

ACTA DE LA SESIÓN No.010-CEPDTSS-2020

Lugar:	Quito
Fecha:	Miércoles, 09 de abril de 2020
Hora de inicio:	10h15
Hora de clausura:	13h42

a) Inicio de la Sesión.-

Convocatoria a la Sesión No. 010 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social. La Asambleísta por Manabí, Ing. Karina Cecilia Arteaga Muñoz, en su calidad de Presidenta de la Comisión, pide al Abg. Gabriel Recalde Bolaños, quien actúa como Secretario Relator, se constate el quórum reglamentario.

No.	ASAMBLEÍSTA	PRESENTE / AUSENTE
1	Karina Arteaga Muñoz	Presente
2	Vicente Taiano Basante	Presente
3	María José Carrión Cevallos	Ausente
4	Fausto Terán Sarzosa	Presente
5	Alberto Arias Ramírez	Ausente
6	Roberto Gómez Alcívar	Presente
7	Cristina Reyes Hidalgo	Presente
8	Rina Campaín Brambilla	Ausente
9	Bairon Valle	Presente
10	Marcela Holguín Naranjo	Presente
11	Johanna Cedeño Zambrano	Ausente
12	Verónica Arias Fernández	Presente

El Secretario Relator certifica la presencia de 8 Asambleístas de los 12 miembros que conforman la Comisión, es así que existiendo el quórum reglamentario, se da inicio a la Sesión No. 010-CEPDTSS-2020.

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano.-Le pido la palabra por favor.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Tiene la palabra Vicente.

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano.- Gracias Presidenta, buenos días, un saludo para usted y para todos los compañeros Asambleístas y para quienes han sido invitados a participar en esta sesión. Antes de que se proceda a dar la lectura del orden del día quiero proponer un cambio al mismo para que como último punto una vez que hayamos evacuado todas las temáticas que han sido expuestas en esta convocatoria Presidenta, tratemos el tema del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, hay una propuesta

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

de Reforma, oportuna, debo ser claro en eso, totalmente creo que de buena fé elaborada, pero es necesario que precisemos algunos particulares importantes en función de ese texto, no solo porque vi que ya fue remitido por usted a nuestros correos sino que también algunos compañeros de la Comisión manifestaron su voluntad de apoyarlo, pero es necesario precisar y delimitar cuáles son los alcances del tema que necesariamente hay que hacer algo sobre el numeral 6 del artículo 169 y que indiscutiblemente pero al tratarse de una iniciativa de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores debemos hacerlo obviamente encausando en la necesidad y luego también en lo que el ordenamiento jurídico manifiesta al respecto. Hay ya decisiones en ese sentido de la Corte Nacional de Justicia, y otros particulares que quisiera por favor pudiéramos tratar para poder encausar en una decisión y obviamente poder llevar adelante en el menor tiempo posible la reforma necesaria.

Intervención de la Asambleísta Karina Artega Muñoz.- Compañero Asambleísta Vicente Taiano, sí en realidad la semana anterior nosotros en vista de que los trabajadores lo pidieron, yo fui aquella persona que manifesté en la mesa y en esta reunión que en mi calidad de Asambleísta, mi despacho estaba preparando una propuesta de ley interpretativa y que en esos momentos recibió el apoyo de alguno de los Asambleístas de la Comisión y que quedamos de que nos iban a apoyar en esta propuesta. Hemos preparado una propuesta de ley interpretativa que más allá de que a lo mejor no sea la mejor, yo creo que ha sido también consolidada y revisada por algunos equipos asesores que les pasamos para que puedan ver porque esto fue no sólo una iniciativa mía como Asambleísta, sino fue una iniciativa de los trabajadores que estuvieron presentes ese día y que pidieron en ese momento que pudiéramos nosotros hacer esa ley interpretativa para poder evitar que se siga haciendo estos despidos intempestivos que se estaban dando sin la garantía o sin la sanción de que se les pagara las indemnizaciones respectivas. Entonces, en ese sentido, se ha presentado esta propuesta, yo les pedí a todos para que se unieran, para que pudieran ustedes también apoyar a esta propuesta más sin embargo está a consideración de todos ustedes en el momento que ya esté en la mesa de poder nosotros también debatirla previo a que el CAL la apruebe, entonces y poder también hacer los cambios que dentro de su redacción puedan entregarse o como es todo el proceso de todo proyecto de ley sea interpretativa, reformatoria o nuevo proyecto, poderlo también archivar entonces yo quisiera de pronto no se si tenemos a Romel González? el asesor de mi despacho que nos pueda poner antes de iniciar la sesión solamente la parte resolutive de la ley interpretativa de la ley de interpretación, porque también tengo y quisiera ver que si esa es la que tú has leído estimado Vicente, porque yo considero que que hubieron algunas propuestas que corrieron por todos los lados, entonces no sé si la podemos revisar ahora o si no lo hacemos como ustedes decidan. Si ustedes quieren hacer un cambio del orden del día para analizarlo al final, también sería interesante pero

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

yo creo que sería como doble esfuerzo porque deberá subir otra vez a la Comisión y de pronto ahí tendríamos nuevamente que debatirla.

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano.- Me remite un correo electrónico suyo que entiendo ese es un mecanismo formal de comunicación o de remisión de comunicaciones, yo estoy totalmente de acuerdo en que tiene que tratarse. Pero ahí hay una discrepancia de fondo porque la propuesta es ley interpretativa cuando probablemente el camino no sea una ley interpretativa sino verdaderamente reformar como se debe aplicar esa causal número 6, porque el problema es claro, la ley no establece un mecanismo indemnizatorio justo y por eso si queremos inclusive evitar despidos cuando establezcamos un procedimiento que si alguien aplica esa causal, primero tiene que verificar efectivamente la no posibilidad permanente de ejercer actividad y segundo que debe haber un proceso necesariamente indemnizatorio, símil tal vez, al rubro del despido intempestivo haciendo eco de lo que hizo en la sentencia. Le puedo garantizar que muchas personas van a dejar de utilizar porque van a saber que igual van a tener que ir a liquidar, y debemos ser claros, sí, nosotros tenemos que legislar en función de los trabajadores, los trabajadores también necesitan verdades y decir que esa ley interpretativa va a impedir el despido sería mentirles, porque es como que usted diga mañana se prohíbe matar, hoy la legislación penal establece una sanción para el que asesina, va a la cárcel. Exactamente igual el que despide y no cumple con los procedimientos que establece la ley, tiene que pagar una indemnización. Ahí si hay una diferencia conceptual de fondo entre el texto que usted ha propuesto que habla de una interpretación con los argumentos que estoy señalando, pero en todo caso, coincido con usted. Ya si el camino es darle tiempo, esperemos que la Unidad Técnica Legislativa se pronuncie al respecto, reitero creo que ahí hay varias contradicciones inclusive entre un inciso y entre otro inciso de la propuesta, pero dicho sea de paso espero que se de el tema de la manera que usted la está proponiendo, entonces yo retiro mi propuesta de que sea tratado como un punto del orden del día. So perjuicio de que seguramente vamos a tener duplicaciones de la Unidad Técnica Legislativa, pero entiendo que la voluntad es que la Asamblea lo trate y le solicito que por su intermedio se hagan las gestiones necesarias con el CAL, efectivamente para que se entienda cuál es el alcance de esta buena iniciativa y que deba ser tratada con la prioridad que el caso lo requiere.

Intervención de la Asambleísta Karina Artega Muñoz.- Muchas gracias Asambleísta Taiano. Tiene la palabra la Asambleísta Marcela Holguín.

Intervención de la Asambleísta Marcela Holguín.- Gracias señora Presienta, reitero el saludo de buenos días para todos nos acompañan en ese momento. A propósito de la iniciativa que nos sugiere el Asambleísta Taiano, yo si tengo varios temas que me preocupan y que creo que sí deberían resolverse, insisto, de manera absolutamente responsable por parte de esta Comisión (...) los Asambleístas hemos tenido la

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

oportunidad de hablar con diversos gremios de trabajadores, en donde se asegura que varios de los empresarios se están amparando en el 169 numeral 6, para despedir en este caso a sus trabajadores cuando esas empresas no han cerrado y no han dejado de funcionar, entonces a mi me parece que esto es importante también tomarlo en cuenta. La idea con la interpretativa hasta donde yo entiendo, de ahí también sirve precisamente para que esto sea enviado al CAL y tratado lo más pronto posible, insisto de manera responsable, por los miembros de la Comisión, era precisamente no impedir, porque de alguna manera por una ley interpretativa, no es que vamos impedir del todo que los empresarios cometan graves irregularidades a los derechos que tienen los trabajadores en el país, pero probablemente sí frenar de alguna manera para que los empresarios que estén acogiéndose al 169 numeral 6, no se amparen precisamente en este artículo porque sencillamente no pueden acogerse porque existen limitaciones que están planteadas dentro del 169 numeral 6 que no les permitiría acogerse. Lo que decía el propio Asambleísta Taiano, es decir, son empresas que en muchos de los casos no han dejado de funcionar y no han cerrado sus puertas. Entonces si me parece importante tratarlo el tema desde un punto de vista de una interpretativa, porque lo que necesitamos en este caso es dar respuesta inmediatas a aquellos problemas que se están generando a propósito de la crisis sanitaria. Yo no me opongo tampoco al hecho de que se pueda presentar una reforma, pero me parece que en términos del trabajo legislativo, una reforma toma más tiempo de lo que podría tomar en este caso una interpretativa y lo que necesitamos en este momento, es dar respuesta a los trabajadores que están viendo que sus derechos están vulnerados, pero evidentemente también podríamos pensar en esta posibilidad y para eso, lo único que necesitamos primero es que se envíe esa iniciativa al CAL, que el CAL califique y que sea remitida a nuestra Comisión y en el caso de la interpretativa, esta ya ha sido enviada al CAL. Yo si le pediría señora Presidenta que usted pueda emitir un oficio al CAL para que los miembros resuelvan de la manera más pronta posible este tema, para que se nos pueda enviar a la Comisión y ahí hacemos los cambios que todos pensemos que son pertinentes para hacer algo que evidentemente vaya en función de los trabajadores. Pero creo que este tema no puede esperar, esa es la respuesta que están esperando los trabajadores también desde nuestro lado y creo que si sería pertinente Presidenta en este sentido, enviar una sugerencia al CAL para que se la pueda tramitar en el menor tiempo posible y de ser el caso si es que existiría otra sugerencia de reforma, también enviarla al CAL para poder discutir lo más pronto posible dentro de la Comisión. Gracias.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Muchas gracias Asambleísta Marcela. Compañeros yo solamente quería dejarles dicho que en la propuesta no se está prohibiendo el despido, más bien esta interpretativa es una de las oportunidades que, así como lo pidieron los trabajadores, quiero es destacar eso, la semana anterior, los ayudaría para poder dejar claro algunos temas, ya que la reformatoria solo serviría para

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

eventos futuros, más no ahora en la pandemia, entonces yo estoy de acuerdo con la Asambleísta Holguín que todos los aportes que puedan llegar a través de la Unidad Técnica Legislativa y el Consejo de Administración Legislativa como tal aprobados, nosotros estaremos siempre como siempre lo hemos estado, para poder conocerlos, debatirlos y también tomar las decisiones que vayan siempre a favorecer, a este grupo laboral que es lo que nosotros buscamos como naturaleza de la Comisión. Yo agradezco a las personas que están atentas a esto, porque esto significa que todos los legisladores de esta Comisión, queremos lo mejor posible para cada uno de los trabajadores, queremos poner nuestro mayor contingente, poner nuestro mayor esfuerzo para que las cosas queden como debe de quedar, y es así que hoy día tenemos justamente un proyecto de ley propuesto por el Asambleísta Vicente Taiano, que es un proyecto de ley que va coyunturalmente en acuerdo con lo que estamos viendo hoy día, entonces si le pediría con el retiro de la propuesta del señor Asambleísta Vicente Taiano. Si le pediría al señor Secretario que podamos nosotros ya seguir con el siguiente punto del orden día.

b) Lectura de la Convocatoria y del Orden del Día.-

Punto No. 1 del Orden del Día.- Lectura y aprobación del Orden del día.- Por disposición de la señora Presidenta de la Comisión pide se dé lectura al Orden del Día por medio de Secretaría, se convoca a las y los Asambleístas miembros de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social a la **Sesión N.º 010-CEPDTSS-2020**, la cual se realizará de manera virtual el día **Miércoles 08 de abril de 2020** a las 10h30, con el objeto de tratar el siguiente orden del día: 1.- Lectura y aprobación del Orden del Día. 2- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales”, recibir la comparecencia del Asambleísta Vicente Taiano Basante, a fin de que exponga al pleno de la Comisión los aspectos mas relevantes del mencionado proyecto de ley. 3.-Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al abogado Marcos Miranda, Director Legal de Ecuador Libre, fin de que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto. 4.-Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al señor Jaime Guerrero Ruiz Experto Nacional en Metodología de Teletrabajo. 5.-Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General a la doctora Elisa Lanas, PhD, docente en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, a fin de que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto. 6.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al señor Fernando Andrade representante del Directorio de Empleados de la Universidad Andina Simón Bolívar, fin de

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto. 7.- Análisis y Debate del Articulado del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” 8.-Recibir en Comisión General a ex trabajadores de la empresa Recover a fin de que expongan ante el Pleno de la Comisión sus denuncias en contra de la referida empresa. 9.- Clausura de la Sesión.

