



LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante Registro Oficial No. 483, Tercer Suplemento, del 20-04-2015 se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en la cual se incorpora el despido ineficaz como una garantía para la mujer por su estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, asimismo para los dirigentes sindicales. No obstante en la practicidad las personas trabajadoras, no sólo son discriminadas por su condición de embarazo o de dirigencia sindical, sino que también se configuran otras situaciones, como la discapacidad, discriminación por sexo u orientación sexual, religión, condición médica catastrófica, situaciones de acoso sexual o laboral u otras formas de discriminación, que por su complejidad y por su condición de vulnerabilidad, merecen ser incorporadas en la ley laboral, de esta manera garantizaremos el respeto a los derechos de éstas personas trabajadoras e impondremos un límite al poder que se ejerce desde la parte empleadora en contra la parte más frágil de la relación laboral -el trabajador-.

Los convenios de la OIT promueven que todos los trabajadores tengan un ambiente de trabajo sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Cuando una persona trabajadora es despedida de su lugar de trabajo se ve afectada psicológicamente; pero la otra realidad es que se queda sin recursos económicos, y por la forma en cómo opera el despido en la mayoría de los casos, se podría afirmar que, en contra del trabajador se ejerce una especie de violencia patrimonial laboral. En sí, son realidades y situaciones que bordean al momento de tomar una decisión bien razonada por parte del trabajador y que en muchos de los casos, por su estima disminuida, falta de garantías o por su desconocimiento o falta de recursos, se ven limitados en iniciar la acción judicial; pero dicho límite más allá el querer accionar, lo impone ley cuando sólo otorga 30 días, para que el trabajador pueda incoar ante los órganos jurisdiccionales, las acciones legales para el ejercicio del derecho a demandar el despido ineficaz y en muchos de esos casos, se suelen desconocer las acciones a seguir, para la exigibilidad de la garantía de sus derechos laborales, por lo que se hace necesario ampliar el plazo fatal de 30 días fijado en la ley vigente a 60 días, para que el trabajador pueda contar con el tiempo necesario y con los medios adecuados, como lo demanda la Constitución de la República.

Otra de las problemáticas que se suscitan o encontramos en la relación jurídico laboral, es que cuando la persona trabajadora obtiene una sentencia favorable, en la que el juez dispone el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, y cuando éste lo hace, suele ser sujeto de represalias o de actuaciones discriminatorias y cualquier otro trato que menoscabe su integridad, por lo que es importante que el juez otorgue garantías en este sentido, para que se prevenga o prohíba el hostigamiento o cualquier otra circunstancia que afecte la actividad laboral del trabajador, en virtud de haber sido reintegrado a su puesto de trabajo.



Asimismo, es necesario adoptar garantías para aquellas personas trabajadoras cuando son víctimas de acoso sexual no sufran tratos discriminatorios por su condición de reintegro al trabajo, siendo necesario en este sentido, crear normativa, para que estas personas, puedan ser reubicadas o trasladadas fuera del ámbito de influencia del agresor.

Cuando hablamos de garantías y derechos de los trabajadores, también debemos hablar de la celeridad procesal que se debe adoptar en estos casos, por eso es muy importante resaltar que constitucionalmente, la celeridad procesal es un principio que se encuentra garantizado en el estado ecuatoriano, en razón de este presupuesto es importante darle más premura a los casos de demandas judiciales por despido ineficaz, pues el trabajo es la principal fuente económica de las personas trabajadora y fundamental para el ejercicio de otros derechos, por lo que es necesario brindar un proceso más expedito, máxime cuando las personas trabajadoras inmersas en esta institución jurídica, son consideradas como vulnerables en el sistema constitucional ecuatoriano.

En cuanto al Fondo de Reserva, este derecho desde sus inicios constituía un trabajo capitalizado, que las personas trabajadoras, iban acumulando a través de los años y su finalidad era la de proporcionar al trabajador un patrimonio económico para el tiempo de su retiro, ahorro que permitiría beneficiar al trabajador frente a futuras eventualidades. El monto correspondía a un mes de su sueldo anual, que era depositado por el patrono en el IESS, y que inicialmente no podía ser utilizado ni retirado. Éste debía pagarse al trabajador cuando concluía la relación laboral, independientemente, de si la misma no hubiese terminado por culpa del empleador. Actualmente las personas trabajadoras pueden recibir directamente el fondo de reserva o en su defecto solicitar su acumulación para ser retirado posteriormente.

Actualmente los fondos de reserva, que el Código de Trabajo en vigencia establece para las personas trabajadoras, corresponde a una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo, posterior al primero de sus servicios, de igual forma se establece que si el trabajador regresa a laborar para el mismo empleador el tiempo laborado para éste se suma para los efectos del cómputo del fondo de reserva, no obstante, si renuncia antes de este tiempo, el trabajador no tiene derecho a percibir el fondo de reserva en lo proporcional, asimismo si el trabajador pasa a laborar para un nuevo empleador, el tiempo laborado para el anterior empleador no se computa para los efectos del cálculo del fondo de reserva, para el primer caso es importante destacar que el trabajador siempre será la parte más débil en la relación laboral, en este sentido es necesario crear normativa que le permita percibir el fondo de reserva en lo proporcional en los casos en que se separe o sea separado de sus funciones, de igual forma cabe resaltar a manera de caso sui generis o análogo, que para el sector público, en el artículo 269 del Reglamento General a la LOSEP en vigencia, se establece que si un servidor es cesado de sus funciones; pero ingresa a trabajar para otro empleador al día laborable siguiente al de la cesación, el servidor no pierde su derecho y antigüedad para el cálculo, provisión y pago del fondo de reserva, en este sentido por principio de igualdad, es necesario emular este



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

particular para el sector privado, que en nada perjudica, por el contrario favorece de manera progresiva al sector trabajador.

