTADO - EMPRESA: La empresa habrá de observar las condiciones mínimas en que el trabajador debe desenvolverse y de allí nace la función punitiva del Estado que sanciona a aquella cuando no las cumple.
2. ESTADO - TRABAJADOR: El Estado protege al trabajador, pero también le obliga a respetar ciertas normas lo que da nacimiento a la intervención estatal.
3. TRABAJADOR - EMPRESA: Nacen especialmente del contrato de

<sup>5</sup>Editorial ANCALO, Buenos Aires, Argentina, 1977.

trabajo y son garantizados por la ley.

4. TRABAJADOR - SOCIEDAD: La producción es necesaria para la sociedad, y el trabajo es un derecho que debe ser tutelado, ello permite que el Estado intervenga enérgicamente en caso de violación.
  
5. EMPRESA - SOCIEDAD: Los patronos no pueden paralizar voluntariamente el trabajo, desconocer reiterada y dolosamente las leyes, si lo hacen son reprimidos por el Estado.

Veamos la distinción entre normas imperativas y normas dispositivas, división procedente del Derecho Romano entre jus cogens y jus dispositivus. El jus cogens está integrado por las normas que deben cumplirse, cualquiera que sea la voluntad de las partes; el jus dispositivus está compuesto por aquellas normas que han de cumplirse sólo cuando las partes no hayan establecido otra cosa.

El mexicano Mario de la Cueva<sup>6</sup> dice: "fácilmente se comprende la inclusión del Derecho del Trabajo en el derecho imperativo, la existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de trabajadores y patronos sino que tiene un carácter de necesidad. El liberalismo estimó que su

---

<sup>6</sup> Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1960.

regulación debía dejarse a la voluntad de cada trabajador y patrón y por eso consiguió en el Código de Napoleón el principio de la autonomía de la voluntad. La injusticia y la desigualdad social que produjo esta pretendida autonomía de la voluntad hicieron que el Estado interviniera para garantizar a los trabajadores un mínimo de vida. Así se inició la transformación del Derecho del Trabajo, de *jus dispositivus* en el Código de Napoleón, al Derecho de Trabajo como *Jus Cogens* y con el transcurrir del tiempo al elevarse a mínimo de garantías sociales se completó su transformación, pues las garantías tanto las individuales como las sociales tienen como función esencial asegurar la intervención del Estado para que en toda relación jurídica se respeten sus imperativos; de donde se deduce que el Estado debe intervenir en cada relación de trabajo como interviene respecto de la garantía de libertad personal, para imponer a los patronos coactivamente si fuere necesario el cumplimiento de las obligaciones impuestas por las garantías sociales. El Derecho del Trabajo como derecho imperativo y garantía constitucional al regular las relaciones entre el capital y el trabajo se dirige por una parte a cada patrón y cada trabajador, en ocasión de las relaciones que establezcan y, por otra al Estado en cuanto le obliga a vigilar que las relaciones se formen y gobiernen por los principios contenidos en la ley y en las normas que les son supletorias. Si este carácter imperativo que se manifiesta en esa doble dirección de la norma, no sería el derecho del trabajo un mínimo de garantías ni

llenaría su función, pues si la idea de garantía sea individual o social hace referencia a aquellas normas cuya observancia se considera esencial para la realización de la justicia, dejarlas encomendadas a la voluntad de trabajadores y patronos equivale a destruir su concepto como principio de cuya observancia está encargado el Estado". Francisco de Ferrari <sup>7</sup> tratadista argentino, sostiene una posición muy similar al afirmar: "El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y las impone empleando eventualmente la coacción, ningún sistema jurídico subsistirá si no se basara en este poder, de otra manera las normas de derecho pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Las reglas del derecho del trabajo tienen en general el carácter de imperativo e irrenunciable, el Estado da a ciertas normas el carácter de imperativas y concede un poder de vigencia inderogable por las partes en virtud de distintas razones, en el caso de las leyes del trabajo la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie y en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles. Puede decirse que en general, todas o casi todas las normas que forman parte del derecho del trabajo son normas de orden público y que las relaciones del trabajo sujetas originariamente a un jus dispositivum se encuentran sometidas en nuestros días a un jus cogens". El español Efrén Borrajo <sup>8</sup> en su libro "Introducción

---

<sup>7</sup> Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, 1967.

<sup>8</sup> Introducción al Derecho Español del Trabajo, Madrid, 1969.

al derecho español del Trabajo", parte del carácter tutelar de las normas laborales para afirmar que ellas tienen el carácter de obligatorias en cuanto imponen condiciones mínimas al nivel que el Estado considera como ajustado a las exigencias de la personalidad del trabajador a las posibilidades de la rama o de la empresa, etc, la consecuencia es obvia, los beneficios establecidos en tales normas son irrenunciables en cuanto la renuncia se entiende como dejación de un derecho sin compensación. La obligatoriedad de las normas jurídico laborales lleva a la irrenunciabilidad de beneficios y con ella a la excepción sistemática de la teoría de los actos propios. Una de las muestras de la especialidad del derecho laboral frente al derecho común es que en el derecho laboral la excepción se ha hecho regla y la renuncia aparece como lesiva del interés que la norma quiere regular.

El tratadista Brasileiro Egon Gottschalk <sup>9</sup> parte del mismo supuesto: "La división entre el jus cogens y el jus dispositivum, que define en la siguiente forma: es el derecho imperativo cuando el orden jurídico no confiere al sujeto de derecho la facultad de reglamentar libremente sus relaciones jurídicas, sino que determina su conducta de modo absoluto, soberano, incondicional; es derecho dispositivo cuando el propio orden jurídico delega a los sujetos de derecho al poder de formular su propia norma de

---

<sup>9</sup>Norma Pública y Privada del Derecho del Trabajo, Sao Paulo, 1969.

conducta condicionando la obligatoriedad de la norma legal al no uso de esa facultad".

Debemos señalar, que estos análisis no tienen nada que ver con la imperatividad de las normas jurídicas, ya que todas ellas son imperativas en cuanto contienen un mandato; no son simples invitaciones, consejos o recomendaciones, son órdenes, si no, no serían normas.

## 2.2. LA INTANGIBILIDAD, LA IRRENUNCIABILIDAD Y LA IMPRESCRIPTIBILIDAD

LA INTANGIBILIDAD: De acuerdo con lo establecido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, INTANGIBLE, quiere decir: Que no se debe o que no puede tocarse. En el Diccionario de Sinónimos y Antónimos Océano, encontramos la siguiente definición de INTANGIBLE: indiscutible, intocable, respetable, impalpable, incorpóreo, sagrado, inmaterial, invisible.

Esta calidad de intangible está contenida en nuestra Constitución Política, en el Art. 31 literal c):

El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

Con este mandato constitucional se está prohibiendo a las autoridades, a los legisladores y a los empleados tocar los derechos intangibles, sagrados de los trabajadores. En consecuencia no deben ni pueden dictarse leyes y decretos que menoscaben los derechos de los obreros al modelo económico que se quiera o pretenda implantar por parte del Fondo Monetario Internacional o por la concepción neoliberal, en nuestro Ecuador.

LA IRRENUNCIABILIDAD: El español Miguel Hernainz Márquez en su "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo" <sup>10</sup> sostiene que la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como "la no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral". Según el uruguayo Américo Pla Rodríguez <sup>11</sup> en su libro "Principios de Derecho Laboral", define a la irrenunciabilidad "como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio". Renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.

Otro español, Luis Enrique de la Villa <sup>12</sup> define la renuncia como

---

<sup>10</sup> Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Madrid, 1969.

<sup>11</sup> Principios del Derecho Laboral, Uruguay, 1957.

<sup>12</sup> El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, Madrid, 1970.

un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. De la misma escuela española, Ojeda Avilés <sup>13</sup> dice: "la causa directa e inmediata de la proscripción de renunciaciones se encuentra en la necesidad de proteger el ordenamiento del trabajo de los fraudes a la ley; la actuación del ordenamiento laboral que protege al trabajador, quedaría gravemente comprometida si se permitiera éstos renunciar a los derechos establecidos en su favor. La solución para evitar estos atentados contra el orden público son dos: o bien establecer en cada caso que supuestos renunciativos quedan anulados por defraudar el interés legal, o por el contrario implantar una cláusula general anulatoria por la que toda renuncia viene declarada inválida o priori, sin entrar en la intencionalidad de las partes o en el efecto más o menos dañoso que ella puede provocar. Esta última solución es la recomendable cuando se observa una alta peligrosidad en la renuncia, y ésta la situación en lo referente a las que efectúa el trabajador. El intento de llevar una mayor justicia al status del trabajador queda incumplido y burlado por el procedimiento de la renuncia sistemática de éste por lo que se hizo necesario poner coto a ello y la solución fue tajante: la nulidad".

Estos principios y razonamientos son acogidos en el Ecuador por

---

<sup>13</sup>La renuncia de los derechos de los trabajadores, Madrid, 1971.

nuestros legisladores y se han plasmado en la Constitución Política del Ecuador <sup>14</sup> en el art. 31 literal d) que ordena: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos.

Las acciones para reclamarlos prescribían en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral".

Es necesario anotar que la prescripción es una limitación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, que estudiaremos en acápite aparte.

De la Villa, autor citado, dice: "La prohibición de la renuncia ha de conectarse así al propio hecho de la subordinación, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede no ser un acto libre, se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales, actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social".

Existe una serie de renunciaciones disimuladas que perjudican a los trabajadores en los actos jurídicos, así tenemos la comparación

---

<sup>14</sup>Edición de 1994, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito.

entre renuncia y transacción. La renuncia es un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él; la transacción en cambio es un acto jurídico por el cual las parte haciéndose concesiones recíprocas extinguen obligaciones litigiosas o dudosas. La renuncia es un acto unilateral mientras el contrato y la transacción son imprescriptiblemente bilaterales. La renuncia presupone la certeza mientras que la transacción presupone inseguridad, para que haya transacción es necesario que a) dos personas por lo menos estén vinculadas entre sí en virtud de una relación jurídica de la cual deriven derechos y obligaciones, b) haya inseguridad en lo pertinente a derechos patrimoniales, y c) la controversia sea extinguida mediante concesiones recíprocas. Por ello el Estado está obligado a examinar cuidadosamente el contenido de cada acuerdo para descubrir si el trabajador no se limita a disimular una o más renunciaciones, tentación a la que se ven enfrentados los trabajadores deseosos de hacer efectivo de inmediato un crédito que el empleador se niega a pagar íntegramente, con o sin razones. Siempre el trabajador es víctima de la desigualdad económica social respecto del empleador.

Se distingue entre renuncia anticipada y la renuncia posterior a los hechos que dan origen al derecho, o sea entre la renuncia de beneficios y prestaciones futuras por un lado y la renuncia de derechos ya devengados que se han convertido en verdaderos derechos de crédito.

La renuncia anticipada es nula de pleno derecho, salvo que la propia ley la admite, no se puede hablar de renuncia anticipada de derecho puesto que antes que el trabajador se convierta en titular de éste, tiene apenas una expectativa de adquirir un derecho.

Cabe analizar una modalidad especial de renuncia posterior que es la que se concreta mediante un recibo por saldo o finiquito, y que en nuestro Código del Trabajo está completada en el art. 571 y que dice: Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que sea pormenorizada".

Todos conocemos que al término del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una liquidación legal y a indemnizaciones por si se tratare de despido, en donde debe pagarse todo lo adeudado por el empleador incluso el pago de recargos e intereses por mora. Pero el empleador previo al pago de la liquidación en el acta de finiquito, suele exigir al trabajador que firme y que deje constancia de haber recibido las cantidades respectivas y que "no tiene nada más que reclamar por éstos ni por ningún otro concepto" lo que los jueces en el juicio una vez impugnado el finiquito fallan a favor del empleador. Otra circunstancia en contra de los trabajadores y que se

desprende de este artículo es que los Inspectores de Trabajo desconocen en nombre del Estado como se practican las liquidaciones e indemnizaciones, por lo que se apresuran a hacer firmar a los trabajadores en beneficio del empleador, muchas veces por compensaciones y regalos del empleador. En el juzgado del trabajo, en el juicio verbal sumario, se ha hecho costumbre por los jueces aceptar las actas de finiquito sin revisar si están o no pormenorizadas las liquidaciones, si hacen o no falta rubros en beneficio de los trabajadores limitándose a deshechar la demanda por falta de pruebas, o por existir en el papel la declaración de que "no se tiene nada más que reclamar" por haber firmado el acta de finiquito.