En este punto de la Sesión se incorporan los siguientes Asambleístas: María José Carrión Cevallos, Alberto Arias Ramírez, Johanna Cedeño Fernández y Rina Campaín Brambilla.

Punto No. 2 del Orden del Día.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales”, recibir la comparecencia del Asambleísta Vicente Taiano Basante, a fin de que exponga al pleno de la Comisión los aspectos mas relevantes del mencionado proyecto de ley.

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano Basante.- Bueno, voy a ser breve a fin de que podamos evacuar los siguientes puntos del orden del día porque esa fue una propuesta de reforma puntual al Código de Trabajo que presenté el 20 de enero de 2020. Fundamentalmente, basado en las estadísticas oficiales 5.5 millones de ecuatorianos antes de esta crisis de pandemia no tenían en el país acceso a fuentes de trabajos es decir 4 de cada 10 tienen una fuente plena laboral y es importante crear o poner sobre la mesa a discusión cambios que se vuelven necesarios. Estamos totalmente conscientes que para crear trabajo una reforma legal no basta, pero una reforma legal es parte importantísima en aquello y por eso escribí un proyecto bastante sencillo que necesariamente tiene que ser enriquecido y mejorado por esta Comisión. De hecho, está escrito en palabras sencillas inclusive para que se haya podido el primer cometido que es pasar la calificación de la Unidad Técnica Legislativa y la aprobación del CAL para que sea remitido a nuestra Comisión y con problemas, digamos que con las justas, se pudo dar esa aprobación con cuatro votos y hoy lo estamos discutiendo, así es que esta simplemente es una propuesta que entiendo difiere con algunos pronunciamientos conceptuales de muchos compañeros legisladores pero es importante regular ciertas temáticas como una que por ejemplo hoy está en voga y la está utilizando el país entero que es el teletrabajo, a lo que me voy a referir más adelante y rápidamente. Ahora, entrando en materia ¿qué es lo que busca el proyecto?, primero, si bien es cierto, hay definiciones dispersas en la legislación laboral claramente se establezca qué es el trabajo autónomo, claramente como la actividad que realiza una persona por sus propia cuenta y sin relación de dependencia, pero lo importante más allá de que la Constitución establece esta metodología de trabajo, el Código la recoja obviamente garantizando la libertad del ejercicio de esa actividad sujeta a las regulaciones puntualmente en ordenanzas municipales por qué?, porque el problema en la práctica del trabajador autónomo es que tiene muchas complicaciones con los municipios que por propia competencia constitucional y legal tienen el control de la vía pública, por lo tanto, era importante precisamente dejar claro a nivel también de marco regulatorio laboral lo que ellos poseen como mercadería o cualquier otro tipo de insumos para la comercialización bajo ningún concepto pueden ser retenidos o incautados más allá de que hoy hay mandato

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

constitucional pero necesariamente el Código lo tenía que establecer de esa manera. Luego dos precisiones que son importantes ya en materia práctica en cuanto a procedibilidad laboral: estoy proponiendo para darle facilidad al trabajo de los Jueces de Trabajo que a continuación del artículo 7 del Código del Trabajo se incluya en nuestra legislación un principio reconocido en el mundo entero y en otras legislaciones, el denominado de la primacía de la realidad laboral y qué es lo que buscamos? que precisamente la realidad de los hechos sea tomada en cuenta y tenga efectos jurídicos, es decir, lo que pasa en la realidad. El típico caso del trabajador que tiene que ir a demandar porque lo obligaron a realizar más de una labor, lo cambiaron de puesto y no está remunerada y no hay un mecanismo claro. Sí, ahí el juez va y actúa en función de los elementos que se aportan en la acción y en su sana crítica cuando nosotros precisemos que va a primar la realidad, es decir, no importa que el contrato diga que el señor está haciendo A o B o C tarea, en la realidad está haciendo A, B, C, D, X y precisamente, en función de eso es que presenta su reclamo. Así es que la aprobación de este principio va a ayudar muchísimo a dar celeridad a la tramitación de causas laborales porque de hecho es una de las particularidades con la que los jueces de trabajo y obviamente las partes litigantes se encuentran diariamente. Dentro de esta misma línea y en esa misma proposición del artículo 7, si bien es cierto, universalmente ya en resoluciones en la OIT ya está reconocido en hecho de que en caso de duda se aplique la norma que favorezca al trabajador. Esta disposición de manera expresa no está asentada así en el Código de Trabajo y por eso propongo que a continuación de este artículo 7 como 7.2 se incluya también el principio de aplicación favorable a la persona trabajadora. ¿Qué quiere decir esto? que en caso de duda sobre la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias o inclusive contractuales, esto es importantísimo, en materia laboral siempre estas todas sean aplicables en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, porque de repente podemos encontrarnos ante la existencia de dos normas en la misma jerarquía, y obviamente es necesario que el Código contemple claramente la necesidad y la obligatoriedad, me refiero más allá de la legislación paralela o supletoria y aplicar siempre la interpretación más favorable a la persona trabajadora. Eso en cuanto a lo que establezco conceptualización de principios. Ahora vamos ya a la figura contractual. El artículo 14 del Código del Trabajo propongo que sea sustituido por el siguiente texto que establece la posibilidad de que se pueda contratar a plazo fijo, obviamente, estableciendo particularidades. ¿Cuándo puede proceder de acuerdo a esta propuesta el contrato a plazo fijo que podrá tener una vigencia de doce meses y sólo podrá exclusivamente y de manera restrictiva ser suscrito hasta 24 meses?, cuando empresas nuevas o en un existente se necesite desarrollar una nueva línea. Es importante precisar estas variables. Ahora si nosotros revisamos estadísticas, cuando pasamos al contrato de plazo indefinido necesariamente nos llevan a ver números y si vemos en porcentaje si hubo más o menos acceso al trabajo, la respuesta es que hubo menos opciones de acceso al trabajo por varias causales, probablemente desde el punto de vista una de esas es el haber eliminado la figura de la legislación laboral. Ahora es importante precisar que el control y el respeto a los derechos de los trabajadores tiene que necesariamente tiene que ser: claro, exhaustivo y debe mejorarse para que no exista vulneraciones, pero esta propuesta busca generar una alternativa al menos temporal de acceso a una plaza de trabajo ya sea en una relación de 12 meses o de 24 meses. Y obviamente que al momento de terminar esa relación si se lo hace de manera exabrupta tiene que irse a al norma del Código en

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

relación al pago de la liquidación por despido intempestivo y que la terminación del contrato a plazo fijo tiene que instrumentarse conforme a lo que establece el Código de Trabajo. eso en cuanto a la propuesta de establecer en nuestra legislación nuevamente la contratación a plazo fijo. Segundo: ya la Asamblea Nacional en el mes de febrero aprobó la Ley de Emprendimiento consecuencia del veto que el Ejecutivo realizó, y es importante que nosotros también establezcamos un marco jurídico para el desenvolvimiento de las personas que van a trabajar en el mundo del emprendimiento y es necesario que se establezca un contrato de emprendimiento y que tengamos presentes cuáles son las variables o las consideraciones que el emprendimiento da, es una actividad que generalmente empieza con poco capital y con pocos trabajadores. La estadística demuestra que el Ecuador es el país que más emprendimientos desarrolla, pero también es el país que más fracasos en esta materia tiene, por lo tanto es importante establecer una posibilidad de que también en la modalidad de emprendimiento se pueda realizar trabajos, o se puedan realizar convenios contractuales que tengan una modalidad o una duración de plazo fijo y que se pueda renovar hasta 3 años y por qué? porque cuando vamos a los estudios y a la norma que le sirvió inclusive a la propia Asamblea para poder expedir esta Ley de Emprendimiento encontramos puntos de equilibrio entre el tercero y el quinto año, generalmente mucho más allá del tercer año. Por eso es importante generar esta figura contractual sobre todo par que sea aplicada a todos aquellas situaciones que van a constar en el registro nacional de establecimientos que ha sido creada por la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. Importante este particular, porque de lo contrario vamos a ponerle aquí una piedra de tope al desarrollo de emprendimientos, sí, si bien es cierto, esa ley establece una serie de posibilidades que tienen que aún reglamentarse para que no sea letra muerta. Es importantísimo que el Código establezca esta figura contractual con cuáles van a ser las particularidades y sobre todo, encontrar un tema que es necesario discutirlo. Nosotros queremos que el empleado que accede a esa plaza de trabajo no la pierda porque el emprendimiento quiebra o porque el emprendimiento fracasa. Entonces, lo importante de que la utilidad sea reinvertida necesariamente en capital de trabajo y aquí tiene que haber una contraprestación necesaria, si esa utilidad, y esta es una de las precisiones que tienen que hacerse a esa propuesta, si esta utilidad va reinvertida y no va a ser repartida, necesariamente puede disponerse que hay que garantizar un poco más allá esta estabilidad laboral. Si yo como empresa voy a decir y tengo esta utilidad y la voy a disponer a capital de trabajo para mantener la operación, tengo que mantener el compromiso y la obligatoriedad necesariamente de no despedir a la plana de trabajo que participó para que el emprendimiento durante ese tiempo que generalmente el primer año pueda seguir adelante y no fracase. Es importante sí precisar el texto porque está escrito en manera amplia, pero estoy explicando cuál es el deber ser, cuál es el objetivo, cuál es el alcance. Precisamente buscar que esas plazas de trabajo que han sido parte de esta sociedad, porque debemos comprender que el aporte del trabajador es fundamental para que el emprendimiento se siga desarrollando, tiene una contrapartida que es cuidar esa plaza de trabajo que tiene una fecha límite en este caso en la modalidad de plazo fijo que propongo. Ahora, es importante siguiendo con la propuesta hablar del hecho de que se regule el contrato juvenil. Hoy el Ministerio de Trabajo tiene normativa al respecto, pero lo que busca esta propuesta es que la legislación de manera permanente tenga una respuesta a la existencia de un contrato juvenil y también a la existencia de un contrato de