De igual forma es necesario establecer garantías en la jubilación patronal, para las personas trabajadoras, que, por adolecer de enfermedades catastróficas, o por situaciones de discapacidad que le impida continuar trabajando, o en los casos de los servicios domésticos, para que puedan acceder a la jubilación patronal, en cuyos casos se considerará como presupuesto de hecho para su configuración, el haber prestado sus servicios lícitos y personales en al menos 15 años.

Por otro extremo es importante destacar que constitucionalmente la remuneración del trabajador es intangible, en este sentido es importante garantizar que el reconocimiento del derecho a la alimentación para el jornalero, durante su jornada de trabajo corra a cargo del empleador, y que, asimismo bajo ninguna circunstancia del caso se pueda estipular en el contrato de trabajo cláusula alguna que tenga por objeto descontar al jornalero conceptos correspondientes a alimentación.

Con estos antecedentes es necesario que las reformas legales que se proponen en el proyecto de ley, ingresen al debate interno del legislativo por considerar que son necesarias para la garantía de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.



**EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL
CONSIDERANDO**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, el estado ecuatoriano garantiza el derecho de todas las personas a gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y a no ser discriminadas.

Que, el artículo 11 numeral 8. de la norma constitucional, establece que: "El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio."

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República, establece que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: "Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad."

Que, la Constitución de la República en el numeral 3, letras a y b del artículo 66, establece el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Que, el artículo 169 de la Constitución de la República, establece que "El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades."



Que, el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los objetivos de la política económica, el de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."

Que, la Asamblea Nacional del Ecuador tiene la facultad constitucional de emitir garantías normativas, para desarrollar leyes que hagan posible la aplicación y garantía de los derechos constitucionales, que le corresponden a las personas trabajadoras, en razón de aquello, es necesario adecuar formalmente los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Que, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- En el artículo 195.1 del Código de Trabajo a continuación del primer inciso, agréguese el siguiente:

"La garantía será aplicable también en los casos de despido de personas con discapacidad, discriminación en razón de su orientación sexual, religión, condición médica catastrófica, y a las víctimas de acoso sexual o laboral."

Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 195.2 del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, mediante procedimiento sumario, en el término de 60 días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

En los casos de acoso sexual en el trabajo, también el juez podrá ordenar además que la víctima sea reubicada o trasladada fuera del ámbito de influencia de su agresor.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el término máximo establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

Artículo 3.- Sustitúyanse el artículo 195.3 del Código de Trabajo por los siguientes:

Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la liquidación de haberes que corresponda.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por despido intempestivo, en caso de que no se acoja al reintegro o el empleador se niegue a reintegrarlo.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, sin perjuicio del reintegro será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.



En los casos de reintegro del trabajador por despido ineficaz, el juez podrá adoptar medidas de prohibición de hostigamiento, acercamiento o traslado del trabajador si es que existen razones fundamentadas para creer que el trabajador podrá ser objeto de represalias por parte del empleador o del entorno en el cual se desenvuelve. –

Artículo 4.- Sustitúyase el artículo 197 del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 197.- Caso de separación y de retorno del trabajador.- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del fondo reserva. Si regresa a trabajar con el mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior con el posterior, para el cálculo de que trata el artículo precedente y recibirá este derecho en proporción a lo recibido con anterioridad.

Si el trabajador es contratado por un nuevo empleador e ingresare a trabajar para éste, desde el primer día laborable siguiente al del término sus funciones, no perderá su derecho y antigüedad para el cálculo, provisión y pago del fondo de reserva.

Artículo 5.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 216 del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 216.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores. En los casos de personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, discapacidad compraba que le impida ejercer la labor para la cual se encontraba laborando y las que se encuentren bajo la modalidad de servicio doméstico, por 15 años o más, tendrán derecho a solicitar la jubilación. Para el otorgamiento de la misma se considerará las siguientes reglas:

Artículo 6.- Sustitúyase el artículo 354 del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 354.- Exención de responsabilidad.- El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

- 1. Cuando se produjere exclusivamente por culpa grave de la víctima.*
- 2. Cuando se debiere a fuerza mayor o caso fortuito, entendiéndose por tales a la fuerza externa imprevista que no guarda relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,*
- 3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado el accidente por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.*

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.



Artículo 7.- Sustitúyase el artículo 337 del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 337.- Garantía de la alimentación del jornalero.- *La alimentación del jornalero forma parte de las garantías básicas laborales. El jornalero tendrá derecho a la alimentación en su jornada de trabajo a cargo del empleador. En ningún caso se deducirá valor alguno del salario por este concepto, ni aun por cláusula pactada en el contrato de trabajo, en cuyo caso, se entenderá como ineficaz.*

Artículo 8.- Sustitúyase el artículo 634 del Código de Trabajo por el siguiente:

“Art. 634.- No procede en ninguna instancia, la declaratoria judicial de abandono del proceso, en el que estén inmersos los derechos de los trabajadores.”

Disposiciones transitorias:

Artículo 1.- Los procesos que por despido ineficaz se encuentren sustanciándose a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán haciéndolo bajo las normas vigentes al momento de la interposición de la demanda laboral, en los demás casos se estará a lo dispuesto bajo el imperio de la presente norma.

Disposiciones reformatorias:

Artículo 1.- En el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos, realícense las siguientes reformas:

En el numeral 3 del artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos sustitúyanse las palabras “10 días” por “5 días”.

En el segundo párrafo del numeral 4 del artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos sustitúyanse las palabras “veinte días” por “diez días”

Disposición Final.-

Artículo 1.- La presente Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los días del mes de de dos mil