El citado autor Ojeda Avilés descompone el contenido esencial del finiquito en estos dos puntos: 1) La declaración de que el contrato ha quedado extinguido por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador; y 2) El saldo de cuentas que es al propio tiempo recibido de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí como consecuencia del contrato, una vez extendido el documento. La primera es de naturaleza dispositiva en cuanto por ella se intenta extinguir la relación jurídica existente entre las partes, y liberatoria por cuanto esta extinción, por mutuo acuerdo, exonera al empleador de las obligaciones jurídico laborales que se le derivarían de ciertas extinciones unilaterales; la segunda es por la cual se manifiesta haber recibido determinada suma, con la expresión o no de los

conceptos por los cuales se recibe, y se afirma haber quedado satisfecho el trabajador de todas sus pretensiones frente al empleador, vengan o no relacionados el recibo de cantidad y la declaración liberatoria, el empleador entrega esta cantidad no sólo para saldar las partidas que se relacionan en el finiquito, sino también para evitar la reclamación de cualquier otra deuda no expresada, pero no satisfactoriamente cubierta.

Este finiquito puede ajustarse a cualquiera de estas tres circunstancias: a) el pago total de lo debido. b) una transacción en que las partes se hacen recíprocas concesiones (en donde necesariamente la cuerda se rompe por el lado más fino: el trabajador); y c) una renuncia, en el caso de que el trabajador manifiesta haber quedado satisfecho en todas sus pretensiones cuando aún quedan por serle pagados una serie de derechos.

Se dan por legalizadas las dos primeras circunstancias, pero cabe renuncia en el finiquito. La respuesta es negativa, tanto que se funde la irrenunciabilidad en razones derivadas de la naturaleza de la norma como en la posible existencia de vicios del consentimiento. El trabajador tiene que preocuparse de sus necesidades inmediatas, y por lo tanto está propenso a aceptar sin discusión el pequeño capital que se le ofrece. Como medio para solucionar inmediatamente el problema que le apremia, despedido y sin dinero para remate, se convierte en presa fácil de su empleador, que muchas veces prefiere hacer firmar un recibo

por una cantidad global que incluye su discriminación o pormenorización alguna, los distintos rubros, en esa forma resulta después muy engorroso distinguir y reconstruir los conceptos por los cuales se pagó en cada uno de los renglones respectivos.

Un problema ligado con el anterior es el de saber si algunas de estas renunciaciones que están prohibidas, si se intentan individualmente, pueden ser válidas si se realiza gremialmente por medio de un sindicato y en virtud de un convenio colectivo. Distingamos dos supuestos: a) que las partes negociadoras modifiquen derechos laborales de los trabajadores, precedentes de anteriores convenios colectivos; y b) que se estipule en un convenio colectivo la posibilidad de que los trabajadores renuncien a derechos emergentes de los convenios colectivos. En el primer supuesto debe partirse de la base del predominio del interés colectivo sobre el interés individual, sin perjuicio del respeto de los derechos adquiridos por el individuo; el segundo supuesto plantea el problema de si las partes negociadoras del convenio pueden autorizar renunciaciones por parte de los trabajadores actuando individualmente. En principio los derechos procedentes de los convenios colectivos son tan irrenunciables como los emanados de una ley, ya que son irrenunciables todas las normas laborales.

LA IMPRESCRIPTIBILIDAD: Es una figura de la irrenunciabilidad, y

como dijimos debemos estudiarla aparte, pues aún se encuentra en discusión su vigencia.

Teóricamente es concebida la prescripción que se convalida con el transcurso del tiempo, y es el resultado del abandono de los medios que la ley otorga para reclamar el derecho por parte de su titular, en otras palabras es un abandono del derecho, es una renuncia tácita del mismo.

El interés público no se refleja en esta institución, coincide contrariamente en las normas protectoras del trabajador, por eso algunos autores han manifestado se desacuerdo respecto a la prescripción que inhabilita acciones de derechos irrenunciables, tanto más cuanto que la convalidación de ella por el transcurso del tiempo desnaturaliza en cierto modo el vigor de la norma, cuya renuncia está prohibida. Además de estas consideraciones los brevísimos lapsos de prescripción establecidos en muchas legislaciones favorecen a los empleadores "la ley es para el de poncho" "las normas pro-empresarios". La ignorancia de los trabajadores, su descuido, su desprendimiento, son algunos de los defectos que pesan sobre él y animan el incumplimiento de las condiciones que son requeridas para que se produzca la prescripción. Si en verdad esta figura puede identificarse como renuncia tácita, hay casos en que la prescripción actúa aún fuera del campo de la voluntad del sujeto, pena gravísima cuando de lo que se trata es de derechos cuya tutela está justificada por la

débil condición de sus beneficiarios.

En el mismo Art. 31 de nuestra Constitución pero en el literal d) se establece: "Los derechos del trabajador son irrenunciables". Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral". "En qué quedamos, son o no irrenunciables los derechos del trabajador?". La ley puede reformar la Constitución Política del Ecuador?, porque se deja esa puerta abierta a la violación de los derechos irrenunciables?. En donde queda la intangibilidad de los derechos de los trabajadores ecuatorianos?. La prescripción es más importante que la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos de los obreros de nuestro país?. Se trata de una violación de la Constitución de la República del Ecuador, o una tomadura de pelo del legislador a los trabajadores.

El Art. 611 del Código del Trabajo, sobre la Prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos, dice: "Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral".

Los derechos laborales son menos importantes que las letras de cambio y los pagarés a la orden, el derecho social es menos que el comercial, la vida de los trabajadores importa menos que los

títulos ejecutivos; los cheques con los que se estafa a medio mundo prescriben en más tiempo que los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores. Esta tamaña injusticia que se está cometiendo en contra de los trabajadores debe ser reparada por los legisladores; así como la Corte Suprema de Justicia en parte falló en favor de la imprescriptibilidad de la Jubilación, de acuerdo con el Art. 102 de la Constitución Política y del Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, al resolver: "Que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más en forma continuada o interrumpidamente para que se beneficie con la jubilación patronal a que se refiere el art. 221 del Código del Trabajo" (publicada en el R.O. 233 del 14-VII-89). Vale la pena anotar los tres considerandos de esa resolución para entender las razones de los once magistrados que votaron a favor en contra de seis que no lo hicieron: "Que la segunda sala de resolución del II de marzo de 1976 ha declarado que: es indudable que a falta de declaración expresa de la ley no puede darse un alcance más amplio del que contienen un conjunto de disposiciones que norman la jubilación patronal por más que nos encontramos en el expresado campo del derecho social, mientras no rige una disposición categórica que consagre la "imprescriptibilidad", y que si no es posible considerar a la jubilación patronal con un alcance mayor a los demás derechos el trabajador que emanen del Código del Trabajo, debe analizarse la excepción expresamente alegada". Que la quinta Sala, en fallo pronunciado el 30 de

noviembre de 1978, aceptando la excepción de prescripción extintiva de las acciones laborales planteada en la demanda, hizo excepción "en lo que concierne a la jubilación, que por ser una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio, no prescriba en cuanto al derecho en sí mismo, sino en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar", y. Que la Tercera Sala, en sentencia de 26 de febrero de 1980, ha resuelto que no hay razón ni fundamento legal para privar al trabajador de su derecho a percibir simultáneamente la jubilación patronal y los fondos de reserva, dentro de los presupuestos señalados en los arts. 205 y 221 del Código del Trabajo".

### 2.3. LAS INSTITUCIONES PRO-LABORO

2.3.1. El Principio Protector: Este principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Históricamente el derecho, el trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, inclusive las más abusivas, la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser así punto de partida del derecho para

convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. Siendo el derecho social un sistema legal de protección de las económicamente débiles, es claro que en casos de dudas, debe favorecer la interpretación al económicamente débil, que es el trabajador que litiga con el patrono.

El principio protector no constituye un método especial de interpretación, sino un principio general que inspira todas las normas de derecho del trabajo y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación; para los laboristas Cuyo Calón y Pérez Botija son "simples postulados que sociológicamente primero y jurídicamente después, por disposiciones legales o por resoluciones judiciales se han convertido en criterio de orientación del legislador y del juez, en defensa de la parte que se estimó más débil en la relación laboral para restablecer con un privilegio jurídico, una desigualdad social" <sup>15</sup>. El principio protector se expresa de tres formas diferentes:

- 1) La regla "in dubio pro operario: criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sean más favorable al trabajador.
  
- 2) La regla de la norma más favorables: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido

---

<sup>15</sup> Manual de Derecho del Trabajo, Madrid, 1960.

según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas, y.

3) La regla de la condición más beneficiosa: criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

En la legislación ecuatoriana tenemos este derecho protector, tanto en la constitución política como en el Código del Trabajo:

Constitución Política, art. 31 literal e):

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

Código del Trabajo:

Art. 5.- Protección judicial y administrativa: los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador: En caso de

duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

### 2.3.2. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

Este es un principio en el cual existe un acuerdo unánime de los autores en cuanto a su vigencia e importancia, si bien pueden haber diferencias en cuanto a su alcance, su fundamentación y su significado: pero hay acuerdo que renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.

La causa directa e inmediata de la prescripción de renunciaciones se encuentra en la necesidad de proteger el ordenamiento del trabajo de los fraudes a la ley, el ordenamiento laboral que protege al trabajador quedaría gravemente comprometido si se permitiera a éstos renunciar a los derechos establecidos en su favor, el intento de llevar una mejor justicia al trabajador quedaría burlado e incumplido por el procedimiento sistemático de la renuncia a sus derechos, pues se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad forzado por la situación económica precaria y por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.

### 2.3.3. EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD

Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga. La inestabilidad es el sinónimo de la inseguridad, al trabajador le importa su presente y su futuro y procura asegurar su porvenir.

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo no sólo constituye un beneficio que le transmite una sensación de seguridad, sino que redundando en favor de la propia empresa y a través de ella de la sociedad. La estabilidad laboral es una medida de seguridad económica que viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social, que responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad que mantiene el vínculo laboral.

El contrato de trabajo debe ser un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.

Nuestra legislación actual, a pretexto del modelo neoliberal, ha

roto con la estabilidad de los trabajadores ecuatorianos, como veremos en el siguiente capítulo de las reformas al Código del Trabajo.

#### 2.3.4. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Existe una diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de derecho civil, en éstos la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho sólo dependen del acuerdo de voluntades, en tanto que en el de trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación contraída, de donde se deduce que en el derecho civil el contrato no está ligado a su cumplimiento mientras en el trabajo no queda completo sino a través de su ejecución. La existencia de una relación de trabajo depende no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo

valor, por lo que se le ha denominado contrato realidad, pues no existe en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación de servicios.

En nuestro Código del Trabajo, en el capítulo de los Efectos del Contrato de Trabajo encontramos:

Art. 36.- Regulación de los contratos: Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de éste Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

Art. 39.- Derechos exclusivos del Trabajador: El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debiendo haber sido celebrados por escrito no lo hubieran sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

## TERCER CAPITULO

## 3. LAS REFORMAS LABORALES DEL ULTIMO QUINQUENIO:

En Ecuador como en otros países de la región, la aplicación de contenidos del esquema neoliberal se ha mezclado con políticas convencionales de estabilización y con ensayos parciales de liberación, que de hecho no permitieron el desarrollo de sus principales manifestaciones, sino hasta la actual administración 1992-1996. Durante la administración del Dr. Rodrigo Borja Cevallos (1988-1992) la expresión neoliberal más abierta fue la revisión del Código del Trabajo, que "flexibilizó" en numerosos aspectos la contratación de la fuerza laboral y la relación entre empleadores y trabajadores y con los sindicatos.

Las reformas del gobierno de Borja comenzaron con la ley número 90 <sup>1</sup> denominada pomposamente LEY DE REGIMEN DE MAQUILA, DE CONTRATACION LABORAL DE TIEMPO PARCIAL Y DE REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO, LA LEY DE CORPORACION FINANCIERA NACIONAL, LA LEY DE COMPAÑIAS FINANCIERAS, LA LEY DE CONSULTORIAS, LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR, cuyos objetivos en el campo laboral era garantizar el derecho al trabajo a los ecuatorianos, el establecimiento de industrias maquiladoras, la contratación laboral a tiempo parcial y la asignación a la

---

<sup>1</sup>Publicada en el Registro Oficial número 493 del 3 de agosto de 1990.