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

emprendimiento, que no sean decisiones que dependan del Gobierno de turno, o que dependan de la metodología, la filosofía o de la creatividad o buena voluntad poca o ninguna del Ministro de Trabajo de turno o del Presidente de la República de turno. Sino que sean prácticas permanentes que permitan establecer normas y reglas claras para que en el caso pasado, para el acceso a una plaza de trabajo de modalidad del sector emprendimiento y en este caso para que haya una primera experiencia de trabajo en el contrato juvenil. Si bien es cierto, se definen rangos para la ley en edades. ¿Quién es un joven? yo he propuesto que hablemos de una primera experiencia en un contrato que puede celebrarse por un año y podría extenderse hasta 24 meses, pero lo importante es que haya un rango menor entre 18 y 24 años y más adelante voy a entrar a explicar la propuesta en función de cómo debería manejarse aportes y también prestaciones en materia de seguridad social. Porque si queremos que alguna de estas reformas en el evento de que sean aprobadas, sean aplicables, no tienen que volverse letra muerta. Es decir, que tiene que encontrar quien crea la plaza de trabajo un beneficio y quien reciba de la plaza de trabajo que tenga la absoluta tutela y garantía de sus derechos, de acuerdo a lo que establece la Constitución, Tratados Internacionales y obviamente el Código del Trabajo. Ahora, lo que buscamos es que el rango esté entre los 18 y 24 años porque generalmente esa es la edad en la que hay escolaridad todavía, ya sea terminando la etapa secundaria o la etapa universitaria y además que una problemática con la que se enfrentan los jóvenes es que cuando van a buscar un empleo, le dicen cuál es tu experiencia? y experiencia ninguna. Si es importantísimo también que establezcamos en qué segmento productivo o en que o hacia que empresas va a ser aplicable esto, obviamente no lo podemos obligar a todas, aquí tenemos que ir a la norma del Código Orgánico de Producción que por número de trabajadores y por facturación establece los segmentos de las compañías, de PYMES, pequeñas, medianas o grande industria. Generalmente, hablando de millones de facturación y más de 100 empleados. Hoy si queremos hacer un símil, en nuestra legislación establece bajo esos parámetros, la obligatoriedad de poder contratar personas con alguna capacidad especial o con alguna discapacidad. Exactamente igual lo buscamos hacer con el tema de contrato juvenil. Claro está, tenemos que también buscar aquí si el trabajo coordinado con el Ejecutivo para que se generen los incentivos necesarios para este tipo de contrataciones. Probablemente en algún momento se había pensado una mayor deducibilidad de impuestos, pero no es un tema que puede estar tocado en este proyecto, porque no es competencia legal nuestra ni constitucional. Pero si es importante si vamos a establecer una obligación para a partir de determinado número de trabajadores y de determinado número de facturación, tener en un porcentaje que sí deberá ser regulado esto por la autoridad del Trabajo, que hayan algún tipo de incentivos hacia la persona que tiene la obligatoriedad de desarrollar esa modalidad de contratación. Eso en cuanto al contrato juvenil. Ahora, hay una nueva modalidad y que generalmente ya se está desarrollando mucho en nuestro país sobre todo con la introducción de plataformas o aplicaciones. Tenemos muchas que hacen delivery de alimentos preparados o de vegetales, de cárnicos, de proteínas o inclusive también muy utilizadas en el mundo de la movilización, como los taxis, como lo hace UBER o CABIFY, sólo estoy hablando del uso de estas tecnologías y de estas plataformas. Y qué pasa? son actividades que realiza una persona, sí, con sus medios, bajo su cuenta y riesgo, pero generalmente con instrumentos que otra persona le da, y también vamos al ejemplo súper claro, por ejemplo la persona

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

que es un trabajador semi autónomo o autónomo y va con un carro y vende bolos o vende helados, él recibe de esta compañía el producto que comercializa y tiene ahí una relación civil o por comisiones, pero trabaja muchísimas horas en la calle, no tiene seguridad social, es prácticamente una valla móvil de esta persona, porque esta persona que venden los bolos están totalmente vestidas con la publicidad de la empresa que le suministra el producto que venden. De hecho, la empresa generalmente les da el carrito que también está brandeado. Entonces, cuál es la propuesta, que la legislación contemple un marco jurídico para estas personas que realizan actividades dependientes o semi autónomas y que se regule, claro, tú lo realizas bajo tu propia cuenta y riesgo pero que puede existir la posibilidad de tener una afiliación a la seguridad social y esto es lo que hay que discutir, que esta persona, el empresario, que a través de esa persona recibe ventas porque estas personas venden en volumen, que también son utilizadas como lo dije, prácticamente como un mecanismo de publicidad rodante, porque en su cuerpo o en el carro van llevando aquello, puedan tener la posibilidad de como un aporte pequeño de ellos a la seguridad social y su aporte voluntario tener algunas prestaciones, al menos las básicas, la prestación de salud y la prestación de riesgo del trabajo y obviamente para aquello es necesario que se convoquen a las autoridades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para poder distinguir la metodología de los aportes que al final de esta exposición lo voy a hacer. Decía que era necesario establecer condiciones para que esta modalidad funcione, por ejemplo que esta persona lo haga por sí sola y no tenga otras personas a su cargo. De que no realice una actividad que obviamente otras personas si que tienen relación de dependencia lo realizan en la empresa. Tener obviamente su propia infraestructura y tampoco poseer otros puntos de venta en este sentido. Sería importante que nosotros podamos volver a esta discusión, quiénes van a estar bajo esta modalidad? las personas que venden cosméticos por ejemplo por catálogo, hay varias marcas que están dispuestas a eso e inclusive antes de esta propuesta tuve conversaciones desde la informalidad con algunas personas que generalmente encausan este tema y no encontrarían complicación alguna en poder aportar aunque sea puntualmente no con algo tan importante a ese rubro de la seguridad social, encontramos también las personas que trabajan en todas las aplicaciones, el señor que va en la patineta, en la moto, en la bicicleta entregando comida, el señor que está todo el día en el taxi con la aplicación llevando adelante este tema. Son personas que necesitan una garantía y hoy el mundo está cambiando y hoy el Ecuador con esta pandemia está reconociendo que tenemos que adecuar la vida al mundo moderno, que nuestro código es caduco y que tenemos que establecer un marco jurídico para que efectivamente quien está trabajando pueda tener esa protección que la Constitución de manera acertada establece, no sólo con el acceso al trabajo sino para hacerlo en las condiciones de dignidad y obviamente con la prestación y la atención que el Estado pueda hacerlo, siempre y cuando exista esta relación con la seguridad social. Dejo claro algo, esta modalidad no crea una relación de dependencia, lo que sí crea es un aporte por parte de quien se beneficia también del trabajo de esta persona en una porción y en la porción obviamente más grande de quien va a recibir el servicio de la seguridad social que necesariamente tendrá que estar limitado a prestación de salud, por un lado, y obviamente a riesgos del trabajo porque generalmente son actividades que se establecen en (...) que se realizan en la calle. Una precisión, simplemente a efectos de que queden ciertas claridades yo propongo también de que en el artículo 9 cuando hablaba de temas

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

que tienen que ayudar a priorizar la relación laboral, queden claramente establecido que va a haber un reposo en la jornada privada de al menos 30 minutos, hoy no es, el código no lo establece de esa manera y es necesario que eso vaya para allá. Así como también es necesario simplificar el mecanismo de trabajo y debe existir una renuncia en línea, es decir que las personas trabajadoras en cualquier momento, puedan presentar su carta de renuncia en formato que mantenga la autoridad de trabajo en línea y obviamente, hay que dar un tiempo, presentar esta renuncia, si no es aceptada en 5 días obviamente la autoridad de trabajo debe disponer el cálculo y el pago de la liquidación pertinente. Ese es otro problema en la práctica, la renuncia. Hay un tiempo indefinido, no está definido y las personas que inclusive teniendo la posibilidad de acceder a una mejor condición laboral, no pueden hacer y se encuentran en un limbo, de ahí encontramos otro tipo de problemática ya si ahora de naturaleza práctica. Ahora regreso a la siguiente y última modalidad contractual que estoy proponiendo: el Teletrabajo y lo decía, lamentablemente y lo digo lamentablemente porque esta pandemia está cobrando vidas, se ha puesto ya en el Ecuador sobre la mesa la discusión y la necesidad de que exista teletrabajo, sí, si bien es cierto de manera marginal y diría yo un poco residual, en el Ecuador se ha avanzado un poco en teletrabajo, pero reitero, esta es una modalidad que hoy más que nunca debe estar regulada en el Código de Trabajo, porque la vida cambió y de aquí probablemente durante muchísimos meses o tal vez de manera indefinida no vamos a poder retomar la metodología de trabajo exactamente en las condiciones de asistencia y de ejecución presencial como se lo había venido haciendo. Y es importante precisar qué hizo el Ecuador en teletrabajo?, ya en el año 2016, en el año 2017, en el año 2018, se expidieron algunos Acuerdos Ministeriales que establecían una especie de discusión piloto de la modalidad de teletrabajo e inicialmente esos pilotos y la resolución o el Acuerdo en el 2018, qué era lo que buscaba? que sea aplicable para los segmentos (...) le decía que lamentablemente, y digo lamentablemente por la crisis en materia sanitaria que esta pandemia nos está haciendo vivir y transitar y de lo cual todos estamos sacando lecciones como personas y como país, se puso ya sobre la mesa la discusión de la utilidad y la necesidad de la figura del teletrabajo que en el mundo viene siendo utilizada hace muchísimo tiempo. Y como lo dije cuando hablaba del contrato de emprendimiento y cuando hablaba del contrato juvenil, es necesario que esta figura no quede al libre albedrío del Ejecutivo de turno o del Ministerio de Trabajo de turno, sino que sea verdaderamente una figura permanente que establezca la legislación porque tiene muchas bondades y muchísimas facultades. Primero, partiendo desde el punto de vista de que puede ser aplicados para potenciar trabajos hoy considerados como vulnerables tanto en el área pública como privada. Y a qué me refiero? por ejemplo a mujeres que están en período de lactancia, a mujeres que están cursando su embarazo, a personas que tienen alguna enfermedad catastrófica, pero que mentalmente pueden realizar una actividad inclusive quienes tienen alguna discapacidad física y sobre todo también puede ser realizado por adultos mayores. La aplicación del teletrabajo tiene muchas bondades, primero porque vamos a potenciar el trabajo de estos segmentos. Segundo, de manera definitiva esto genera muchísimos ahorros de recursos en logística, en pago de servicios básicos, en papelería, en movilización, en uniformes, inclusive hasta en alimentación. No es extraño por ejemplo, y vamos a un ejemplo en Estados Unidos transnacionales como IBM están dejando y están poniendo a la venta sus grandes negocios en las avenidas más caras y de mayor plusvalía en Nueva York, para ir a alquilar pisos enteros de

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

espacios de co-trabajo que se conoce como "coworking", precisamente porque debemos hoy y compañeros esto es importante, entender que el teletrabajo es más de lo que ha concebido el país, un Acuerdo Ministerial y para muchos el teletrabajo es esto, internet, una computadora, una laptop, un celular y simplemente empezar ahí. No, el teletrabajo, implica muchas cosas, beneficios, pero necesitamos regularlo desde el propio hecho de que se van a tener que expedir nuevas reglamentaciones al interno de la empresa para hacerlo. Por ejemplo hoy en el sector público hay muchas personas que están en su casa y que no están haciendo nada, cuando podrían realizar una actividad vía teletrabajo. Pero es importante que como Comisión hagamos un aporte trascendental de manera permanente y que tenga una banda clarísima. Ahora, en el Ecuador ya existían algunas iniciativas de respecto del teletrabajo, no es que no había pasado nada, ya hubieron Acuerdos Ministeriales en el 2016, en el 2017, en el 2018, pero simplemente fueron pilotos que estaban encaminados a demostrar una realidad que efectivamente que esta actividad de teletrabajo servía. En mi proyecto propongo que se agregue a continuación del artículo 279: Teletrabajo: yo decía que es la actividad que se realiza en domicilio, pero es importante ya aquí empezar a hacer los aportes, el teletrabajo usted lo puede hacer en el domicilio o fuera, hay que decir que es la actividad que se va a desarrollar fuera de las instalaciones de la empresa, porque se lo puede hacer en la casa, lo puede hacer en un coworking o lo puede hacer en otra locación. Lo importante es que empecemos a definir que obviamente el teletrabajo también puede ser realizado de manera total o puede tener una jornada parcial. Esos particulares no los expresé anteriormente como se los dije en la propuesta inicial porque quería que sea sencilla y que sea calificada, pero es importantísimo poder establecer que se puede trabajar bajo esta modalidad hacia los segmentos vulnerables que ya referí, mujeres embarazadas, etc., pero que se lo puede hacer de manera total no se si pueda usar de manera permanente o también se lo podría hacer de manera parcial. Es importantísimo regularlo y esto va a ayudar a que se recuperen muchísimos recursos, porque obviamente también hay que potenciar generalmente o por teletrabajo personal calificado para hacer teletrabajo, no todo el mundo puede hacer teletrabajo, como hoy se dispuso en una resolución del Ministerio, vaya a hacer teletrabajo, no, el teletrabajo el va mucho más allá de lo que la Resolución obviamente lo ha concebido, y hoy en situaciones como esta, como la pandemia, es una figura ideal como se dice por ahí como anillo al dedo que nos va a permitir inclusive si se la norma bien, y se la regula mejorar la propia productividad de las personas y de las empresas y busquemos también otro serie de factores, porque si hay menos carros rodando, menos motos rodando, hay menos contaminación, vamos a mejorar el sistema de movilidad de las ciudades, apuntalar la transportación pública, vamos a beneficiar como dije a estas personas que para algunos son grupos vulnerables. Aquí tenemos la posibilidad de que las madres que tienen hijos pequeños tengan más tiempo con sus hijos trabajando desde la casa, claro, hay que definir las normas por eso yo decía que ya cuando se reglamente o se establezcan los reglamentos internos vamos a encontrarnos avocados a ciertas particularidades. Por ejemplo, en Colombia ya están discutiendo indemnizaciones por situaciones que se dan como eventual riesgo de trabajo con tal de que esté en la casa, porque por ejemplo si usted está haciendo teletrabajo, está destinado a realizar en determinadas horas la tarea o actividad, pero si usted está cocinando y se quemó con la olla con el agua caliente eso es un riesgo de trabajo o no, va como vernos al futuro avocar, probablemente a poder tener que enfrentar este tipo de particularidades.

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Así es que yo creo que está por demás justificado el hecho de la necesidad de que el teletrabajo sea parte de una actividad permanente y la propia legislación tendrá que establecer inclusive para la aplicación de lo trabajo en lo público, reglas claras. Porque debería dársele en la función pública para el teletrabajo las herramientas de trabajo que es la computadora o la tablet, con ciertos filtros para que la información privilegiada no pueda trascender, no pueda ser mal utilizada. Hablando en función de presupuesto, por ejemplo un Municipio. decisiones de desarrollar un proyecto inmobiliario, hacer una vía. Si esa información circula antes alguien se va a ver tal vez beneficiado. Y finalmente, una vez que he explicado esta figura la propuesta de regular en el Código de Trabajo teletrabajo, la propuesta de considerarla ingresarla a la contratación a plazo fijo con límites absolutamente claros, la propuesta de crear contratos de emprendimientos como una nueva modalidad contractual, la propuesta regular el contrato juvenil y de precisar estos enunciados como garantías para los trabajadores autónomos, como la forma de interpretar favorablemente en favor del trabajador cuando haya un proceso en el sentido más favorable a sus derechos el tema de que quede claro que al menos con 30 minutos en el sector privado deben ser dados como la jornada de alimentación. Algunos hablan como parte de reposo. Finalmente, quiero hablar sobre algo que creo que es fundamental decía cuando empecé esta intervención que crear trabajo es la suma de varias cosas y la legislación es parte de eso, pero necesitamos que hayan reglas claras. Que contratar no sea muy complicado y tampoco sea caro. Hoy si bien es cierto, tenemos un sistema de seguridad social que se basa en la solidaridad. Lamentablemente en esta crisis hemos visto que no ha servido y no ha sido puesta a beneficio del ciudadano, por eso también estamos discutiendo en esta propia Comisión inclusive la forma como debe manejarse el manejo de la seguridad social, inclusive si esa integración tripartida del Consejo Directivo del IESS es correcta y si debe ser necesariamente presidida por el representante del Ejecutivo cuando la plata es de los trabajadores. Pero es importante que revisemos algún mecanismo que permita que contratar para quien va a abrir la plaza de trabajo sea más atractivo, y si estamos hablando de contrato juvenil, si estamos hablando de un contrato de emprendimiento que generalmente va encausado a personas jóvenes, eso dice la estadística del país, que son el mayor número de emprendedores. Tenemos que buscar desde la creatividad que la y la realidad y de ahí es importante Presidente y compañeros Asambleístas que a esta discusión en las siguientes sesiones sea incorporados los representantes de la seguridad social pensar en cómo descomplicamos este tema. Hoy todos pagamos un impuesto a nuestro salario bajo la figura de aporte a la seguridad social el recibir determinadas prestaciones. Qué es lo que considero podríamos discutir. Que en esta modalidad puntualmente y exclusivamente que está contemplada en este proyecto el aporte patronal y el aporte del trabajador cuesten menos, pero claro, como hablamos de que el sistema de seguridad en el Ecuador se fundamenta en la solidaridad y la complementaridad, necesitamos limitar el acceso en estas figuras contractuales y durante exclusivamente el tiempo por el cual se trabaje en estas modalidades cuál va a ser la prestación que yo recibo si yo aporto a la seguridad social voy a percibir necesariamente lo básico, que es salud, que es la prestación que más importa y riesgo de trabajo, porque una persona que está en su primera experiencia laboral entre los 18 y los 24 años, no está pensando en jubilarse. Yo se que ese es un derecho, y yo se que eso está establecido en la legislación, pero el mundo está cambiando y si no somos creativos no vamos a aportar con cambios reales y aplicables para que se generen más plazas de

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

trabajo. Así como también, cuando estamos hablando del trabajador semiautónomo era necesario el hecho de que esta persona aporte si el pago a la seguridad social cuesta menos ya no cueste el 10.45% sino va a costar por ejemplo el 5% que quien le entregó el carro para vender el helado, le dio el uniforme, le da el producto a quien le hace publicidad, sí no va a tener una relación de dependencia con él, pero si puede aportar un 2 o un 3 o un 4% para que esa persona tenga seguridad social y será un trabajador que va a estar más motivado y que va a estar seguro porque va a estar en la calle expuesto al sol, el cáncer del sol, a que le roben, a que el perro le muerda, a que lo atropellen, etc. Reitero, y creo que es importante que este proyecto sea mejorado como estoy seguro va a ser con todos sus aportes, con la participación de representantes de la seguridad social, precisamente para poder discutir sobre esta propuesta de limitar el monto y también en función del monto recibir las aportaciones o los servicios, perdón, de seguridad social. Pero es importantísimo, compañeros Asambleístas, que nosotros pongamos nuestros temas sobre la mesa de ejecución, hoy más que nunca la dinámica de trabajo necesita ser creativos, innovadores y esta si es una propuesta integral como es el deber ser, a donde todos queremos llegar como Comisión y de hecho, estamos trabajando en aquello. Pero creo que es un buen punto de partida, sobre todo hacia el teletrabajo para darle a la ciudadanía respuestas ante su expectativa y siempre tendríamos que buscar que la relación sea clara y mientras las normas sean claras vamos a tener una banda y parámetros inclusive para poder exigir rectificaciones o verdaderamente hacer valer los derechos de los trabajadores. Entonces, Presidenta, hasta ahí mi exposición inicial en esta materia.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Le agradecemos al Asambleísta Vicente Taiano por todo su contingente que nos está dando. Justamente en momentos donde se necesitan temas como este y el teletrabajo es una de las expectativas que hoy tiene todo el pueblo, no solamente en el Ecuador, sino también en algunos países de la región. Y quiero decirle a todos los compañeros y a las compañeras Asambleístas, que vamos a tener las comparecencias que tienen que ver todas con el teletrabajo. Agradecemos la presencia de todos los invitados a esta convocatoria de la Comisión. Tenemos también un Juez Laboral que está aquí presente que también va a dar su exposición, al señor Jaime Guerrero, entre otros, a la doctora Elisa Lana, que también van a estar aquí convocados y que hay un punto de análisis y debate. Entonces, quisiera si tienen ustedes preguntas al Asambleísta Taiano, poder ponerlas en este momento de el análisis y debate, si así ustedes lo consideran necesario. Pero si algún compañero que a lo mejor quiere hacer una precisión o que el Asambleísta Vicente Taiano haga una mejor precisión ahora o seguimos como está establecido en la convocatoria del orden del día par poder dejar todos estos insumos, todos estos aportes y todas estas preguntas que ustedes tengan ante este proyecto presentado por el Asambleísta Taiano para el punto de análisis y debate. ¿Estamos de acuerdo?. Si, Ok, entonces, señor Secretario sigamos al siguiente punto del orden del día para poder escuchar a la siguiente persona que va a comparecer en la Comisión.

Punto No. 3 del Orden del Día.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al abogado Marcos

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Miranda, Director Legal de Ecuador Libre, fin de que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Tiene la palabra el señor Marcos Miranda, para que tenga su exposición. Le recordamos que tiene cinco minutos para su intervención y que podamos ser lo más consolidado posible para poder expresar ante esta Comisión todos sus puntos de vista legales para que se sirvan de aporte para este proyecto de Ley.

Intervención del abogado Marcos Miranda, Director Legal de Ecuador Libre.- Muchas gracias, extendiendo un cordial saludo a todos los miembros de la Asamblea Nacional, esperando que estén bien de salud y sus familias también, así como todos los que nos acompañan en esta sesión. Me voy a referir y voy a procurar respetar al máximo el tiempo otorgado por esta Comisión. Voy a empezar conversando sobre el proyecto de ley presentado por el Asambleísta Taiano, evidentemente todos mis comentarios tienen la intención de aportar al debate para poner cierto punto sobre la mesa. En primer lugar quisiera referirme al artículo primero referente al trabajo autónomo. Yo creo sobre este artículo que si bien es positivo el reconocimiento del trabajo autónomo, el incluirlo en el sistema de seguridad social como tal, habría que aclarar si va a ser obligatorio o no, puesto que todos conocemos ya las debilidades que tiene y la insostenibilidad del sistema actual, que esa pues será inclusive otra respuesta y otra propuesta que debe sacar esta Comisión con respecto a la reforma de la seguridad social. El sistema de reparto actual es insostenible, las cargas son muy altas, evidentemente limitan la contratación y creo que es algo que debe ponerse de también de manera bastante clara, porque actualmente, o la menos al día de hoy, nosotros ya sabemos que los trabajadores autónomos de cierta forma tienen la facultad de ser afiliados voluntarios o ser estos afiliados que no tienen relación de dependencia. Entonces un poco mencionar eso de ahí, y con respecto a esta prohibición que se establece al final al final del artículo, que los productos comercializados por las personas trabajadores autónomos no podrá ser retenido ni incautados, creo que debemos tener mayor técnica legislativa en ese tipo de actos, puesto que tendría que aclararse que siempre que estos productos no vengan del cometimiento de una actividad ilícita y que tengan evidentemente documentos de soporte, será muy difícil hacerlo, porque nosotros conocemos que hay vendedores de agua, entonces uno dice bueno, el agua no debería representar como tal un riesgo como tal, agua embotellada, fabricada por alguna empresa del país. Pero lo cierto está en que si alguna otra autoridad o algún otra personas demanda o reconoce que ha sido pues producto un hurto, estas mercancías si deberían ser retenidas. Entonces un poco creo que hay que tener mayor técnica en el momento de establecer que no se puede retener ni incautar, seguramente aclarando que siempre que cumplan con toda la normativa aplicable para la naturaleza de la mercadería. En relación al artículo segundo, quisiera mencionar únicamente que el principio de primacía de la realidad es aplicado por los operarios de justicia, es un principio que ya existe y que incluido en la norma, no hace ni más ni menos. Pero lo que si me preocupa del artículo segundo es que al final del artículo se establece que será inconstitucional algunas de las cuestiones que vayan en contra de este principio como tal. Y no cierto es que una ley no puede declarar que ninguna acción