Función Ejecutiva de facultades suficientes sobre la política salarial, todo esto para la superación del grave problema del desempleo y del subempleo.

Luego vino el Decreto Ley número 01 <sup>2</sup> o LEY DE ZONAS FRANCAS, cuyos objetivos eran estimular la inversión extranjera y la transferencia tecnológica, y desarrollar actividades de producción que generen fuentes de trabajo y divisas en beneficio del país, por cuanto el Ecuador posee características sociopolíticas estables y ubicación geográfica ventajosa, que garantizan el éxito de las zonas francas, localizadas en áreas delimitadas y provistas de incentivos tributarios, fiscales y aduaneros, para lo que se debe establecer un ordenamiento jurídico que tenga como finalidad establecer un régimen legal ágil, claro y estable, que manifieste la voluntad del Estado de mantener su competitividad internacional. Las zonas francas tendrán como objetivo promover el empleo, la generación de divisas, la inversión extranjera, la transferencia tecnológica, el incremento de las exportaciones de bienes y servicios y el desarrollo de zonas geográficas deprimidas del país. En cuanto a la transferencia tecnológica las empresas administradoras y los usuarios de las zonas francas entrenarán y capacitarán al personal que preste sus servicios en ella, pero se prohíben los contratos de trabajo con menores de 15 años.

---

<sup>2</sup>Publicada en el Registro Oficial número 625 del 19 de febrero de 1991.

Estas reformas se dan en un marco neoliberal en donde se verifican dos rasgos singulares como son: el voluntarismo, que induce a subestimar la opinión de las organizaciones populares interesadas en las acciones más importantes o afectadas por éstas; y la participación directa en las gestiones más decisivas de destacados agentes internacionales, que da lugar a un gran tráfico de influencia y a enriquecimientos ilícitos, anomalías consideradas como normales, propias de los negocios, al estilo neoliberal. Los países que siguen este modelo tienen de común el hecho de registrar gigantescos déficits comerciales y presupuestarios, en 1981 el Reino Unido tenía un superávit comercial de 6.900 millones de dólares, mientras que en 1992 como consecuencia de las políticas neoliberales obtuvo un déficit comercial de 24.620 millones; del mismo modo en las EEUU, en el mismo período, el déficit comercial subió de 27.980 millones de dólares a 96.280. El desbalance de un país significa que la población consume más de los que produce y este déficit se financia con endeudamiento externo, así la deuda externa de los EE.UU, en 1992 ascendió a 700.000 millones de dólares. Las naciones que se rigen por la economía de libre mercado han implementado agresivos procesos de privatizaciones según las leyes de la oferta y la demanda constituyen el motor del desarrollo económico según sus partidarias, pero la ejecución de esas políticas han provocado que se registren elevadas tasas de desempleo, en 1992, EE.UU tuvo el 7,4% de desempleo, y el Reino Unido el 9,9%.

La mayoría de los países latinoamericanos han adoptado el modelo individualista como si fuese la panacea para salir del subdesarrollo, y por lo tanto han ejecutado agresivos programas de privatizaciones cuyos recursos han servido básicamente para pagar el servicio de la deuda externa, los procesos de privatizaciones básicamente también han beneficiado a las empresas multinacionales y a los principales grupos económicos nacionales. La liberalización del comercio en América Latina trajo como consecuencia el surgimiento de déficits comerciales en montos antes nunca registrados, en 1993, en México modelo de crecimiento económico tuvo un déficit comercial de 20.000 millones de dólares, Argentina registró un déficit de 1.800 millones, Chile paradigma del neoliberalismo tuvo un déficit de 850 millones; los déficits en cuenta corriente donde se registra el pago de intereses de la deuda externa fueron mucho mayores, pero para cubrir esos déficits los países latinoamericanos siguen recurriendo al endeudamiento externo, así los países que se orientan en el capitalismo individualista no han colapsado gracias a los recursos que han generado los procesos de privatizaciones, pero a mediano plazo se avizora un horizonte realmente lúgubre.<sup>3</sup>

En el marco de reformas laborales del último quinquenio tenemos la que el gobierno de Borja calificara como un RETO HISTORICO, frente al ingreso del Ecuador a la Zona de Libre Comercio y al

---

<sup>3</sup>Isaías Campaña Calero, Revista Económica, julio de 1994, Quito.

Mercado Común Andino, así como a su inserción en la comunidad comercial internacional contemporánea, esto es la Ley número 133 o REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO.<sup>4</sup>

Esta ley 133 contiene reformas que afectan a instituciones básicas del Derecho Individual del trabajo como son: la estabilidad y la terminación del contrato individual de trabajo; reforma igualmente otras normas que regulan las relaciones individuales, y también a las tres instituciones básicas del Derecho Colectivo: asociaciones sindicales, contratos colectivos y conflictos colectivos de trabajo.

Según los ideólogos del neoliberalismo, para incorporarse al proceso de Globalización e Internacionalización de las economías, es condición fundamental que los países participantes presenten condiciones similares, en cuanto a estabilidad macroeconómica, credibilidad y confianza por parte de los agentes económicos, disposiciones legales y reglamentarias claras que faciliten los flujos externos de ahorros, presencia de un mercado de capitales ágil, transparente y de alta competitividad, y por último, no enfrentar problemas con la comunidad financiera internacional; toda esta doctrina salida de los dictados del Fondo Monetario Internacional.

---

<sup>4</sup> Publicada en el Registro Oficial número 817 del 21 de noviembre de 1991.

La política del gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén se ha orientado desde su inicio en agosto de 1992, "al saneamiento" de todos los problemas que podían interferir para la creación de un ambiente favorable al crecimiento y desarrollo en el contexto de una dinámica interacción con los demás países del mundo. La política del actual gobierno se ha orientado a eliminar todas las trabas al libre flujo de capitales extranjeros y a buscar la estabilidad macroeconómica para facilitar las decisiones de inversión, como en efecto lo ha logrado en estos dos últimos años, sin embargo debemos recordar que en 1992 fue un año de crisis, que 1993 ha sido un año de consolidación de los ajustes, incluyendo el arreglo definitivo de la renegociación de la deuda externa, el año de 1995 que comenzó con el conflicto bélico con el Perú está por verse, pero con la elevación de las tarifas de la electricidad, la telefonía y del agua, se habrán cumplido las expectativas gubernamentales. Sin embargo la comunidad financiera internacional considera que el Ecuador puede transformarse en un importante mercado emergente que sin duda atraerá la atención de inversionistas estadounidenses, canadienses, europeos y asiáticos, incluyendo la de inversionistas institucionales latinoamericanos; la puesta en marcha de la privatización de empresas estatales, así como las oportunidades que el país ofrece en el sector turístico, minero, energético, de la construcción y de los servicios serán los principales atractivos de la inversión extranjera directa. En ese contexto el actual gobierno no solamente que presenta reformas al Código

del Trabajo, sino que va más allá, con planteamientos de reformas a la Constitución Política del Estado, y entre ellas a la Sección DEL TRABAJO, en donde se cambia la disposición de que el trabajo goza DE LA PROTECCION DEL ESTADO, por la que expresa que el trabajo TIENE LA PROTECCION DEL SISTEMA LEGAL, y se limita el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga, para fortalecer el bien común y las necesidades del servicio público, por lo que se prohíbe la huelga en los servicios médicos que presta el Estado a través de las instituciones del sector público, así como se plantea teóricamente que el Estado deberá mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Una reforma de última hora al Código del Trabajo, art. 96 de las Utilidades, permite que los excedentes de las utilidades que dentro del 15% se depositaban en el Banco Central se entregarán a los trabajadores, ya no habrá la limitación de los 120 salarios mínimos que establecía el art. 96 del Código del Trabajo. Solo falta saber a quien beneficia realmente, pues los trabajadores ni utilidades reciben en la actualidad.

## 3.1. LEY # 90

CONGRESO NACIONAL  
EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

## Considerando:

Que es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo de los ecuatorianos:

Que el establecimiento de industrias maquiladoras, la contratación laboral a tiempo parcial y la asignación a la Función Ejecutiva de facultades suficientes sobre la política salarial son prioridades en el marco de un esfuerzo nacional para la superación del grave problema del desempleo y el subempleo;

Que la Corporación Financiera Nacional, para coadyuvar a mantener y desarrollar los sectores productivos, proteger el empleo y crear fuentes de trabajo, necesita aumentar su capital autorizado y disponer de nuevos mecanismos que le faculten para financiar a sectores consideradas fundamentales para el desarrollo del país;

Que las compañías financieras necesitan de mecanismos de captación de recursos que respondan a los requerimientos del mercado;

Que para la celebración y ejecución de contratos de consultoría, financiadas o con recursos provenientes de organismos multilaterales de desarrollo o gobiernos

extranjeros, se requiere contar con disposiciones específicas que permiten a las entidades beneficiarias la utilización ágil de esos fondos, que son otorgados en condiciones económicas preferenciales;

Que para estimular en forma integral a las Unidades Populares Económicas de producción, comercio y servicios, es preciso que se acojan al mecanismo del Sistema Nacional de Garantías Crediticias;

Que en un marco de austeridad económica es conveniente asegurar la eficacia de los Embajadores del Servicio Exterior Ecuatoriano.

En ejercicio de sus facultades constitucionales, expide la siguiente:

LEY DE REGIMEN DE MAQUILA, DE CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL Y DE REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO, LA LEY DE LA CORPORACION FINANCIERA NACIONAL, LA LEY DE CREACION DEL SISTEMA DE GARANTIA CREDITICIA Y LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR;

### Capítulo Tercero

#### DE LA RELACION LABORAL

art. 29.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejecutará la política laboral sobre la operación de maquila, con sujeción a esta Ley y al Código del Trabajo.

art.30.- El contrato de trabajo Maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de la duración del Contrato de Maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al Régimen establecido en esta Ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

art. 31.- Los contratos individuales de trabajo de maquilado se celebrarán por escrito, observándose los requisitos establecidos en el art. 20 del Código del Trabajo, y se registrarán en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción a la que corresponda el lugar en donde debe realizarse la labor.

art. 32.- Las partes de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, podran estipular por una sola vez la existencia de un tiempo de prueba no mayor a noventa días, siempre y cuando el contrato de trabajo de Maquila tenga una duración de por lo menos un año.

art.33.- La remuneración podrá ser fijada de mutuo acuerdo por los contratantes, pero en ningún caso será inferior a los salarios fijados por las Comisiones Sectoriales de Salario Mínimo, o al salario mínimo vital general, en su caso. Las remuneraciones contemplarán todas las compensaciones y bonificaciones adicionales previstas por la ley. Si el plazo

de duración del contrato de trabajo fuere menor a un mes o si se hubiese convenido jornadas parciales, diarias o semanales, la remuneración se pagará en la proporción correspondiente.

art. 34.- Los contratos individuales de trabajo de Maquila podrán ejecutarse según las diversas modalidades establecidas en el Código del Trabajo, atendiendo su naturaleza. Dada la especificidad de este contrato de trabajo, la conclusión del plazo del contrato de maquilado será causa legal y suficiente para su terminación. Serán además causales de terminación del contrato de trabajo todas las señaladas en el art. 169 del Código del Trabajo.

De conformidad con el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, la terminación del contrato de maquilado por causas no imputables al empleador y debidamente justificadas, acarreará a su vez la terminación del contrato de maquilado.

Los contratos individuales de trabajo de maquilado no gozarán de la estabilidad contemplada en el inciso primero del artículo 14 del Código del Trabajo.

art. 35.- En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta ley, proceden en favor del trabajador las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.

art.36.- Los Contratos Individuales de Trabajo podrán ser renovados por la simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren inscrito el contrato materia de renovación.

Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo contrato de trabajo de Maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente ley.

art.37.- Las autoridades competentes, para efectuar la inscripción de los Contratos de Trabajo de Maquilado, comprobarán debidamente la existencia de la autorización respectiva para la ejecución del programa de maquila para el que se contrata al trabajador. Los empleadores que contraten fraudulentamente trabajadores bajo el sistema temporal que prevee esta ley serán sancionados por las Autoridades del Trabajo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos de conformidad con las disposiciones legales.

art. 38.- Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produjere, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente una suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, en la forma

prevista en el artículo siguiente, con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin obligación alguna por esta causa, y suscribirán ante el Inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente.