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

u omisión será inconstitucional, sino que únicamente el encargado de esa labor dentro de nuestro marco jurídico es la Corte Constitucional. Con respecto al artículo 3, el principio de favorabilidad al trabajador, no sólo que ya está en el artículo 7 del Código del Trabajo, me parece que es repetitivo, sino que también la Constitución lo reconoce. Entonces, como digo no, me parece que una añadidura innecesaria. En relación al artículo cuatro, se refieren al contrato a plazo fijo, primero que nada tengo que decir que este artículo propone sustituir el artículo 14, sin embargo, el artículo 14 describe un contrato indefinido y enumera otros tipos de contratos. Yo pienso que no debería utilizarse la palabra de "sustituir o reemplazar" sino más bien se debería añadir otro artículo, porque estaríamos dejando de ciertas formas sin descripción al contrato indefinido de trabajo. Y si bien es cierto el contrato a plazo fijo es importante, porque permite la creación de empleos, pienso que la segunda parte perjudica un poco a la primera parte del artículo, en especial cuando hablamos de las variables que se deben de cumplir para poderlo celebrar y así también como el trámite de desahucio. Nosotros tenemos que partir y un mensaje que yo quiero dejar en la Comisión, es justamente la importancia que como legisladores y el deber que ustedes tiene como legisladores por un lado proteger el trabajo, eso está muy bien, pero por otro lado se estaría protegiendo únicamente el trabajo de los que tienen, y el problema en el Ecuador es el desempleo. Yo pienso que la la orientación de los proyectos de ley tienen que también llevar un componente importante para la creación de empleos y que demuestra la evidencia económica y la evidencia estadística de los países, los países con mayor facilidad de contratación, permiten crear empleo y mantener largas relaciones laborales. En ese sentido, le pido de cierta forma, pues que también se tenga presente esto, porque si es que regulamos un contrato a plazo fijo, de cierta forma cuando ponemos las cargas por ejemplo, o las limitantes necesariamente una actividad nueva en donde necesariamente llegar al desahucio luego de esta situación contractual que se ha pactado entre las partes, puede ser que que tenga poca acogida y luego como les (...) para continuar con el artículo cinco que también pues extiende la duración del contrato a plazo fijo para personas que constan en el registro nacional de emprendedores, me parece que por ahí también debe ir la propuesta. Bueno, con respecto al contrato (...) al artículo cinco del contrato de emprendimiento, me parece acertada la oportunidad de revertir la utilidades, creo que eso es un beneficio que permite que la compañía perdure y crezca, asegurando también puestos de trabajo e incrementando futuras utilidades, me parece una buena disposición. Luego en relación al artículo 6 que se refiere al contrato juvenil. que creo que es importante mencionar no que de cierta forma se reduce al menos como yo lo veo, la edad máxima del contrato juvenil, vemos que se reduce de 26 a 24 años, no veo la necesidad de debilitar ese contrato en esa características, porque la realidad de los jóvenes, los que tienen la oportunidad de estudiar, podrían estar también consiguiendo un primer trabajo, dependiendo de cada situación a los 26 años. Reducirlo, pues valdría la pena una justificación, una justificación definitivamente estadística para poder conocer las razones que motivaron esa reducción. Luego con respecto a la reforma el artículo 10, que reforma el artículo 169, quiero manifestar que la figura que se plantea como renuncia ya existe como tal, y evidentemente cumple las mismas reglas del desahucio y también vemos que cuando se propone el empleador goce de cinco para aceptarla, de cierta forma encuentro y es mi opinión personal, un retroceso de los 15 días que actualmente ya operan para renuncias voluntarias que llevan pues el trámite y la indemnización normal de desahucio. En ese sentido, pues creo que hay que dar plazo

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

como tal y finalmente, quiero referirme al teletrabajo. El teletrabajo definitivamente, tomo la posición del Asambleísta Taiano, el teletrabajo importante regularlo de manera correcta como tal y no obstante, no encuentro mayor diferencia en las disposiciones que actualmente establece el Código de Trabajo en referencia al trabajo a domicilio. Inclusive la misma definición que propone el Asambleísta Taiano empieza con es el trabajo en domicilio, entonces habría que aclarar bastante si es que es que ese contrato se va a regir por las mismas reglas del artículo 271 y siguientes o no y además de eso y algo también muy importante en relación al teletrabajo lo cual también tengo que manifestar mi opinión es que se asocia la figura el teletrabajo o que seguirá las reglas conforme al contrato a plazo. No encuentro una justificación jurídica para seguir esas reglas sino más bien se regirá a las reglas del contrato que suscriban las partes. Si las partes deciden que es una relación indefinida, enhorabuena, si deciden que es un contrato a plazo, bueno así será. El teletrabajo no implica un tipo de modalidad contractual necesariamente, inclusive puede ser una cuestión de obra cierta. Hay una serie de situaciones no que que inclusive cuando se mencionan el domicilio ya estamos hablando de que necesariamente en casa y como bien lo dijo el asambleísta Taiano, lo puedes hacer en un espacio de coworking, en el parque o donde cualquier persona cumpla en definitiva con con su trabajo. En ese sentido, yo quiero pues poco mencionar en relación a este este articulado, como les decía, nada hacemos garantizando más y más el trabajo o el contrato de trabajo de las personas que ya tienen trabajo y poniendo mayores y mayores circunstancias, requisitos blindando cada vez más ese contrato de trabajo. Entiendo que la naturaleza de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores de la Asamblea Nacional responde a defender los derechos de los trabajadores, pero nada hacemos garantizando este trabajo si es que nuestro problema principal es el desempleo, tenemos más problemas de desempleo una persona que sí tienen empleo. Entonces, el proyecto adicional que yo quiero un poco mencionar, es la idea de facilitar la contratación, y actualmente esa facilidad de contratación es imperante de acuerdo a estudios que los he compartido en la presentación, espero que les lleguen a todos, de acuerdo a estudios luego (...) el impacto económico de la pandemia va ser terrible. El crecimiento económico del país se estima una contracción de la economía que va a llegar en el 6 y 7% en el 2020, imagínese lo que va a impactar eso en el Presupuesto General del Estado. El empleo adecuado solo tres de cada diez ecuatorianos tendríamos un empleo adecuado y en este año se perderían entre 240 000 y 640 000 empleos formales al cierre del 2020. La tasa de desempleo se incrementaría entre 1 y 4%, el número de desempleados en el país pasaría de los 300,000 hasta cerca de 600,000 personas, estas son estimaciones que se han hecho estudios locales basados en cálculos estadísticos de Goldman Sachs y de otras varias instituciones internacionales que estudian estos aspectos. Entonces después de la pandemia entiendo ustedes en el momento quieran discutir la terminación del contrato que se refiere el artículo 169 numeral 6, que vale la pena aclarar, no es un despido, sino una terminación del contrato, ahí hay dos cuestiones bastante claras que yo pienso que como Asambleístas de cierta forma vale que el mensaje a los ciudadanos sea bastante claro, porque el despido involucra la voluntad como tal de darlo por terminado. Mientras que la terminación es la imposibilidad de continuar la relación laboral, que ese término tal vez ustedes crean oportuno hacer una interpretación, evidentemente está dentro de sus competencias, pero son dos cuestiones bien distintas y como les decía, el impacto económico de la pandemia es enorme y será enorme y repercutirá en a pérdida de

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

empleos formales y en la cantidad de personas desempleadas en el país. Entonces la orientación del proyecto de ley que debe sacar esta Comisión de los Trabajadores y por el bien del país, espero que sea pronto y por el bien del país espero que sea una ley que beneficie a los dos sectores porque porque partimos de que la única forma de una correcta reactivación económica en el país es con el apoyo del sector privado, de los empleadores y de los trabajadores. En ese sentido, creo que es importante que esta Comisión vea inclusive como se pueden bajar costos despidos, como se pueden ampliar periodo de prueba, como se puede mejorar la actual cobertura del seguro de desempleo. De acuerdo a cifras oficiales, menos del 6% de los afiliados han utilizado el seguro de desempleo, a fin de que se puedan amortizar las transacciones laborales y de desempleo hacia un empleo adecuado. Además de eso, encontrar medias para que empleados con una edad avanzada, que evidentemente tienen una valiosa experiencia, puedan permanecer en la nómina cuando tenemos la jubilación patronal, eso es una medida que por el alto costo que implica, genera que muchas personas mayores de edad se han retiradas de las nóminas de trabajo, sean despedidos y evidentemente no puedan optar por su jubilación patronal y también creo oportuno transformar el fondo de reserva en una inversión de largo plazo. Esta Comisión esta llamada a repensar la seguridad social en el país, a pensar que el sistema actual, el sistema de reparto es un sistema insostenible y que conforme sigan avanzando las nuevas tecnologías para crear trabajo y para trabajar, poco a poco el sistema de reemplazos habrá menos empleo formal, eso es una situación que es ineludible, en América Latina 4 de cada 10 hay personas tiene un empleo formal, eso no es sólo en el Ecuador. En consecuencia, únicamente quisiera proponerles cuatro medidas para la emergencia, para tratar la emergencia sanitaria y para que pasen a través de esta Comisión. Primero: permitir que los empleadores y trabajadores en relación de dependencia puedan aplazar pagos al IESS al menos por 60 días, porque no se está generando, evidentemente también para ayudarlos a los trabajadores, crear un acceso inmediato a los fondos de reserva y seguro de desempleo y que no se que esperar plazos de ley, estas medidas evidentemente provisionales para actuar frente a la emergencia nacional que vivimos, luego de eso, muy importante y que creo que lo más importante de las reformas que se necesitan, permitir libertad de contratación, permitir libertad de contratación acompañada evidentemente una cobertura eficiente para los desempleos, pero la libertad de contratación es lo más importante, con mayor libertad de contratación se crean mayores trabajos y reduce el desempleo. Ese es el mensaje y finalmente, algún tipo de incentivo que se pueda crear desde esta Comisión para que las empresas puedan contratar, para que las empresas no les sea tan costoso contratar y no haya de cierta forma dificultad de crear empleo. Con esas opiniones y recomendaciones que las he tratado hacer de la forma más rápida posible para respetar el tiempo, espero preguntas de ustedes para poder ampliarlo y demás está decirles que estoy a la orden de todos y cada uno de los Asambleístas presentes en esta Comisión para colaborar con ideas. Les agradezco mucho la atención y les extiendo un fuerte abrazo como ecuatoriano, estoy seguro que estamos buscando lo mejor para el país.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Agradecemos la presencia del señor Marcos Miranda por su comparecencia, vamos a primero agradecer a todas las personas que nos siguen a través de nuestras redes sociales de la Comisión de los Derechos de los trabajadores la Seguridad Social de la Asamblea Nacional del Ecuador,

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

por estar en conexión con nosotros, a los floricultores de Pedro Moncayo, de Cayambe y de Tabacndo que estuvieron la semana anterior en la Comisión y que hoy día nos están siguiendo en redes sociales, gracias por estar compartiendo y por estar escuchando a cada una de las propuesta que se está generando desde esta Comisión a favor de cada uno. Señor Secretario el siguiente punto del orden del día.

Punto No. 4 del Orden del Día.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al señor Jaime Guerrero Ruiz Experto Nacional en Metodología de Teletrabajo.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Tiene la palabra el ingeniero Jaime Guerrero y le recuerdo que tiene cinco minutos para poder dar su comparecencia, sus aportes, sus observaciones a este proyecto de ley. Bienvenido ingeniero Jaime Guerrero.

Intervención del ingeniero Jaime Guerrero Ruiz, Experto Nacional en Metodología de Teletrabajo.- Muchas gracias señora Presidenta un cordial saludo a todos los Asambleístas, felicitándole por la iniciativa legislativa de incluir un tema tan importante como el teletrabajo en esta modificación a la Ley. En primer lugar quería comentarles rápidamente que nosotros fuimos los consultores que hicimos la normativa de teletrabajo en el año 2016 para el sector privado, la 190-A en el año 2017, para el sector público las 090-A, hemos sido expositores también en Colombia y hemos hecho algunas consultorías, la más importante que ustedes deben conocer es a la empresas pública CNT para la implementación del teletrabajo. Primero voy a basarme el concepto de teletrabajo, teletrabajo viene del etimológicamente de dos palabras, la primera tele que significa distancia, efectivamente como lo digo bien el Asambleísta Taiano, el teletrabajo es un trabajo a distancia, sin embargo no es la única característica. Bien lo dijo el Asambleísta, no es solamente de agarrar una laptop, el internet y mandar a la gente la casa, vamos a ver que eso no es así tan fácil y ya lo hemos vivido nosotros en experiencia propia. El primero efectivamente es la distancia, el segundo el uso de las herramientas de tecnología como esta, como una videoconferencia entre varias personas, pero el tercero y el más importante es el cambio organizacional que se debe implementar dentro de las instituciones sean estas públicas y privadas. Quiero aclarar también que Home Office, trabajo remoto, trabajo conectado, telework, trabajo a distancia todo eso es teletrabajo, es decir, el trabajo que hacemos fuera de las instalaciones de una oficina matriz. En Ecuador se han hecho algunas cosas, la primera el Acuerdo Ministerial No. 190-2016 que regula el tetrabajo en el sector privado, el segundo es el Acuerdo Ministerial No. 090-2017 en el sector público, se hizo un plan piloto de teletrabajo con 10 funcionarios del Ministerio del Trabajo, se hizo una línea base estadística del teletrabajo, aquí es muy importante lo que decía el Asambleísta Taiano, en el Ecuador en esa época tenía el 0.1% de la población económicamente activa teletrabajando. Antes de la crisis

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

teníamos el 0.2% cuando países como Colombia ya están en el 4% de la población económicamente activa, es decir estaba muy por debajo de la línea del promedio de la región. Bueno, también se ha hecho el plan integral de teletrabajo en CNT y antes de la crisis, se hizo el Acuerdo Ministerial 002-A que privilegia el teletrabajo en sectores privado y público y obviamente con la crisis ya vino el tema del teletrabajo emergente que no me voy a referir. La definición de teletrabajo, efectivamente es necesaria, es necesario definirlo en una ley, porque el Ministerio de Trabajo no tiene atribuciones legales para definirlo como una modalidad, entonces se hizo como una forma de ejecución del trabajo, pero se definió de la siguiente forma: el teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presenciales en jornadas ordinarias y especiales de trabajo, a través de las cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permita, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación tanto para su gestión. En la parte del 090, del Acuerdo Ministerial dice exactamente lo mismo, simplemente cambia la institución por institución pública, pero es exactamente la misma definición. Mi primera recomendación es que se tome esta definición y se ha adscriba al proyecto de ley. La forma de ejecución reguladas por el Ministerio son el teletrabajo permanentes, es decir un empleado o una persona bajo relación de dependencia que nunca va a la oficina o solamente va la oficina esporádicamente, no tienen un sitio, va a una reunión para presentar su trabajo final en el mejor de los casos, esto fue un algo interesante, esto es algo que es como lo dijo quien me precedió la palabra el doctor, es algo interesantísimo para generar más trabajo, hasta ahora yo lo conozco por lo menos no he sabido de un contrato de teletrabajo permanente a pesar de que la regulación está desde el 2016, esto quiere decir que por ejemplo un ingeniero de sistemas de Portoviejo puede ser conectado y contactado y contratado para trabajar en una empresa como CNT en Quito, no tiene que estar en Quito, muchas personas entre ellas quien les habla vinimos a Quito, a buscar una oportunidad laboral y nos quedamos en Quito para encontrar una oportunidad laboral, porque hay más oportunidades en la ciudades grandes que en las pequeñas. Con esta modalidad de teletrabajo permanente, es posible generar nuevas plazas de trabajo y esto es muy importante lo que decía el doctor. Y también hay teletrabajo parcial, que es el teletrabajo que se hace por días, es decir uno o dos días a la semana o por horas y tiene unas condiciones especiales, pero no es un teletrabajo permanente. Los cinco principios básicos del teletrabajo son los siguientes: el primero es la voluntariedad, es decir tiene que ser voluntario, tanto de parte del empleador como parte del empleado, que puedan acogerse a esta modalidad, si no existe, y este es un principio universal de teletrabajo, un principio de voluntariedad del empleador y del empleado. Es decir, iguales salarios que las personas que están trabajando presencialmente, igualdad para escoger la misma cantidad de hombres y mujeres a la misma cantidad de áreas. El principio de igualdad, entiendo claramente que lo tienen mucho mejor que yo los señores Asambleístas. Principio de reversibilidad, el principio más moderno, en caso de que un teletrabajador no

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

se adapte y sea un buen empleado, corremos la posibilidad de perderlo sino existe este principio, es decir tenemos la posibilidad de pedirle que regrese al sitio de trabajo presencial, porque no se adaptó al teletrabajo, ustedes y nosotros han visto ahora que no es fácil, sobre todo en tiempos prolongados estar en casa teletrabajo, se necesita una serie de metodologías y una serie de entrenamientos y una serie de herramientas para que esto sea ideal. Con este principio de reversibilidad, se permite tanto el empleador como el empleado que puedan retornar a su lugar de trabajo bajo ciertas condiciones. El principio de privacidad, lo que decía también el Asambleísta, hay que tener mucho cuidado porque la información de la institución, del municipio, de la organización se la está llevando el trabajador a su casa o a su lugar remoto de trabajo y entonces hay que tener un principio muy importante de implementar la privacidad, las seguridades de todo tipo para evitar que esta información, que es una información clave para la empresa, se pueda vulnerar. Último principio de eficiencia, es decir una persona que demuestre que trabajando presencialmente lo hace muy bien, debería tener una calificación mejor para hacer teletrabajador que quien no lo ha podido demostrar de esa manera. Respecto a los derechos del trabajador cuando es un teletrabajo en relación de dependencia, es importante indicar que en las normas que se hicieron se mantenían intactos todos los derechos del trabajador, no se pierde ningún derecho, se suma el derecho además del teletrabajador a ser capacitado en teletrabajo y es además el derecho a no ser marginado, por ejemplo si hay la fiesta anual de la institución, o si hay el cumpleaños del jefe, tiene la empresa o la institución tiene la obligación de llamar a esta persona. Finalmente, debe salvaguardarse la seguridad y salud ocupacional del empleado, tiene que tener un buen espacio trabajo, una buena silla, un buen escritorio iluminado, el bienestar físico y psicológico del trabajador y evitar sobrecargas de trabajo, o evitar el otro extremo, en el caso de sobrecarga puede ser utilizado como mobbing o acoso laboral una personal que no lo quiere ver, el jefe no quiere ver y lo manda a teletrabajar o el jefe, su amigo, su pana y le dicen ándate no más a tu casa y yo digo que estás teletrabajando. Y para esto la recomendación, lo que se debe mejorar incluso en estas épocas, mi recomendación en todos los paneles que he tenido el honor como ante ustedes de exponer, deben hacerse procesos para la implementación del teletrabajo. Bueno, por qué aplican teletrabajo los empleadores, ahorran costos en planta física o tienen la posibilidad de retener al personal calificado, es decir una persona se nos quiere ir y le decimos no te vayas te doy dos días que te quedes en tu casa porque debes tener hijos pequeños o alguna cosa así. La tercera, la optimización de espacios y recursos, las persona ya no tienen su oficina, sino se hacen espacios compartidos del tipo coworking en la propia oficina y con eso se puede optimizar el espacio sobre todo empresas que tengan un flujo importante de personal en ciertos meses del año, por ejemplo las empresas que se hacen producción de azúcar, que tienen épocas en donde tienen producción de flores, tienen épocas que son más altas que otras y necesitan de más empleados. El teletrabajo, pues está estableciendo en todo el mundo que incrementa la satisfacción laboral del empleado, mejora la productividad del

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

empleado cuando es bien aplicado aplicado, es un tema de responsabilidad social empresarial, reduce la movilidad en las ciudades, evitamos contaminación, ahorramos combustible y beneficiamos a grupos vulnerables. E beneficio más grandes que se ha visto ahora en situaciones de crisis tanto en octubre como ahora, es que en estas situaciones es ideal el implementar el teletrabajo. Tenemos también alguna ventajas para los trabajadores que ya lo hemos visto, hay trabajadores que más tiene ventajas con el teletrabajo, mejora recursos, mejora tiempos, ahorra dinero, ahorra en alimentación, se alimenta de una mejor manera porque se alimenta en su casa. No todos pueden teletrabajar, depende del tipo trabajo, por ejemplo las personas del área médica, nuestros médicos, nuestros héroes de ahora, las personas del área médica no pueden, salvo algún informe que tengan que hacer lo pueden hacer en casa, pero la mayor parte tiempo, por su tipo de trabajo no pueden teletrabajar. El segundo tema que que hay que valorar es la personalidad, es decir que una persona no se adapte o si se adapte a esta modalidad de trabajo. El tercero es el entorno que así se adapte o no se adapte no tiene las condiciones, vive en una calle muy transitada o tiene un problema con su familia, con su pareja y le impide teletrabajar y la última, es la regulación, la regulación como en este caso las últimas regulaciones del Ministerio del Trabajo que privilegian a las personas con discapacidad, personas madres embarazadas, cuidado de hijos pequeños, etc. Se debe priorizar la medición del desempeño, debemos saber que va a hacer el teletrabajador, como así lo dijo el Asambleísta Taiano, qué va a hacer mientras está teletrabajando, si no sabemos que es lo que va ser y no tenemos una medición de su desempeño durante su teletrabajo, esta iniciativa puede fracasar. El estado se benefician, se ahorra combustible, se evita contaminación, se disminuye el tráfico, que son desafíos para tanto para los gobiernos nacionales como para los gobiernos seccionales, son beneficios tangibles a los ciudadanos, además se ahorran espacios. Una sugerencia y con esto muchas gracias por su gentiliza de invitarme, quiero olvidar un par de recomendaciones finales. Varios Estados han analizado e implementado beneficios fiscales o laborales para quienes apliquen teletrabajo. Por ejemplo un beneficio laboral no se ha aplicado nunca, que se reemplace una persona, el cupo de una persona con discapacidad por una persona que tenga una enfermedad temporal y que sea de la empresa y que esté teletrabajando, que se pueda hacer el cambio entre esta empresa para hacer un incentivo y que las empresas puedan en vez de tener que contratar una persona con discapacidad, teniendo el problema que tiene, que una persona se rompió la pierna, o le tuvieran que operar de un ojo y va a estar 3 meses fuera de la oficina, que existe la posibilidad de que esta persona se pueda contar con una persona con discapacidad que está trabajando, ese podría ser un incentivo laboral. Y finalmente, en muchos países, mucho gobiernos como en Colombia, tiene presupuestos para el apoyo y promoción del teletrabajo, esto es muy importante, y está en manos también de ustedes señores Asambleístas, de que se asignen presupuestos para que se incremente la cantidad de teletrabajadores en los países, sobre todo cuando pase ya esta esta pandemia y que el teletrabajo no lo tome por

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

sorprea a todos y que sea una una implementación bien hecha, que sea una implementación con procesos, con metas y con objetivos laborales. Muchas gracias, señora Presidenta, señores Asambleístas.

Punto No. 5 del Orden del Día.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General a la doctora Elisa Lanas, PhD, docente en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, a fin de que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Le damos la bienvenida a la doctora Elisa Lanas de la Universidad Andina para que proponga sus criterios, su investigación y su trabajo que ha venido realizando a través de su récord profesional a esta Comisión y agradeciéndole su presencia y está en el uso de la palabra.