Se considerará que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere, sea por voluntad unilateral del empleador o por acuerdo entre las partes, sin contar con la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo.

art.39.- Es la obligación del empleador solicitar al Inspector del Trabajo la autorización para la paralización de las actividades de la maquiladora dentro del término máximo de tres días, contado a partir de la fecha del desabastecimiento mencionado en el artículo precedente.

Una vez conocida por el Inspector del Trabajo la solicitud de suspensión de actividades, la autorizará o negará, con sujeción a lo que se establezca en el respectivo reglamento.

art. 40.- Superado el desabastecimiento, el empleador comunicará el particular al Inspector del Trabajo en el término máximo de tres días, para que se notifique a los trabajadores

y se señale la fecha de la reiniciación de las actividades que será a mas tardar dentro del término de tres días, contado desde la fecha de la notificación.

No obstante si uno o más de los trabajadores llegare a conocer de la terminación del imprevisto que dio lugar a la suspensión de actividades, podrá informar al Inspector del Trabajo, quien luego de cerciorarse de la veracidad de la afirmación, ordenará la inmediata reanudación de las actividades de la maquiladora y sancionará al empleador de acuerdo con las normas legales pertinentes.

art. 41.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y suplementarias, descanso, vacaciones y remuneraciones se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

art. 42.- La afiliación de los trabajadores maquiladores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. IESS, será obligatoria.

COMENTARIO: El régimen de Maquila en el Ecuador no tuvo éxito, a pesar de la gran propaganda con la que fue presentada; según los propios empresarios a través de sus cámaras: la principal causa del fracaso fue la falta de mano de obra calificada y la no promoción del gobierno en el extranjero de las bondades de

nuestro país para la inversión extranjera.

## DECRETO LEY 01

### LEY DE ZONAS FRANCAS

#### FINALIDAD: CAPITULO 1

art. 1.- Las normas de esta ley son de carácter especial y tienen como finalidad crear, estimular y regular el sistema de zonas francas en el país, dentro de un ordenamiento jurídico claro, estable y ágil que garantice su óptimo funcionamiento.

#### CAPITULO II

##### OBJETIVOS GENERALES:

art. 2.- Las zonas francas tendrán como objetivo promover el empleo, la generación de divisas, la inversión extranjera, la transferencia tecnológica, el incremento de las exportaciones de bienes y servicios y el desarrollo de zonas geográficas deprimidas del país.

#### CAPITULO XV

##### DEL REGIMEN LABORAL:

art. 51.- Las relaciones laborales entre usuarios de las zonas francas y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes, con las modificaciones que se introducen en este

capítulo.

art. 52.- Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidas a lo que dispone el artículo 11 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario.

En todos los casos, los contratos de trabajo en zonas francas deberán registrarse en la Inspectoría el Trabajo de la jurisdicción respectiva.

art.53.- Los salarios de los trabajadores que laboren para los usuarios de zonas francas deberán ser superiores, por lo menos en un 10% a los salarios mínimos que perciban los trabajadores del mismo sector en el país.

Las partes, en el momento de celebrar el contrato pactarán en dólares americanos el monto del sueldo o jornal, valor que será pagado en sucres, calculados al tipo de cambio libre vigente el día de pago.

art. 54.- El personal extranjero que se requiera emplear se contratará con la autorización del CONAZOFRA.

art. 55.- A los trabajadores de los usuarios de las zonas francas les corresponde el derecho a participar de las utilidades de conformidad con lo que dispone el Código del

Trabajo.

art. 56.- Los contratos de trabajo dentro de las zonas francas se sujetarán a las normas generales sobre seguridad e higiene del trabajo.

No podrán celebrarse contratos de trabajo dentro de las zonas francas con menores de quince años.

art. 57.- La empresa administradora y los usuarios de las zonas francas entrenarán y capacitarán al personal que preste sus servicios en ellas.

COMENTARIO:

QUE SON LAS ZONAS FRANCAS? De acuerdo al mismo decreto ley 01, la zona franca es el área de territorio delimitada y autorizada por el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo, sujeta a los regímenes de carácter especial determinados en la ley, en materia de comercio exterior, aduanera, tributaria, cambiaria, financiera, de tratamiento de capitales y laboral, en la que los usuarios debidamente autorizados se dedican a la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional.

A QUIENES SE DENOMINA USUARIOS? A las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se instalan en las zonas francas para realizar las actividades debidamente autorizadas.

A QUE SE DENOMINA EMPRESAS ADMINISTRADORAS? A las personas jurídicas públicas privadas o de economía mixta, que obtengan mediante decreto ejecutivo la concesión para operar los mecanismos de zonas francas en el país.

Las zonas francas en el país en el último quinquenio han fracasado, solamente existe una y mal administrada, en las instalaciones Portuarias de Esmeraldas. No existen proyectos para la instalación de zonas francas en otras partes del país en 1995. Por lo tanto los trabajadores no se han beneficiado con el Decreto Ley número 01.

## TITULO II

### CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL

art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se considerarán ordinarias para los efectos de esta ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

art. 51.- Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no pueden ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.

art. 52.- El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el contrato colectivo si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

art.53.- Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán elaborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagará con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

art. 54.- El empleador solo podrá celebrar contratos a tiempo

parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

art.55.- El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá además de los requisitos puntualizados en el art. 20 del Código del Trabajo, la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial", los días en que se realizará y el honorario de trabajo.

art.56.- Si se violaren las disposiciones de los artículos de este título, las relaciones de trabajo se sujetarán al régimen laboral general.

art. 57.- Podrán celebrar este tipo de contrato únicamente las personas que no se encuentren laborando bajo el régimen ordinario de la jornada de cuarenta horas semanales.

art. 58.- Un trabajador podrá celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.

art.59.- Se prohíbe la celebración de este tipo de contratos con menores de quince años.

art. 60.- Si el contrato fuere a plazo fijo ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

art. 61.- Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre sí, y por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formada por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho de organización será ejercido con sujeción a lo establecido en la presente ley y en el Código del Trabajo.

TITULO III  
POLITICA SALARIAL

art. 62.- El inciso primero del artículo 134 del Código del Trabajo sustitúyase por el siguiente:

"El salario mínimo vital general para todo trabajador será el que señale el decreto Ejecutivo que dicte el Presidente de la República. Además de la cuantía, en el mismo decreto podrá regular todo lo relativo a incrementos salariales, imputabilidad salarial de los incrementos, aumento de compensaciones, bonificaciones, remuneraciones adicionales y sueldo básico del magisterio fiscal.

Las pensiones de retiro, invalidez y montepío será incrementadas por el Consejo Superior del IESS, con sujeción a sus propias normas y las elevaciones establecidas en el Decreto Ejecutivo".

COMENTARIO: De acuerdo con lo expuesto por el Dr. Alfredo Corral Borrero, actual Ministro de Trabajo, en la conferencia que sustentara el jueves 18 de mayo de 1995, en el auditorium del Instituto de Altos Estudios Nacionales, al ser preguntado por que no se utiliza la contratación laboral a tiempo parcial por parte de los empleadores a los cinco años de haber sido aprobada su vigencia, contestando la pregunta dijo: que los empresarios le habían explicado en las numerosas reuniones que

con ellos había mantenido, que no utilizaban ese régimen laboral porque se corrían riesgos con los nuevos trabajadores que desconocían el manejo de las maquinarias, que preferían a los antiguos por que ya les tenían confianza por su experiencia y calificada mano de obra, y que además no podían correr el riesgo que los trabajadores a tiempo parcial que se contrataren se organizaran en sindicatos y les complicarían mas el desarrollo de sus empresas.

Lo que explica que en los últimos cinco años no se haya utilizado la reforma que da las facilidades a los empleadores para contratar a los trabajadores a tiempo parcial.

### 3.3. LEY # 133: REFORMATORIA EL CODIGO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

Que el Código del Trabajo requiere de indispensables reformas que establezcan un acuerdo marco jurídico a las relaciones obreros patronales que permita un equilibrado desarrollo económico social;

Que para los ecuatorianos constituye un reto histórico la actual coyuntura del país frente a su ingreso a la zona de Libre Comercio y Mercado Común Andino, así como su inserción en la comunidad comercial internacional contemporánea.

Preámbulo donde se establecen las aspiraciones y objetivos,

como el de requerir INDISPENSABLES REFORMAS, el permitir UN EQUILIBRADO DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL, el de constituir UN RETO HISTORICO, para ingresar en la ZONA DE LIBRE COMERCIO Y MERCADO COMUN ANDINO, que a la vuelta de cinco años, los ecuatorianos debemos evaluar.

ARTICULOS QUE SE REFORMARON:

I N S T I T U C I O N E S

AFECTADAS:

Arts. 14,15,16,17,18,19 y 29

Del contrato individual de Trabajo

De su naturaleza y especies

Definiciones y Reglas Generales

De los contratos de enganche, de grupo y de equipo

Arts: 40,41,42 y 43

De los efectos del contrato de trabajo

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 51

Trabajos en domingos y sábados (art. 605)

Arts: 81, 96, 104, 105 y 107

De las remuneraciones y sus garantías

	De las utilidades
	De las remuneraciones adicionales
Arts: 132, 134, 138, 149, 153 154, 155, 156, 157 y 168	De la política de salarios
	Del trabajo de mujeres y menores
Arts: 169, 175, 184, 185, 186  189, 194, 197 y 221	De la terminación del contrato  de trabajo
	Del deshaucio y del despido
	De la jubilación
 SOBRE EL CONTRATO Y CONFLICTOS COLECTIVOS	
Arts: 230, (inc 1 del art. 258)  262, y 281	Contrato Colectivo de Trabajo
Arts: 328, 330, 336 y 338	De las modalidades de trabajo
	Del empleador y del obrero agrícola
Arts: 363, 384, 390, 391, 407 431, y 439	De las indemnizaciones
	De las disposiciones c o m u n e s a l a s indemnizaciones
	De la prevención de riesgos, de las

medidas de seguridad  
e higiene

Arts: 448, 455, 465, 466, 473, 475  
481, 482, 485, 490, 498, 501, 502, 503  
504, 507 y 509

De las asociaciones de  
trabajadores y  
De los conflictos  
colectivos

Arts: 525, 573, 591, 592, 593, 603,  
605, 606, 607 y 610

Organización Competencia y  
Procedimiento

#### COMENTARIO:

Con las reformas de la ley # 133 se pretende alcanzar la flexibilización del Código del Trabajo considerado como rígido, por eso las instituciones más acosadas son la estabilidad o continuidad de la relación laboral, el crecimiento de las remuneraciones, la conflictividad laboral y la ampliación del poder del empresario; así se argumentaba la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo, la conveniencia de hacer un mejor reparto del trabajo existente, proteger a los desempleados, bajo la consigna que el Derecho del Trabajo debía dejar de ser protector de los trabajadores ocupados para pasar a ser promotor del desarrollo. Aborda también otras relaciones laborales como el contrato del trabajo con los intermediarios, el contrato de aprendizaje, el de temporada y el contrato con las discapacidades; se ocupa igualmente de otras reformas importantes como la licencia por maternidad, el

trabajo agrícola, las indemnizaciones por riesgos del trabajo e incluye numerosas y expresas derogatorias.

Esta ley contiene reformas que afectan a instituciones básicas del Derecho Individual del Trabajo como la estabilidad y la terminación del contrato individual del trabajo; pero especialmente afecta a tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo, como a las asociaciones sindicales, contratos colectivos y conflictos colectivos de trabajo. Utilizando una aparente defensa de los derechos individuales de los trabajadores, se ataca contundentemente al Derecho Colectivo, principalmente está dirigido ese ataque a destruir las organizaciones sindicales y a anular el derecho de coalición o de huelga, tan temidos por los empleadores.

De acuerdo con lo expuesto en una conferencia sustentada por el Lic. Luis Maldonado Lince, en el Instituto de Altos Estudios Nacionales, en el Ecuador apenas existen ocho mil fábricas que dan trabajo a 280 mil trabajadores, y con la política neoliberal que se ha venido implementando han cerrado unas 300 empresas, y se espera que cierren mucho más, por cuanto los créditos bancarios han elevado la tasa de interés en cifras impagables para los empresarios ecuatorianos, de ahí que las reformas al Código del Trabajo quedan en letra muerta, pues para que se desarrolle la economía en el Ecuador se ha propuesto un MAPA ESTRATEGICO para 25 años, en donde empresarios y trabajadores puedan llegar a un consenso sobre que país se quiere para las generaciones venideras.