Intervención de la doctora Elisa Lanas, PhD, docente en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar.- Buenos días, agradezco la invitación que se me hizo y concretamente le agradezco a la señora Presidenta de la Comisión Asambleísta Karina Arteaga. Bueno yo voy a topar algunos puntos yo agradezco la oportunidad que me dieron de haber hecho este análisis en función este proyecto de ley. Primero que nada, quiero decirles señores y señoras Asambleístas que, efectivamente es tremendamente importante que desde la Comisión que ustedes componen, se promuevan leyes bajo el impulso de la progresividad de derechos, no de la regresión de los mismos. Y digo esto, incluso teniendo en consideración que nos encontramos en un escenario, ya lo estábamos, pero ahora se ha incrementado la complejidad de este escenario económico y laboral en el Ecuador a raíz de esta pandemia. No obstante, debo decir que efectivamente, pues la tarea de ustedes señores Asambleístas es precisamente esa, caminar hacia la progresividad de los derechos. También tomando en cuenta, incluso en un escenario en el que hay un porcentaje elevadísimo de población de trabajadores autónomos y por eso, felicito al Asambleísta Taiano por haber traído un tema tan importante como es el de los trabajadores autónomos del Ecuador al que me voy a referir enseguida. No obstante, antes de eso quiero hacer la mención simplemente de que coincido también con el señor Asambleísta Taiano en la necesidad de que el Código del Trabajo recoja los principios previstos a nivel internacional en materia de relación laboral y el que ha traído al proyecto el señor Asambleísta es muy importante el de la primacía de la realidad, que si bien efectivamente, pues los jueces están ya aplicando desde hace aproximadamente entre década y un lustro, no obstante como en la jurisprudencia, pues no hay nada dicho, eventualmente se podría cambiar. Yo si veo la necesidad de que este y otros principios se encuentren recogidos en el Código del Trabajo. Porque la Constitución como ustedes recuerdan, en el artículo 329, recoge algunos principios, algunos en realidad no los son, son unas reglas, no son principios, pero el de la primacía de la realidad debe estar reconocido, así como debe estar reconocido también el principio dubio pro operario, mencionado también en el proyecto y se me ocurre otro de tremenda importancia, que es el de igualdad y no discriminación, no exclusivamente vinculado al

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

tema remunerativo, que es el que trae nuestro Código del Trabajo, sino ampliar a todos los aspectos de la relación laboral. Me centro ahora en la figura del trabajador autónomo que como digo, pues es tremendamente importante, no solamente por el número de trabajadores autónomos que existen en el Ecuador, sino también por los defectos que genera su actividad, efectos beneficiosos desde luego, en su mayoría, su actividad genera a nivel de la economía en el Ecuador y por tanto, merecen ese grupo importante de trabajadores que haya una regulación protectora, así como hay una regulación protectora para los trabajadores en relación de dependencia. Esta figura del trabajador autónomo, si ustedes que las legislaciones que nos han precedido en la regulación, por ejemplo el caso español que es un caso tomado siempre por las legislaciones latinoamericanas como modelo, porque pues es lo que nos resultan de los países europeos lo más cercano, en la legislación española optó en mi opinión de una manera muy adecuada por regular la situación del trabajador autónomo en una ley específica. Porque razón no está en el Código del Trabajo en otros países, porque el Código del Trabajo regula una relación de dependencia, en donde ahí fíjense ustedes, dos partes: el empleador y el trabajador. En el caso del trabajador autónomo, hablamos de una persona que es su propio patrón, es una persona que no tiene una contraparte en la relación, por tanto, es difícil que se encuentre en el Código del Trabajo, salvo que se quiera incluir uno de los tipos que prevé precisamente proyecto y es el del trabajador autónomo económicamente dependiente del que voy a hablar ahora. no obstante yo sugeriría que siendo muy importante y pidiéndoles además que busquen una regulación para el trabajo autónomo en el Ecuador, esta sea una ley aparte, por esto que les he estado comentando. El proyecto trae dos figuras: es decir, menciona lo que es el trabajo autónomo y después entra a hacer una clasificación entre el trabajador autónomo dependiente y el económicamente dependiente y el trabajador semiautónomo. En mi lectura de este proyecto, esto genera un poco de confusión, ya que fíjense ustedes que en la legislación española, por ejemplo y los proyectos de ley de la legislación peruana e incluso colombiana hablan sí de un trabajador autónomo económicamente dependiente y le asemejan a un trabajador dependiente en algunos casos en toda regla. Y en otros casos, hay una ligera flexibilización de las condiciones y de las regulaciones del Código del Trabajo, pero por ejemplo está muy regulado aspectos de esta relación del trabajador autónomo económicamente dependiente con sus principal cliente, en aspectos como el horario, la jornada, los descansos, las vacaciones y otras aspecto que es la retribución económica. Entiendo que la intención fue precisamente generar una protección que en este caso estaría básicamente en el proyecto (...) se haría más respecto de la seguridad social. Pero yo les invito señoras y señores Asambleístas que piensen en una norma específica para los trabajadores autónomos, en donde se regulen aspectos de esa prestación del trabajo, que son el tiempo de trabajo, no cierto, un aspecto fundamental que es el de salud y seguridad y desde luego, también aspectos como la seguridad social, y ahí debería hacerse esta distinción entre un trabajador autónomo plenamente autónomo, un trabajador quizás este semiautónomo que está previsto en el proyecto; y, finalmente un autónomo económicamente dependiente, que como les digo, las legislaciones suelen tratarlo casi casi como un trabajador en relación de dependencia y es que es lógico, si nosotros vamos a los ejemplos, yo precisamente he hecho una investigación sobre el tema es por eso me atrevo a tratarlo con profundidad. Decirles a ustedes que en el Ecuador como sabemos o como se puede vislumbrar en la realidad, la mayoría de trabajadores autónomos son

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

trabajadores autónomos del sector informal, es decir, que no tienen aseguramiento en la seguridad social, sus condiciones de trabajo son muy precarias y no alcanzan una remuneración ni siquiera el mínimo legal previsto, ya sea porque trabajan menos de las 40 horas, porque queriendo no pueden trabajar o incluso porque trabajando más de las 40 horas, el ingreso que tienen para sus hogares y para sí mismos no les alcanza. Entonces, yo busco a que efectivamente se mire una legislación que sea protectora. Ya se había mencionado el tema por ejemplo de los trabajadores (...) de los vendedores ambulantes, que es un tema efectivamente, es decir, donde hay mayor cantidad precisamente en trabajadores autónomos informales y este cuando yo comentaba, conversaba para mi investigación

con los dirigentes y representantes, hay una confederación de trabajadores autónomos y vendedores ambulantes, su presidente me decía: nosotros necesitamos además de una protección a la seguridad social, necesitamos que haya medidas que nos garanticen eso, que podamos vender nuestros productos, el siguiente o mejor dicho que los proveedores mayoritarios nos vendan a mejores precios, que tengamos acceso a créditos más baratos y todos estos aspectos deberían ser incluidos en esta Ley, por eso les digo que sobrepasa los aspectos eminentemente laborales y tendrían que verse otros aspectos. Entonces, yo les invito a mirar esto de una manera un poco más integral lo del trabajador autónomo y en lo tocante también a las condiciones de trabajo, mirar que es lo que se puede aplicar en ese caso. Otro tema muy importante es el relativo ya entrando al proyecto, que tiene que ver precisamente con los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Yo considero que la regulación por ejemplo, prevista en para la vuelta de la modalidad, el contrato a plazo fijo, en mi opinión es regresiva, ya que precisamente lo que buscaba la reforma del 2015, era que los trabajadores pudieran planificar su vida y su proyecto de vida mediante una cierta certeza que tuviera. El contrato de emprendimiento incluso amplía la temporalidad a 3 años, lo cual en mi opinión, sigue siendo regresivo. La figura del contrato juvenil prevista en el proyecto en mi opinión, tiene un poco de choque, porque no cuaja perfectamente con como está la normativa. En el proyecto se dice que se reformaría solamente el 34.1, pero quedando vigentes los otros numerales del 34 ahí habría que calificar y clarificar algunas cosas. Sería pertinente que como se había dicho hace un momento tanto el contrato juvenil como el contrato el contrato de emprendimiento y demás, no quedarán como temporales, sino con una cierta duración precisamente para dar mayores certezas y finalmente, antes de que termine esta esta breve intervención, llamar la atención de ustedes señores y señoras Asambleístas, para que efectivamente aprovechen el momento y regulen de una manera de protección a los trabajadores de las plataformas, que en mi opinión no son trabajadores autónomos, los trabajadores de las plataformas son trabajadores con toda regla. Están vinculados y su empleador es la plataforma, piensen ustedes en GLOVO, en UBER, en esos casos UBER y GLOVO les condiciona tremendamente su accionar, cuándo tiene hacer las cosas, cómo tiene que hacer las cosas y les fija además lo que

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

reciben como retribución económica. Desde ese punto de vista, no solamente debería haber una protección en cuanto a seguridad social, que necesariamente tendría que estar, que debería ser de responsabilidad de la parte patronal para las plataformas, sino que también, las condiciones de trabajo como los temas de salud y seguridad, deberían ser de responsabilidad de las plataformas, porque son las plataformas que se enriquecen a costa del trabajo y de la desprotección de estas otras personas. Bien, creo que es todo por ahora. Muchas gracias.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Gracias doctora Elisa Lanas por estar compareciendo acá, para darnos su conocimiento, sus apreciaciones sobre este proyecto de ley. Quiero recordarle a todas las persona que nos están acompañando en esta sesión de la Comisión, que vamos a tener luego de la siguiente comparecencia un punto donde vamos hacer el debate y el análisis de este proyecto de ley, y que le pedimos que nos acompañen para poder hacer algunas preguntas, algunas sugerencias o también algunos puntos de información que necesitamos hacerle, no solamente como aportes al proponente, sino también hacia ustedes como invitados a esta Comisión. Señor Secretario, el siguiente punto del orden del día.

Punto No. 6 del Orden del Día.- Dentro del tratamiento del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales” recibir en Comisión General al señor Fernando Andrade representante del Directorio de Empleados de la Universidad Andina Simón Bolívar, fin de que exponga al pleno de la Comisión sus aportes en relación al citado proyecto.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Tiene la palabra el señor Fernando Andrade.

Intervención del señor Fernando Andrade representante del Directorio de Empleados de la Universidad Andina Simón Bolívar.-

Buenas tardes a todos los Asambleístas de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y de la Seguridad Social de la Asamblea. desde la organización sindical tenemos varias preocupaciones sobre el trabajo (...) y a las vivencias de los trabajadores. Hemos reflexionado políticamente sobre este tema. Casualmente el día lunes hicimos una videoconferencia y se citaron alrededor de 45 compañeros y compañeras para compartir sus experiencias a partir de una propuesta inicial. Esta actividad y la reflexión nos ha permitido que detectar algunas definiciones respecto al teletrabajo, situación que nos hemos visto avocados en el contexto del aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno. Voy a leer alguno de los de los problemas que hemos analizado (...) del trabajador de los trabajadores y trabajadoras y la imposibilidad de generar acciones

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

colectivas de organización y protección de los derechos. La superposición de las vías del trabajo productivo sobre las tareas domésticas y de cuidado. Se desdibujan las decisiones entre el trabajo y la vida familiar y la vida social, el uso de los bienes y condiciones materiales de la familia para el desarrollo del trabajo. La delimitación del espacio de trabajo en el entorno familiar genera tensión y conflictos. Dificultades para el cumplimiento y manejo de horarios de trabajo, el incremento de la jornada y del ritmo de trabajo. Dependencia e identificación exagerada con respecto a los dispositivos tecnológicos; y, la posibilidad de conciliar la relación entre trabajo y familia. Sobre estos aspectos uno de los que nos ha llamado la atención en estos días tiene que ver con las condiciones laborales y los medios, el Estado tiene que garantizar los medios adecuados para el cumplimiento del teletrabajo. Nos han comentado lo complicado que ha sido tener que compartir una computadora entre tres, el esposo también tiene que cumplir con teletrabajo y los niños también tienen que hacer sus tareas porque también están en esta situación de emergencia, regular las actividades necesarias y los servicios necesarios para el ejercicio del trabajo no presencial. La situación de encierro y confinamiento que implica cumplir con actividades nos pone en alerta sobre riesgos psicosociales porque más allá de la cuarentena por el coronavirus que es una situación extraordinaria, está claro que una persona que cumple actividades de teletrabajo y esto implica una serie de situaciones que tienen que ver como les he detallado al inicio con el relacionamiento con las otras personas que es el interés al pleno límite, el trabajo y las actividades domésticas y de atención y cuidado a niños y a personas de la tercera edad por ejemplo, el principal sobre los que hay que normar es de la jornada laboral. Por qué los jefes de van a sus trabajadores a cualquier hora de la noche entonces es imprescindible que se norme. sobre la jornada laboral sobre el teletrabajo y así evitar la sobrecarga de trabajo. Yo creo que sí es urgente establecer una normativa en el código laboral que prohíba las llamadas de los empleadores y trabajadores fuera del horario de oficina o fuera del horario. Eso dicen en varios países del mundo y nosotros no podemos ser una excepción la jornada de descanso debe ser sagrada, es necesario que los empleadores dejen de pensar que la vida del trabajador gira alrededor del trabajo, es entendible que una persona que ejecuta una actividad laboral de manera presencial no se vea obligada ejecutar sus tareas de emergencia como las que estamos viviendo ahora, o de manera contractual que ha sido acordada entre las partes. no se puede obligar a los trabajadores que realicen trabajo de oficina a realizar teletrabajo fuera de la jornada laboral, tampoco violando un derecho como es el período de maternidad, de lactancia o de vacaciones realicen labores de teletrabajo como me pareció que mencionó en la intervención del Asambleísta Vicente Taiano. También que las prestaciones y los derechos laborales de la persona que realizan trabajos no presenciales sean las mismas que las de un trabajador que realiza sus actividades laborales en una oficina. (...) la ampliación de los períodos de prueba, pérdida de derechos adquiridos en este sentido es importante que el empleador justifique (...) se puede realizar por teletrabajo y permítanme un minuto para referirme a un tema que no

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

tiene que ver con el teletrabajo, pero si con el uso de las tecnologías de la información (...) para servicios como Uberización, haciendo referencia específicamente a esta plataforma que presta servicios de transporte y normativa sobre jornada de trabajo, sobre remuneraciones, tributación, seguridad social, prestaciones de estabilidad laboral, etc. Solo falta concederles el acceso a la plataforma unilateralmente cuando ya no quieren que una persona siga trabajando, pero este tipo de situaciones ya expresan un nivel extremo de precarización, una reforma laboral no puede dejar de pensar en este tipo de circunstancias en estas nuevas modalidades de trabajo, mucho más si se desea un marco legal moderno y acorde a las decisiones (...) hay un alto porcentaje de desempleo y subempleo nos pone ante una necesidad de crear nuevos empleos pero esto debe cumplir con garantías necesarias para los trabajadores y evitar cualquier posible precarización. Esta información puedo compartirlas y quiero agradecer a los miembros de la Comisión por haberme escuchado y a la Asambleísta Karina Arteaga, por haberme hecho la invitación. Muchas gracias.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Muchas gracias al señor Fernando Andrade, vamos a suspender la sesión para recibir en Comisión General al señor doctor Rodrigo Salaza, experto laboral y Juez de Trabajo, a fin de que emita sus aportes con la propuesta de ley. Tiene la palabra el doctor Rodrigo Salazar.