Por último la ley 133 plantea reformas a la huelga solidaria, a las indemnizaciones por riesgos de trabajo, del juicio por pago de sueldos o salarios.

## 3.4. CONVENIOS DE LA O.I.T:

## ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL ESTADO DEL ECUADOR

CONVENIO No	RELATIVO A:	Fecha de adopción (GINEBRA)
2	DESEMPLEO	19 noviembre 1919

CONVENIO No	RELATIVO A:	FECHA DE ADOPCION (GINEBRA)
11	DERECHOS DE ASOCIACION Y DE COALICION DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS	25-OCTUBRE-1921
24	SEGURO DE ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL COMERCIO Y DEL SERVICIO DOMESTICO	25-MAYO-1927
26	ESTABLECIMIENTO DE METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS	16-JUNIO-1928
29	TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO	28-JUNIO-1930
35	SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ DE LOS ASALARIADOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, EN LAS PROFESIONES LIBERALES, EN EL TRABAJO A DOMICILIO Y EN EL SERVICIO DOMESTICO	29-JUNIO-1933
37	SEGURO OBLIGATORIO DE INVALIDEZ DE LOS ASALARIADOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, EN LAS PROFESIONES LIBERALES, EN EL TRABAJO A DOMICILIO Y EN EL SERVICIO DOMESTICO.	29-JUNIO-1933
39	SEGURO DE MUERTE DE LOS ASALARIADOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES, EN EL TRABAJO A DOMICILIO Y EN EL SERVICIO DOMESTICO	15-AGOSTO-1961
45	EMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS TRABAJOS SUBTERRANEOS DE TODA CLASE DE MINAS	21-JUNIO-1935
77	EXAMEN MEDICO DE APTITUD PARA EL EMPLEO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA	MONTREAL, 9 OCTUBRE-1946
78	EXAMEN MEDICO DE APTITUD PARA EL EMPLEO DE LOS MENORES EN LOS TRABAJOS NO INDUSTRIALES.	MONTREAL, 9 OCTUBRE-1946
81	INSPECCION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO	11-JULIO-1947
86	DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJOS INDIGENAS	11-JULIO-1947
87	LIBERTAD SINDICAL Y A LA	17-JUNIO-1948

CONVENIO No	RELATIVO A:	FECHA DE ADOPCION (GINEBRA)
88	PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION ORGANIZACION DEL SERVICIO DEL EMPLEO	09-JUNIO-1948
95	PROTECCION DEL SALARIO	01-JULIO-1948
97	TRABAJADORES MIGRANTES	01-JULIO-1949
98	APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS DE SINDICA- LIZACION Y NEGOCIACION CO- LECTIVA	01-JULIO-1949
100	IGUALDAD DE REMUNERACION EN- TRE LA MANO DE OBRA FEMENI- NA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR	29-JUNIO-1951
101	VACACIONES PAGADAS EN LA AGRICULTURA	26-JUNIO-1952
102	NORMA MINIMA DE SEGURIDAD SOCIAL	28-JUNIO-1952
103	PROTECCION DE LA MATERNIDAD	28-JUNIO-1952
104	ABOLICION DE SANCIONES PENAL- LES POR INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A TRABA- JADORES INDIGENAS	21-JUNIO-1955
105	ABOLICION DEL TRABAJO FOR- ZOSO	25-JUNIO-1957
106	DESCANSO SEMANAL EN EL CO- MERCIO Y EN LA OFICINAS	26-JUNIO-1957
107	PROTECCION E INTEGRACION DE POBLACIONES INDIGENAS Y DE OTRAS POBLACIONES TRIBUALES Y SEMI-TRIBUALES EN LOS PAISES INDEPENDIENTES	26-JUNIO-1957
110	CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS LAS PLANTACIONES	24-JUNIO-1958
111	DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION	25-JUNIO-1958
112	EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO DE LOS PESCADORES	19-JUNIO-1959
113	EXAMEN MEDICO DE LOS PESCA- DORES	19-JUNIO-1959
114	CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LOS PESCADORES	19-JUNIO-1959
115	PROTECCION DE LOS TRABAJA- DORES CONTRA LAS RADIACIO - NES IONIZANTES	22-JUNIO-1960
116	SE REVISAN PARCIALMENTE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA	26-JUNIO-1961

CONVENIO No	RELATIVO A:	FECHA DE ADOPCION (GINEBRA)
	CONFERENCIA GENERAL DE LA OIT EN SUS 32 PRIMERAS REUNIONES	
117	NORMAS Y OBJETIVOS BASICOS DE LA POLITICA SOCIAL	22-JUNIO-1962
118	IGUALDAD DE TRATO DE NACIONALES Y EXTRANJEROS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	28-JUNIO-1962
119	PROTECCION DE LA MAQUINARIA	25-JUNIO-1963
120	HIGIENE EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS	08-JUNIO-1964
121	PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	08-JULIO-1964
122	POLITICA DE EMPLEO	09-JULIO-1964
123	EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO SUBTERRANEO EN LAS MINAS	22-JUNIO-1965
124	EXAMEN MEDICO DE APTITUD DE LOS MENORES PARA EL EMPLEO EN TRABAJOS SUBTERRANEOS EN LAS MINAS	23-JUNIO-1965
127	PESO MAXIMO EN LA CARGA QUE PUEDE SER TRANSPORTADA POR UN TRABAJADOR	28-JUNIO-1967
128	PRESTACIONES DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVIENTES	29-JUNIO-1967
130	ASISTENCIA MEDICA Y A LAS PRESTACIONES MONETARIAS DE ENFERMEDAD	25-JUNIO-1969
131	FIJACION DE SALARIOS MINIMOS	22-JUNIO-1970
136	PROTECCION CONTRA LOS RIESGOS DE INTOXICACION POR EL BENCENO	23-JUNIO-1971
139	PREVENCION Y CONTROL DE LOS RIESGOS PROFESIONALES CAUSADOS POR LAS SUBSTANCIAS O AGENTES CANCERIGENOS	24-JUNIO-1974
141	ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES Y SU FUNCION EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIALSCADORES	23-JUNIO-1975
142	ORIENTACION PROFESIONAL Y LA FORMACION EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	23-JUNIO-1975
144	CONSULTAS TRIPARTITAS PARA PROMOVER LA APLICACION DE	21-JUNIO-1976

CONVENIO No	RELATIVO A:	FECHA DE ADOPCION (GINEBRA)
	LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	
148	PROTECCION DE LOS TRABAJA- DORES CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS A LA CONTAMINACION DEL AIRE, EL RUIDO Y LAS VIBRACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO	20-JUNIO-1977
149	EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSO- NAL DE ENFERMERIA	21-JUNIO-1977
152	SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS TRABAJOS PORTUARIOS	25-JUNIO-1979
153	DURACION DEL TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO EN LOS TRANSPORTES POR CARRE- TERA	27-JUNIO-1979
159	SOBRE LA READAPTACION PRO- FESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS	20-JUNIO-1983
162	SOBRE UTILIZACION DEL ASBESTO EN CONDICIONES DE SEGURIDAD.	24-JUNIO-1986

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, CONVENIOS INTERNACIONALES LABORALES VIGENTES, 1919-1993, O.I.T. y Otros Organismos. Washington Barriga López y Fernando Chávez Muñoz.

Estadística preparada por: Lic Patricio Ponce Iturriaga.

#### CONVENIOS INCUMPLIDOS POR EL ECUADOR EN EL ULTIMO QUINQUENIO

Convenio número 2: DESEMPLEO, del 19 de noviembre de 1919

Convenio número 11: DERECHOS DE ASOCIACION Y DE COALICION DE  
TRABAJADORES AGRICOLAS del 21 de octubre de  
1921

Convenio número 26: ESTABLECIMIENTO DE METODOS PARA LA FIJACION DE  
SALARIOS MINIMOS

Convenio número 86: DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE

## LOS TRABAJADORES INDIGENAS.

Convenio número 87: LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO  
DE SINDICALIZACION

Convenio número 98: APRECIACION DE LOS PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS  
DE SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

Convenio número 111: DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO  
Y OCUPACION

Convenio número 122: POLITICA DE EMPLEO

Convenio número 131: FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

Cabe anotar finalmente que si bien está inscrita entre los instrumentos de carácter laboral, la ley de Modernización viola una serie de derechos de los trabajadores, principalmente en lo que se refiere a desempleo y derecho de asociación.

### 3.5. La Constitución Política del Ecuador:

#### SECCION V DEL TRABAJO

art. 31.- El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
- b) El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;
- c) El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;
- ch) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral;
- d) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;
- e) La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba al patrono por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios;
- f) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley;
- g) Se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley;
- h) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley;

- i) Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;
- j) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integradas por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos;  
y,
- k) Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiese por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptuarán el porcentaje legal de las utilidades, viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

COMENTARIO: La actual constitución política del Ecuador contempla los derechos universales de los trabajadores, respeta los convenios de la O.I.T., ha recogido las luchas de los obreros del mundo, las

primeras leyes obreras del país, las dictadas como producto de la Revolución Juliana, en el gobierno de Isidro Ayora y del general Alberto Enríquez, de la Constitución Política de 1945, de los resultados del Referendum de 1988.

En esta constitución el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento. Plasma, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que será nula toda estipulación que implique disminución o alteración de ellos.

Reconoce que el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación. Reconoce que el principio protector no constituye un método especial de interpretación, sino un principio general que inspira todas las normas del derecho del trabajo y que debe ser tenido en cuenta para su aplicación, traducido en tres reglas: la regla in-dubio pro-operario; la regla de la norma más favorable; y la regla de la condición más beneficiosa.

Se garantiza plenamente el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa, sin ninguna limitación. Así mismo se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, sin limitación alguna.

El art. 128 de nuestra constitución vigente, en su inciso último expresa: "Las personas jurídicas creadas por ley o por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos o las creadas para las actividades económicas asumidas por el Estado, normarán las relaciones con sus servidores de acuerdo con el Código del Trabajo, con excepción de las personas que ejercieren funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o similares, las cuales estarán sujetas a las leyes que regulan la administración pública.

No hace diferenciaciones entre obreros privados u obreros del sector público, lo que garantiza la igualdad jurídica en los derechos y obligaciones de los trabajadores ecuatorianos.

REPUBLICA DEL ECUADOR

CONGRESO NACIONAL

3.6. PROYECTO # III-94-132

DE: REFORMAS A LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA

INICIATIVA: EJECUTIVO INGRESO: 4-X-94

"SECCION ....

DEL TRABAJO

Art...- El trabajo es un derecho y un deber social. Tiene la

protección del sistema legal el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por los siguientes principios fundamentales.

- a) La legislación del trabajo expresa en sus normas positivas los principios del derecho social.
- b) El Estado procurará el pleno empleo como medio idóneo para combatir la pobreza.
- c) El Estado garantiza el respecto a los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- d) Son irrenunciables los derechos del trabajador declarados en las leyes laborales. Será nula toda estipulación que implique renuncia o deterioro de ellos.
- e) Será válida la transacción en materia laboral, siempre que se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- f) Toda acción para reclamar los derechos de los trabajadores prescribirá en el tiempo señalado por la ley, que se contará desde la fecha de terminación del vínculo laboral.
- g) Sino obstante observarse las reglas de interpretación legal

subsistieron dudas sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador.

- h) La remuneración del trabajador será inembargable, salvo el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba al empleador por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.
- i) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas en la forma, cuantía y condiciones señaladas por la ley.
- j) Se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley, y dentro de los límites señalados en ella, que estarán determinados por el bien común y las necesidades del servicio público.
- k) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga en sus respectivas empresas y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley. La huelga suspende las labores, pero no da derecho a ocupar instalaciones o dependencias. En las empresas o entidades públicas, semipúblicas o privadas, que tengan por objeto desarrollar actividades o servicios de interés público, y aquellas cuyos bienes pueden sufrir deterioro por la paralización, no podrán

suspenderse totalmente las labores y se mantendrán los servicios mínimos, con sujeción a la ley.

Se prohíbe la huelga en los servicios médicos que presta el Estado a través de las instituciones del sector público.

- l) La persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria con la empresa o persona que los preste o ejecute, del pago de las prestaciones contenidas en las leyes sociales, causadas durante la realización de la obra o la prestación de servicios, sin perjuicio de las responsabilidades del obligado principal y dejando a salvo el derecho de repetición;
- m) Se protege especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo válidamente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral;
- n) Los tribunales de conciliación y arbitraje, integrados legalmente son los únicos competentes para conocer y resolver los conflictos colectivos de trabajo; y para dirimir las cláusulas no acordadas directamente por las partes en la negociación de los contratos colectivos, de conformidad con la ley; y,
- ñ) Para el pago de aportes al sistema de seguridad social y de

indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entiende como remuneración todo lo que el trabajador recibiera en dinero, por concepto de salario o sueldo, trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, y comisiones.

Se exceptúa cualquier otra retribución normal o periódico o eventual que reciba el trabajador en dinero, en especie o en servicios, ya sean establecidos por ley o mediante contrato individual o colectivo.

Art... El Estado deberá mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, mediante el respecto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefe de hogar y la que se encuentre en estado de viudez".

COMENTARIO: Con estas reformas se pretende adecuar la legislación del país para adoptar las políticas dictadas por el FMI, y para la inserción del mismo en el nuevo sistema de Globalización de los mercados, así encontramos que el TRABAJO ya no goza de la protección del Estado, sino de la protección del sistema legal se da importancia a la transacción en materia laboral, antes que al cumplimiento de los irrenunciables derechos de los trabajadores. Se limita el derecho de asociación sindical, que estará determinada por el bien común y las necesidades del servicio público. Se imita el derecho de huelga (conculca) al no dar derecho a la ocupación a la instalaciones y dependencia; en las entidades públicas,

semipúblicas o privadas que tengan por objeto desarrollar actividades o servicios de interés público, y aquellas cuyos bienes pueden sufrir deterioro por la paralización, no podrán suspenderse totalmente las labores y se mantendrán los servicios mínimos. Y se prohíbe la huelga en los servicios médicos que presta el Estado a través de las instituciones del sector público.

Se plantea mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de la madre gestante, del sector informal, la jefe de hogar y la viuda.

## CONCLUSIONES

## PRIMER CAPITULO

- El trabajo es la condición primera y necesaria para la vida humana; sin producir el hombre no podrá satisfacer sus necesidades vitales. El desarrollo del hombre realizado en el trabajo implica no la modificación de su organismo, sino el perfeccionamiento de los procedimientos y formas sobre la naturaleza.
- El hombre y el perfeccionamiento de su trabajo ha pasado por tres estadios: el salvajismo, la barbarie y la civilización, y por las consiguientes divisiones sociales del trabajo.
- Los modos de producción esclavista, feudal y capitalista, han privilegiado la explotación del hombre por el hombre dividiendo la sociedad en clases sociales, y en vez de enriquecido lo ha empobrecido y degradado.
- La revolución industrial modifica el tradicional sistema de estamentos, la burguesía impone a la sociedad "La igualdad jurídica de todos los hombres", y aparecen los burgueses y los proletarios.
- La revolución francesa provocó la caída del antiguo régimen y abrió el camino a nuevas formas de organización político-

social, y que junto a la revolución americana y a la revolución maquinista contribuyeron a la civilización contemporánea.

- El principio de la reglamentación por parte del Estado en la relación laboral, fue impulsado por 4 fuerzas: 1) las reivindicaciones de las organizaciones obreras; 2) el advenimiento del sufragio universal y la democracia representativa; 3) la llegada al poder de partidos políticos que tenían en sus programas reformas legislativas; 4) y la mejora de la productividad que permite al patrono el consentimiento de mejores condiciones de trabajo.
  
- El estado decide intervenir en nombre de la salud y la familia, en nombre del niño y la mujer, y se limitan las edades para el trabajo y las jornadas laborales, como la prohibición y limitación del trabajo nocturno, en el subsuelo, el descanso semanal obligatorio y el pago legal a las mujeres trabajadoras embarazadas y que acaban de dar a luz, se toman en cuenta los accidentes, las enfermedades, las incapacidades y la vejez, así como la fijación de salarios.
  
- De 1875 a 1914 surge el socialismo ideológico en la clase obrera, penetra en toda Europa, aún en los países anglosajones. En la lucha reivindicativa de los obreros aparecen armas fundamentales: el derecho de asociación o derecho a constituirse en sindicatos, y el derecho de

coalición o de huelga, inicialmente en Inglaterra y Francia aparecen a la vez sindicatos religiosos y liberales oponiéndose a los sindicatos socialistas, tratándose de contener el avance de la clase obrera.

- A fines del siglo XIX el Estado abandonó su actitud contemplativa en la cuestión social y mediante una serie de leyes comenzó a mejorar las condiciones de los obreros.

#### SEGUNDO CAPITULO:

- El Derecho del Trabajo es Derecho Social, reivindicatorio del proletariado, porque no nace como regalo generoso de las clase dominantes, sino que sido conquistado con sangre y sacrificio.
- El Derecho Laboral gira en torno al contrato de trabajo y consagra una serie de garantías para el trabajador en materia de salarios, duración de la jornada de trabajo, descansos y prestaciones sociales, que no pueden resultar de la contratación libre y espontánea entre empleador y obrero, tales garantías son ya por ley irrenunciables.
- El jus cogens está integrado por las normas que deben cumplirse cualquiera sea la voluntad de las partes; el jus dispositivum está compuesto por aquellas normas que han de cumplirse solo cuando las partes no hayan establecido otra cosa.

- El Estado dá ciertas normas carácter imperativo y las impone empleando la coacción; ningún sistema jurídico subsistirá sino se basa en ese poder, de otra manera las normas de derecho pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Como el carácter imperativo de las normas laborales que han sido creadas en base a la necesidad de proteger a los económicamente débiles.
  
- La obligatoriedad de las normas jurídico-laborales las lleva a la irrenunciabilidad de beneficios y con ella a la excepción sistemática de la teoría de los actos propios, una de las muestras de la especialidad del Derecho del Trabajo frente al Derecho común; es que en derecho laboral la excepción se ha hecho regla y la renuncia aparece como lesiva del interés que la norma quiere regular.
  
- El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento. No pueden dictarse leyes ni decretos que menoscaben los derechos de los trabajadores.
  
- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, será nula toda estimulación que implique renuncia disminución o alteración de ellos. La prohibición de la renuncia se conecta al propio hecho de la subordinación, la renuncia puede no ser un acto libre, se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales, actúa por falta de

libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.

- La Prescripción que inhabilita acciones de derechos irrenunciables, puesto que la convalidación de ella por el transcurso del tiempo desnaturaliza la norma cuya renuncia está prohibida.
- Los derechos laborales son menos importantes que las letras de cambio y los pagarés a la orden, el derecho social es menos que el comercial, importa menos que los títulos ejecutivos; pues los cheques prescriben en más tiempo que los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores en la práctica diaria.
- El Derecho del Trabajo surgió como una consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, la idea central no es la igualdad entre las personas, sino la nivelación de las diferencias que entre ellas existen.
- Siendo el Derecho Social un sistema legal de protección de los económicamente débil, es claro que en caso de dudas, debe favorecer la interpretación al trabajador que litiga con el patrono. El principio protector no constituye un método especial de interpretación, sino un principio general que

inspira todas las normas de derecho del trabajo y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación. El principio protector se expresa en tres reglas: la regla indubio pro operario, la regla de la norma más favorable, y la regla de la condición más beneficiosa.

- El ordenamiento laboral que protege al trabajador quedaría gravemente afectado, si se permitiera a éstos renunciar a los derechos establecidos en su favor; pues el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad forzado por la situación económica precaria y por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.
  
- La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga. La inestabilidad es el sinónimo de la inseguridad, al trabajador le importa su presente y su futuro y procurar por ello asegurar su porvenir. El contrato de trabajo debe ser un negocio jurídico de una extrema vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración, por ello están regulados en el Código del Trabajo, y aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de acuerdos o documentos laborales, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos. (contrato realidad)

### Tercer Capítulo

- La Ley # 90, Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral de Tiempo Parcial y de Reformas al Código de Trabajo, fue dictada el 3 de agosto de 1990, y hasta la fecha no ha tenido efectos prácticos en el campo laboral y no se avisa futuro para su utilización.
  
- El Decreto Ley #01 o Ley de Zonas Francas, fue publicado en el R.O. del 19 de febrero de 1991, y su aplicación se limita en todos los años transcurridos a una zona franca mal administrada ubicada en las instalaciones portuarias de la ciudad de Esmeraldas.
  
- La Ley # 133 o Reformativa al Código del Trabajo, que se la calificara por el gobierno de Rodrigo Borja como un reto histórico, está contribuyendo a delimitar a las organizaciones sindicales del país y a bajar el número de conflictos colectivos, en relación proporcional al número de empresas nacionales cerradas y por cerrar por la falta de incentivos y de capital, pues solo se da paso a la inversión extranjera.
  
- Los Convenios Internacionales firmados por el Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., principalmente los signados con los números: 2, 11, 26, 86, 87, 98, 111, 122 y 131; en el último quinquenio no se cumplen totalmente unos y parcialmente otros, por los gobiernos de turno y sus

políticas laborales.

- La actual Constitución de la República garantiza al trabajador ecuatoriano el principio protector universalmente reconocido, así como respeta la vigencia de los convenios internacionales, y las conquistas y derechos alcanzados por los trabajadores en el mundo.
  
- El Proyecto de Reformas constitucionales del actual gobierno, está dirigido a cambiar el principio protector universal para los trabajadores, por el principio de promotor del desarrollo, desconociendo los elementales derechos de los trabajadores, como el derecho a la estabilidad, el derecho de asociación y el derecho de huelga.

## RECOMENDACIONES

- El Estado constitucionalmente debe seguir interviniendo en nombre de la salud y la familia, del niño y la mujer, y en defensa de los económicamente débiles manteniendo el principio protector en favor de los trabajadores.
- El Estado ecuatoriano a través de sus gobiernos, debe cumplir cabalmente los convenios internacionales firmados por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., que están siendo violadas y en perjuicio de los trabajadores.
- El Estado ecuatoriano debe propender a la estabilidad laboral en el país, puesto que la estabilidad es sinónimo de la inseguridad; al trabajador le importa su presente y su futuro, si no hay trabajo permanente no existe posibilidad de producción ni productividad.
- El derecho de Asociación y el derecho de Huelga son conquistas obreras y con ellas han conseguido mejorar sus condiciones de vida, constituyen parte de la cultura laboral, por lo que el Congreso Nacional está en el deber de fortalecer su vigencia.
- Las reformas al Código del Trabajo y a la misma Constitución Política, no pueden ser producto de la copia de modelos económicos foráneos sin beneficio de inventario, por lo que

se debe tomar en cuenta la opinión de las organizaciones populares y nuestra realidad nacional e idiosincracia.

- El fortalecimiento de las organizaciones laborales, su vigencia y funcionamiento, así como su capacitación y tecnificación, redundará en beneficio de la producción y productividad empresarial; por lo que los empresarios ecuatorianos deberán defender el Plan y Mapa Estratégico Empresarial Nacional, que han propuesto para los siguientes 25 años.

## BIBLIOGRAFIA

FEDERICO ENGELS, "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre" Editorial Progreso, Moscú, URSS, 1972.

FEDERICO ENGELS, "El Origen de la familia, la propiedad privada y el estado". Editorial Progreso, Moscú, URSS, 1972.

OSCAR SECCO ELLAURI BARIDON, "Historia de la Humanidad, Edad Media", editorial Kapelusk, Bs. Aires, Argentina, 1972.

OSCAR SECCO ELLAURI BARIDON, "Historia de la Humanidad, Edad Moderna" editorial Kapelusk, Bs. Aires, Argentina, 1972.

CARLOS VELA MONSALVE, "Derecho Ecuatoriano del Trabajo" Editorial Unión Católica, Quito, Ecuador, 1955.

JULIO CESAR TRUJILLO, "Derecho del Trabajo" Editorial EDIPUCE, Quito, 1986.

JULIO CESAR TRUJILLO, "Derecho del Trabajo" Editorial EDIPUCE, Quito, 1986.

JULIO CESAR TRUJILLO, "Ley No 133 "Editorial EDIPUCE, Quito, 1992.

ALBERTO TRUEBA URBINA, "Tratado de Legislación Social" Librería Herrero, México, 1954.

ENCICLOPEDIA AUTODIDACTICA OCEANO, 1992.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, editorial Ancalo, Bs. Aires, Argentina, 1977.

MARIO DE LA CUEVA: "Derecho Mexicano del Trabajo" Ed. Porrúa. México, 1960.

FRANCISCO FERRARI, "Derecho del Trabajo", Bs. Aires, Argentina, 1967.

EFREN BORRAJO, "Introducción al Derecho Español del Trabajo", Madrid, 1969.

EGON GOTTSCHATK, "Norma pública y privada del Derecho del Trabajo" Sao Paulo, 1944.

MIGUEL HERNAIZ MARQUEZ, "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Madrid, 1969.

AMERICO PLA RODRIGUEZ, "Principios del Derecho Laboral", Uruguay. Montevideo, 1957, Biblioteca de Derecho Laboral, tomo 1.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA, "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales" revista Politico-Social, Madrid, 1970.

ANTONIO OJEDA AVILES, "La renuncia de los derechos de los

trabajadores", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1971.

CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1994.

DECRETO LEY #01, Registro Oficial número 625 del 19 de febrero de 1991.

LEY # 90, Registro Oficial número 493, del 3 de agosto de 1990.

LEY # 133, Registro Oficial número 817 del 21 de noviembre de 1991.

CONVENIOS INTERNACIONALES SOCIO LABORALES VIGENTES 1919-1993. Quito, Washington Barriga López y Fernando Sánchez Muñoz, Noviembre de 1993.

PROYECTO número 111-94-132, DE REFORMAS A LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA, Iniciativa del Ejecutivo.

CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1994.



# REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

EL ECUADOR HA SIDO, ES Y SERA PAIS AMAZONICO

Administración del Sr. Dr. Rodrigo Borja,  
Presidente Constitucional de la República

AÑO II — Suplemento — QUITO. VIERNES 3 DE AGOSTO DE 1990 — NUMERO 493

DR. CESAR PAREDES POSSO  
DIRECTOR

Tiraje: 10.000 ejemplares.— Valor \$ 50,00  
Edición: 16 páginas

Suscripción Anual ..... 5 15.000,00

## SUMARIO

Ley: ..... Págs. ....

### FUNCION LEGISLATIVA LEY:

90 Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, la Ley de la Corporación Financiera Nacional, la Ley de Compañías Financieras, la Ley de Consultoría, la Ley Orgánica de Aduanas, la Ley de Creación del Sistema de Garantía Crediticia y la Ley Orgánica del Servicio Exterior

### Nº 90 CONGRESO NACIONAL EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

#### Considerando:

Que es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo de los ecuatorianos;

Que el establecimiento de industrias maquiladoras, la contratación laboral a tiempo parcial y la asignación a la Función Ejecutiva de facultades suficientes sobre la política salarial son prioridades en el marco de un esfuerzo nacional para la superación del grave problema del desempleo y el subempleo;

Que la Corporación Financiera Nacional, para conducir a mantener y desarrollar los sectores productivos, proteger el empleo y crear fuentes de trabajo, necesita aumentar su capital autorizado y disponer de nuevos mecanismos que le faculten para financiar a sectores considerados fundamentales para el desarrollo del país;

Que las compañías financieras necesitan de mecanismos de captación de recursos que respondan a los requerimientos del mercado;

Que para la celebración y ejecución de contratos de consultoría, financiados con recursos provenientes de organismos multilaterales de desarrollo o gobiernos extranjeros, se requiere contar con disposiciones específicas que permitan a las entidades beneficiarias la utilización ágil de esos fondos, que son otorgados en condiciones económicas preferenciales;

Que para estimular en forma integral a las Unidades Populares Económicas de producción, comercio y servicios, es preciso que se scojan al mecanismo del Sistema Nacional de Garantías Crediticias;

Que en un marco de austeridad económica es conveniente asegurar la eficacia de los Embajadores del Servicio Exterior Ecuatoriano.

En ejercicio de sus facultades constitucionales, expide la siguiente:

LEY DE REGIMEN DE MAQUILA, DE CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL Y DE REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO. LA LEY DE LA CORPORACION FINANCIERA NACIONAL, LA LEY DE COMPAÑIAS FINANCIERAS, LA LEY DE CONSULTORIA, LA LEY ORGANICA DE ADUANAS, LA LEY DE CREACION DEL SISTEMA DE GARANTIA CREDITICIA Y LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR

### TITULO I

#### OPERACIONES DE MAQUILA

##### CAPITULO PRIMERO

#### Definiciones. Organización y Procedimiento

Art. 1.— Para efectos de la presente Ley, se entiende por:

**OPERACION DE MAQUILA:** El proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, perfeccionamiento, transformación o reparación de bienes de procedencia extranjera, importados bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial previsto en esta Ley, para su reexportación posterior, con la incorporación de componentes nacionales si fuere del caso

**MAQUILADORA:** La persona natural o jurídica, consorcio u otra unidad económica que haya sido calificada para operar en la forma prevista en la presente Ley.

**CONTRATO DE MAQUILADO:** El contrato suscrito entre la maquiladora y el contratante del exterior, legalizado en el país donde se hubiere celebrado y protocolizado ante un Notario.

**PROGRAMA DE MAQUILA:** La descripción de las operaciones de maquila que se hubiere convenido en el respectivo contrato de maquilado

Art. 2.— Las operaciones de maquilado estarán dirigidas a:

- a) La modernización y tecnificación de los sectores productivos;
- b) La inversión en sectores de tecnología avanzada;
- c) La captación de mano de obra y su capacitación;
- d) Propiciar la mayor incorporación de componentes nacionales en los procesos de maquila; y,
- e) Estimular la inversión extranjera directa en el país.

Art. 3.— Quien desee acogerse al régimen establecido en esta Ley deberá solicitar previamente al Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, MICIP, la calificación y consiguiente registro como maquiladora.

Si la solicitud reúne los requisitos señalados en el Reglamento respectivo, el Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, en el término máximo de diez días, conferirá la calificación de maquiladora.

Art. 4.— Son atribuciones del Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca las siguientes:

- a) Autorizar a las maquiladoras a emprender en programas de maquila;

principalmente las exportaciones no tradicionales; estimular la inversión extranjera y la transferencia tecnológica, y desarrollar actividades de producción que generen fuentes de trabajo y divisas en beneficio del país;

Que el Ecuador posee características socio-políticas estables y ubicación geográfica ventajosa, que garantizan el éxito de las zonas francas, localizadas en áreas delimitadas y provistas de incentivos tributarios, fiscales y aduaneros;

Que para lograr el funcionamiento del sistema de zonas francas se requiere instituir un ordenamiento jurídico que tenga como finalidad establecer un régimen legal ágil, claro y estable, que manifieste la voluntad del Estado de mantener su competitividad internacional; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales,

## EXPIDE LA SIGUIENTE LEY DE ZONAS FRANCAS

### CAPITULO I

#### Finalidad

Art. 1.— Las normas de esta Ley son de carácter especial, y tienen como finalidad crear, estimular y regular el sistema de zonas francas en el país, dentro de un ordenamiento jurídico claro, estable y ágil que garantice su óptimo funcionamiento.

### CAPITULO II

#### Objetivos Generales

Art. 2.— Las zonas francas, tendrán como objetivo promover el empleo, la generación de divisas, la inversión extranjera, la transferencia tecnológica, el incremento de las exportaciones de bienes y servicios y el desarrollo de zonas geográficas deprimidas del país.

### CAPITULO III

#### Definiciones

Art. 3.— Zona franca es el área de territorio delimitada y autorizada por el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo, sujeta a los regímenes de carácter especial determinados en esta Ley, en materias de comercio exterior, aduanera, tributaria, cambiaria, financiera, de tratamiento de capitales y laboral, en la que los usuarios debidamente autorizados se dedican a la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional.

Art. 4.— Las empresas que se instalen en las zonas francas podrán ser de tres clases:

- a) Industriales, que se destinarán al procesamiento de bienes para la exportación o reexportación;
- b) Comerciales, que se destinarán a la comercialización internacional de bienes para la importación, exportación o reexportación; y,

c) De servicios, que se encargarán de proveer de servicios necesarios para el funcionamiento de las zonas francas.

Art. 5.— Se denomina usuarios de las zonas francas a las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se instalan en las zonas francas para realizar las actividades debidamente autorizadas.

Art. 6.— Se denomina empresas administradoras de zonas francas a las personas jurídicas públicas, privadas o de economía mixta, que obtengan, mediante Decreto Ejecutivo, la concesión para operar los mecanismos de zonas francas en el país.

### CAPITULO IV

#### Del Consejo Nacional de Zonas Francas

Art. 7.— Créase el Consejo Nacional de Zonas Francas (CONAZOFRA), adscrito al Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, que estará integrado por los siguientes miembros:

- a) Un representante del Presidente de la República quien lo presidirá;
- b) Un representante del Ministro de Industrias, Comercio, Integración y Pesca;
- c) Un representante del Ministro de Finanzas y Crédito Público;
- d) Un representante del Ministro de Defensa;
- e) Un representante del Banco Central del Ecuador;
- f) Un representante de las empresas administradoras de las zonas francas; y,
- g) Un representante de los usuarios de las zonas francas.

El Subsecretario de Industrias actuará como Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Zonas Francas y será el encargado de ejecutar y hacer cumplir las resoluciones de ese organismo.

El Consejo Nacional de Zonas Francas sesionará con la presencia de por lo menos cinco de sus miembros, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los concurrentes y, en caso de empate, el voto del Presidente será dirimente.

Art. 8.— Son atribuciones privativas del Consejo Nacional de Zonas Francas,

- a) Dictar las políticas generales para la operación y supervisión de las zonas francas;
- b) Proponer la expedición, modificación o supresión de normas legales o reglamentarias relacionadas con las zonas francas y sus actividades;
- c) Analizar las solicitudes para el establecimiento de zonas francas y dictaminar sobre ellas;
- d) Aprobar los reglamentos internos de cada zona franca, presentados por las empresas administradoras, para su operación;
- e) Autorizar las solicitudes de instalación presentadas por futuros usuarios, así como el retiro o liquidación de éstos;
- f) Absolver consultas que se susciten en la aplicación de esta Ley;
- g) Aplicar las sanciones administrativas establecidas en esta Ley;

La inversión de capital nacional en zonas francas se sujetará a las normas vigentes sobre inversión nacional en el exterior.

Art. 50.— Los usuarios que se acojan a las ventajas del Acuerdo de Cartagena, deberán sujetarse a las decisiones de la Comisión de dicho Acuerdo sobre la materia.

#### CAPITULO XV

##### Del Régimen Laboral

Art. 51.— Las relaciones laborales entre usuarios de las zonas francas y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes, con las modificaciones que se introducan en este capítulo.

Art. 52.— Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidos a lo que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario.

En todos los casos, los contratos de trabajo en zonas francas deberán registrarse en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción respectiva.

Art. 53.— Los salarios de los trabajadores que laboren para los usuarios de zonas francas deberán ser superiores, por lo menos, en un 10%, a los salarios mínimos que perciban los trabajadores del mismo sector en el país.

Las partes, al momento de celebrar el contrato, pactarán en dólares americanos el monto del sueldo o jornal, valor que será pagado en sucres, calculados al tipo de cambio libre vigente el día del pago.

Art. 54.— El personal extranjero que se requiera emplear se contratará con la autorización del CONAZOFRA.

Art. 55.— A los trabajadores de los usuarios de las zonas francas les corresponde el derecho a participar de las utilidades de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo.

Art. 56.— Los contratos de trabajo dentro de las zonas francas se sujetarán a las normas generales sobre seguridad e higiene del trabajo.

No podrán celebrarse contratos de trabajo dentro de las zonas francas con menores de quince años.

Art. 57.— La empresa administradora y los usuarios de las zonas francas entrenarán y capacitarán al personal que preste sus servicios en ellas.

#### CAPITULO XVI

##### Disposiciones Generales

Art. 58.— El Ministerio de Relaciones Exteriores a solicitud de CONAZOFRA concederá visas especiales para la permanencia en el país de extranjeros y sus familias, siempre que tengan contratos de prestación de servicios con el usuario.

Art. 59.— La transportación de cargas de propiedad de los usuarios, desde y hacia las zonas francas, podrán gozar de la exoneración total de las restricciones que contemplan las leyes de reserva de carga y de aviación civil, publicadas en los Registros Oficiales 529 del 6 de agosto de 1979 y 509 del 11 de marzo de 1974, respectivamente.

Art. 60.— Solo el CONAZOFRA podrá establecer limitaciones o restricciones a las importaciones que realicen los usuarios de las zonas francas.

Art. 61.— Las normas de esta Ley tienen el carácter de especiales y prevalecerán sobre cualesquiera otras, sea de carácter general o especial, que se opongan a ellas; y, no podrán ser modificadas o derogadas por otras leyes, sino por aquellas que expresamente se dicten para tal fin.

Art. 62.— Deróganse todas las disposiciones legales que se opongan a las normas de esta Ley, y de manera expresa las siguientes: artículos 108, 109, 110 y 111 de la Ley Orgánica de Aduanas y artículos 431, 432, 433, 434 y 435 de su Reglamento General.

Art. 63.— El Presidente de la República, en el plazo de 90 días a partir de la fecha de expedición de esta Ley, procederá a dictar el Reglamento General para la aplicación de las normas de esta Ley.

#### Disposición Final

Este Decreto-Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en Quito, a

Palacio Nacional, en Quito, a dieciocho de febrero de mil novecientos noventa y uno.

Promúlguese como Decreto Ley N° 31

f.) Luis Parodi Valverde, Vicepresidente Constitucional de la República, en ejercicio de la Presidencia.

Es fiel copia.— Lo certifico:

f.) Dr. Antonio Iglesias Caamaño, Secretario General de la Administración Pública, Encargado.

N° 2200

RODRIGO BORJA,  
Presidente Constitucional de la República,

#### Considerando:

Que el Gobierno Nacional y el I. Municipio de Quito, suscribieron el 1º de diciembre de 1988, un Convenio mediante el cual el Gobierno se comprometió a obtener financiamiento externo para la compra de equipos de mantenimiento vial y recolección de basura, para la ciudad Capital;

Que el I. Municipio de Quito, llevó a cabo las licitaciones internacionales Nos. 01—89—IMQ y 04—90—L—IMQ, para la adquisición de los equipos mencionados, habiendo adjudicado a la firma MORISAENZ SAC, la provisión respectiva;

social o pública.

Para su nacionalización, los desperdicios, siempre que sean recuperables, se valorarán y se clasificarán de acuerdo a su estado y pagarán los tributos correspondientes.

- Art. 28.- El Ministerio de Finanzas podrá ordenar fiscalizaciones y controles de los bienes importados bajo el Régimen establecido en esta Ley, exigir su presentación, verificar los inventarios correspondientes y efectuar cualquier otra comprobación que considere necesaria.

### CAPÍTULO TERCERO

#### DE LA RELACION LABORAL

- Art. 29.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejecutará la política laboral sobre la operación de maquila, con sujeción a esta Ley y al Código del Trabajo.
- Art. 30.- El Contrato de Trabajo de Maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del Contrato de Maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al Régimen establecido en esta Ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.
- Art. 31.- Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado se celebrarán por escrito, observándose los requisitos previstos en el Art. 20 del Código del Trabajo, y se registrarán en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción a la que corresponda el lugar en donde debe realizarse la labor.
- Art. 32.- Las partes, de conformidad con lo dispuesto por el Código del Trabajo, podrán estipular por una sola vez la existencia de un tiempo de prueba no mayor a noventa días, siempre y cuando el Contrato de Trabajo de Maquila tenga una duración de por lo menos un año.
- Art. 33.- La remuneración podrá ser fijada de mutuo acuerdo por los contratantes, pero en ningún caso será inferior a los salarios fijados por las Comisiones Sectoriales de Salario Mínimo, o al salario mínimo vital general, en su caso. Las remuneraciones contemplarán todas las compensaciones y bonificaciones adicionales previstas por la ley. Si el plazo de duración del contrato de trabajo fuere menor a un mes o si se hubiere convenido jornadas parciales, diarias o semanales, la remuneración se pagará en la proporción correspondiente.
- Art. 34.- Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquila podrán ejecutarse según las diversas modalidades establecidas en el Código del Trabajo, atendiendo su naturaleza. Dada la especificidad de este Contrato de Trabajo, la conclusión del plazo del Contrato de Trabajo de Maquilado será causa

legal y suficiente para su terminación.

Serán además causales de terminación del contrato de trabajo todas las señaladas en el Art. 169 del Código del Trabajo.

De conformidad con el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, la terminación del Contrato de Maquilado, por causas no imputables al empleador y debidamente justificadas, acarreará a su vez la terminación del Contrato de Trabajo de Maquilado.

Los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado no gozarán de la estabilidad contemplada en el inciso primero del artículo 14 del Código del Trabajo.

Art. 35.- En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta Ley, proceden en favor del trabajador las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.

Art. 36.- Los Contratos Individuales de Trabajo podrán ser renovados por la simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren inscrito el Contrato materia de la renovación.

Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo Contrato de Trabajo de Maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente Ley.

Art. 37.- Las autoridades competentes, para efectuar la inscripción de los Contratos de Trabajo de Maquilado, comprobarán debidamente la existencia de la autorización respectiva para la ejecución del programa de maquila para el que se contrata al trabajador.

Los empleadores que contraten fraudulentamente trabajadores bajo el sistema temporal que prevee esta Ley serán sancionados por las Autoridades del Trabajo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos de conformidad con las disposiciones legales.

Art. 38.- Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produce, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente una suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, en la forma prevista en el artículo siguiente, con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin obligación alguna por esta causa, y suscribirán ante el Inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente.

Se considerará que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere, sea por voluntad unilateral del empleador o por acuerdo de las partes, sin contar con la autorización previa

por parte del Inspector del Trabajo.

- Art. 39.- Es obligación del empleador solicitar al Inspector del Trabajo la autorización para la paralización de las actividades de la maquiladora dentro del término máximo de tres días, contado a partir de la fecha del desabastecimiento mencionado en el artículo precedente.

Una vez conocida por el Inspector del Trabajo la solicitud de suspensión de actividades, la autorizará o negará, con sujeción a lo que se establezca en el respectivo Reglamento.

- Art. 40.- Superado el desabastecimiento, el empleador comunicará el particular al Inspector del Trabajo en el término máximo de tres días, para que se notifique a los trabajadores y se señale la fecha de la reiniciación de las actividades, que será a más tardar dentro del término de tres días, contado desde la fecha de la notificación.

No obstante, si uno o más de los trabajadores llegare a conocer de la terminación del imprevisto que dio lugar a la suspensión de las actividades, podrá informar al Inspector del Trabajo, quien, luego de cerciorarse de la veracidad de la afirmación, ordenará la inmediata reanudación de las actividades de la maquiladora y sancionará al empleador de acuerdo con las normas legales pertinentes.

- Art. 41.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y suplementarias, descanso, vacaciones y remuneraciones se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

- Art. 42.- La afiliación de los trabajadores maquiladores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, será obligatoria.

#### CAPITULO CUARTO

#### DISPOSICIONES ESPECIALES

- Art. 43.- Las importaciones que se efectúen al amparo de la presente Ley no requerirán permiso del Banco Central del Ecuador. Serán autorizadas por el Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca. Copia de la documentación pertinente deberá ser entregada al Banco Central del Ecuador dentro del término de dos días, contado a partir de la fecha de la autorización.

- Art. 44.- Para la reexportación de los bienes importados al amparo del Régimen de Admisión Temporal Especial, y de los componentes nacionales incorporados según el programa de maquila autorizado, únicamente se requerirá de la presentación de la correspondiente declaración de exportación a la Administración de Aduanas del Distrito respectivo. Copia de la documentación pertinente deberá ser entregada al Banco Central del Ecuador dentro del término de dos días.

- Art. 45.- La remesa de utilidades anuales netas comprobadas de inversionistas extranjeros, generadas en operaciones de maquila autorizadas conforme a esta Ley, no está sujeta a la limitación de transferencia al exterior que establece el Capítulo III del Reglamento para la aplicación de la Decisión No. 220, de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.
- Art. 46.- Para la transportación de los bienes de importación, exportación y reexportación destinados a los programas de maquilado no serán aplicables las disposiciones legales sobre reserva de carga marítima y otras.
- Art. 47.- Los Ministerios de Industrias, Comercio, Integración y Pesca y de Finanzas y Crédito Público expedirán los manuales de operación y procedimiento que fueren necesarios para facilitar el trámite de las solicitudes y la ejecución de los programas de maquilado en el plazo máximo de treinta días, contado a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.
- Art. 48.- En cuanto al régimen cambiario, la operación de maquila se regirá por lo que dispone el artículo 12 de la Ley sobre Cambios Internacionales.
- Art. 49.- En todo cuanto no estuviere previsto en esta Ley, sobre las operaciones de maquila serán aplicables, siempre que no cotraríen sus características específicas, las disposiciones constantes en el Código Tributario, la Ley Orgánica de Aduanas, el Código del Trabajo y demás normas generales y especiales.

## TITULO II

### CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL

- Art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

- Art. 51.- Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.

- Art. 52.- El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el

contrato colectivo, si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Art. 53.- Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán laborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagará con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

Art. 54.- El empleador sólo podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

Art. 55.- El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá, además de los requisitos puntualizados en el artículo 20 del Código del Trabajo, la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial", los días en que se realizará y el horario de trabajo.

Art. 56.- Si se violaren las disposiciones de los artículos de este Título, las relaciones de trabajo se sujetarán al régimen laboral general.

Art. 57.- Podrán celebrar este tipo de contrato únicamente las personas que no se encuentren laborando bajo el régimen ordinario de la jornada de cuarenta horas semanales.

Art. 58.- Un trabajador podrá celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.

Art. 59.- Se prohíbe la celebración de este tipo de contratos con menores de quince años.

Art. 60.- Si el contrato fuere a plazo fijo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

Art. 61.- Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre sí, y, por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho

de organización será ejercido con sujeción a lo establecido en la presente Ley y en el Código del Trabajo.

### TITULO III

#### POLITICA SALARIAL

Art. 62.- El inciso primero del artículo 134 del Código del Trabajo sustituyese por el siguiente:

"El salario mínimo vital general para todo trabajador será el que señale el Decreto Ejecutivo que dicte el Presidente de la República. Además de la cuantía, en el mismo Decreto podrá regular todo lo relativo a incrementos salariales, imputabilidad salarial de los incrementos, aumento de compensaciones, bonificaciones, remuneraciones adicionales y sueldo básico del magisterio fiscal.

Las pensiones de retiro, invalidez y montepío serán incrementadas por el Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con sujeción a sus propias normas y las elevaciones establecidas en el Decreto Ejecutivo."

### TITULO IV

#### REFORMAS A LA LEY DE LA CORPORACION FINANCIERA NACIONAL

Art. 63.- Sustituyese el artículo 2 de la Ley de la Corporación Financiera Nacional por el siguiente:

"Art. 2.- El capital autorizado de la Corporación es de cien mil millones de sucres.

Los aumentos del capital autorizado serán resueltos por el Directorio y aprobados por el Superintendente de Bancos.

Los aumentos del capital pagado, hasta el límite del capital autorizado, se efectuarán mediante resolución del Directorio de la Corporación y serán notificados, para efectos de verificación y control, a la Superintendencia de Bancos."

Art. 64.- Agrégase al artículo 24 de la Ley de la Corporación Financiera Nacional un literal, que dirá:

"s) Descontar o redescontar, al sistema bancario y financiero público o privado del país, documentos de crédito originados en financiamientos a sectores considerados prioritarios para el desarrollo nacional.

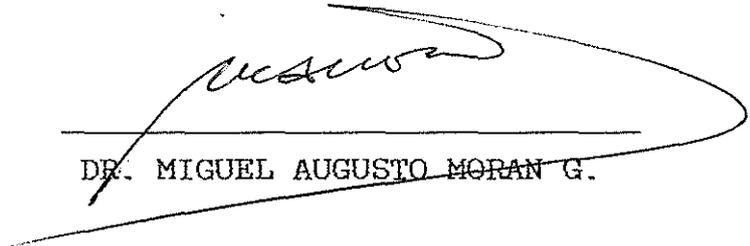
La calificación de los sectores a que se refiere este artículo se efectuará con la resolución del Directorio de la Corporación, previo informe favorable del Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE) y la Junta Monetaria.

En estos casos y, en general, en los que sean calificados

AUTORIZACION DE PUBLICACION

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de este trabajo, de su bibliografía y anexos, como artículo de revista o como artículos para lectura seleccionada.

Quito, junio 13 de 1995



DR. MIGUEL AUGUSTO MORAN G.