Intervención del doctor Rodrigo Salazar, Juez de lo Laboral.- Buenas tardes con todos, soy Rodrigo Salazar Robles, yo soy Juez de Trabajo en la ciudad de Quito, sin embargo, quiero aclarar que vengo a dar un criterio técnico jurídico sobre los temas que se han propuesto, no especificar, no específicamente como representante del Consejo de la Judicatura. Buenos días con todos como les señalaba antes, en realidad se me hizo la invitación para que yo hable sobre una interpretación del artículo 196.6 del Código de Trabajo. Entonces, quiero que me respondan en este momento antes de continuar con la intervención si prefieren que hable sobre el proyecto o sobre el tema que se me pidió que hable sobre el 196.6 (...) respecto al proyecto me parece, que tiene algunos puntos interesantes pero que deben considerarse un poco más en forma técnica. En el proyecto encuentro algunos puntos referentes por ejemplo al tema de principios sobre lo cual la doctora Elisa ya se pronunció y que si bien dentro del artículo siete ya constan, porque el Código de Trabajo ya contempla la posibilidad de la interpretación normativa en base al principio indubio pro operario, lo que se hace dentro del proyecto es hacer una mayor aclaración, un mayor mayor realce de esta norma que no haría mal, pero no es en realidad el mayor aporte dentro del proyecto. Más útil dentro de las primeras normas que contempla este proyecto, se refiere el punto dos, en el que constan las normas respecto al principio de la favorabilidad de los trabajadores, sobretodo con normas de de igual jerarquía, que de todas maneras va incluido dentro de ese principio de favorabilidad de los trabajadores. Porque ya está contemplado en el Código de Trabajo, estos principios son

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

principios universales de derecho de trabajo, están dentro de las declaraciones de la OIT que nosotros hemos ratificado, está dentro de la Constitución en el artículo 326 y se lo detalla dentro del dentro del proyecto. En cuanto a los trabajadores autónomos, esta figura yo creo que tenemos que reconocer dentro de diferentes calidades, porque el trabajador autónomo lo puede ser trabajador autónomo en forma propia y para ello quiero hacer una diferencia entre lo que la Constitución recoge como personas trabajadoras y se reconoce los derechos de las personas trabajadoras diferenciando ciertos tipos de personas trabajadoras, entre esos los trabajadores que conocemos normalmente que son aquellas personas que están regidas por el Código de Trabajo, mientras que existen otros tipos de trabajadores, servidores públicos por ejemplo, las personas que están sujetas a pasantías que son personas trabajadoras y que cuenta con los derechos constitucionales que respaldan a toda persona trabajadora. Dentro de todo ese marco de personas trabajadoras están los autónomos y los autónomos son aquellas personas que no tienen una prestación, una prestación de servicios en relación de dependencia y en relación de afinidad a una persona, esa figura se ve claramente en los contratos mercantiles de arrendamiento de servicios que es género respecto al Código del Trabajo. En general, el arrendamiento de servicios es un género que comprende a todos estos casos, en que una persona brinda servicios a otra, el contrato de trabajo se distingue en que existe esa relación de dependencia y afinidad. En forma general, hablamos de autónomos cuando no tienen el grado de dependencia, ahora dentro del proyecto cuando se trata de los trabajadores autónomos, sobre todo de los económicamente dependientes, se está hablando de que son aquellas personas que a título lucrativo, en forma habitual, personal directa y sin relación de dependencia, pero y esta es la parte clave, pero con sujeción administrativa, económica y financiera y ahí corremos un peligro, porque si estamos hablando de que existe una dirección administrativa, una sujeción administrativa podemos estarnos confundiendo con lo que son los los trabajadores y porque esa sujeción administrativa me va a requerir cierto nivel de control, cierto nivel de supervisión. Probablemente la posibilidad de que se dirijan mi actividad de que me diga como realizar la actividad y por eso es que las legislaciones extranjeras respecto a este tipo de trabajadores los autónomos económicamente dependientes, podemos ver por ejemplo el caso español, no se refieren a que haya una subvención administrativa, sino específicamente a que haya una sujeción financiera, es decir, yo soy un trabajador autónomo económicamente dependiente y por eso es precisamente económicamente dependiente, porque la relación que tengo respecto a la empresa, es la económica. Es decir, en alguna medida esta empresa será la que financieramente sostienen mi actividad, puedo tener otros clientes, puedo ejercer mi profesión en forma libre, pero la empresa respecto de la que soy económicamente dependiente, es aquella que en forma mayoritaria sostiene mis actividades. En este punto, entonces a mi criterio debería hacerse un análisis más técnico de que es este trabajador económicamente dependiente, pero que es autónomos para que no lleguemos a introducir asuntos que son propios de la

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

dependencia en esa figura y que terminemos confundiendo las figuras. Respecto al tema del teletrabajo también quisiera hacer una observación puesto que de la norma no encuentro un asunto que es importantísimo del teletrabajo, y es el derecho de desconexión, las personas que están dentro de la charla técnica que hizo uno de los anteriores expositores, está sujeta a cierto control dentro de la empresa y ese control va a requerir de un diseño por parte del empresario para poder llevar las tareas del trabajador, pero el trabajador igualmente debe tener ciertas ventajas y ciertos derechos en general, se habla de los mismo derechos que tendría una persona dentro del trabajo en el sitio de trabajo, incluyéndose entre esos los derechos de sindicalización, los derechos de información, es decir que la empresa tiene que comunicar al teletrabajador cada una de las actividades que se realiza al respecto para que pueda participar de la vida empresarial, pero además otros derechos que le permiten una integración con el resto de la empresa, por ejemplo la posibilidad que tiene el trabajador de acudir en el momento que sea a la empresa y sobre todo, este derecho de desconexión, que es el que permite al trabajador mantener una coordinación entre la vida laboral y la vida personal, porque yo voy a atender (...) el teletrabajo lo que hace es únicamente regular el lugar de trabajo, pero el resto de mi relación laboral es la misma relación laboral que yo podría tener como un contrato indefinido, mi contrato será indefinido y el lugar de trabajo se regula en manera especial a través de esta prestación por teletrabajo, que no es trabajo a distancia, porque se suma a esta necesidad de que se utiliza tecnologías de información y como yo estoy simplemente en otro lugar, voy a estar sujeto a las mismas medidas respecto a jornada y horario. No voy a poder trabajar más de 40 horas ni de las 8 ocho horas, salvo que se presten horas suplementarias y extraordinarias, y cuando no estoy dentro de estas jornadas, necesariamente tengo derecho de desconexión, mi derecho a que la empresa no se comunique conmigo, salvo en casos excepcionales. Eso respecto a la ley, a esta ley, es lo que podría, lo que quisiera decirles en este momento, porque mi intervención quería centrarse además en el asunto del artículo 196.6, porque dentro de la invitación que se me hizo para esta reunión, se me hizo llegar entiendo que los proyectos de ley, que están analizando para su aprobación y he podido encontrar que dentro de esos proyectos existen ciertas fallas técnicas respecto a los criterios que se están utilizando para esa norma. En primer lugar, pude encontrar que dentro de los considerandos estamos considerando cosas que no se refieren a la naturaleza de esa norma, por ejemplo, lo estamos identificando al despido con el 196.6 y cuando hablamos de eso y cuando la sociedad está hablando de estos temas, precisamente habla de despido, pero para saber que es esta causal, lo primero que tenemos que entender que no es esta causal, y esta causal no es despido, no se trata de un despido intempestivo, pero tampoco es el cierre del negocio, no estamos hablando de que podemos aplicar las normas del artículo 193 del Código de Trabajo, porque no se trata la causa del cierre del negocio. La causal exactamente nos habla de dos requisitos: nos dice la existencia de una causa mayor o de un caso fortuito o de una fuerza mayor que hagan imposible y este es

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

el kit del asunto, que hagan imposible la realización del trabajo. Entonces aquí no se trata de que se cierre el negocio, no estamos hablando de que necesariamente tenga que cerrarse la totalidad del negocio para que opere la causal. No se trata de que la propia empresa tenga problemas financieros, de lo que se trata esta causa es de que esa fuerza mayor, ese caso fortuito impida el cumplimiento del objeto del contrato para el que específicamente fue contratado un trabajador o varios trabajadores, o sí, todos los trabajadores, pero entonces esa causal puede darse respecto de uno, varios o todos los trabajadores dentro de una empresa de un centro de trabajo o dentro de una actividad empresarial. Entonces, ¿qué requisitos técnicamente son aquellos que corresponden a esta causal?, el primero: la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, y esto se da de un acto que provenga del hombre que sean imprevisibles, que el empleador no pudo prever y que sean irresistibles, que el empleador aún pudiendo preverlo, no podía hacer nada al respecto, ya, pero esa fuerza mayor no puede presentarse por sí sola, sino que además debe cumplir con ciertas características y entre esas características está el que no puede existir relación de causalidad entre la terminación de la relación laboral y la actividad del patrono, sino que tiene que haber una relación de causalidad directa entre la fuerza mayor y la terminación de la relación laboral, por tanto, si existe voluntad del empleador, si existe dolo del empleador o si existe culpa del empleador, no opera la causal. En el momento en el que nos encontramos en este momento, con los problemas que causa la emergencia por el COVID-19, podríamos entender que precisamente esta esta emergencia y la suspensión necesaria del trabajo lo que causa es que exista un caso fortuito o fuerza mayor, porque sí, existe un virus, con unas consecuencias que no pudieron ser previstas por nadie y que nos están afectando a todo el mundo en forma irresistible, entonces puede identificarse en sí como un caso de fuerza mayor o caso fortuito. Pero, y aquí va la parte importante de la interpretación que debe darse, es que eso no significa que las empresas ya por la existencia del mero caso fortuito o fuerza mayor, estén facultadas para utilizar esta causal, sino que se tiene que analizar el segundo punto y el segundo punto no puede ser analizado en forma general respecto a la empresa, sino que tiene que ser analizado trabajador por trabajador y requiere un examen exhaustivo. Al respecto, hay una sentencia, la sentencia 1948 del 2015 dentro del caso Quintanilla vs. Valle Hermoso, dictada por la Corte Nacional en la que precisamente se hace este tipo de análisis y lo que se dice es que para que exista esta causal hay que analizarse técnicamente a fondo y con un criterio absolutamente estricto que lo que pase es que sea imposible la realización del trabajo, no interesa aquí entonces si es que existe una imposibilidad de pago, porque la imposibilidad de pago no genera la causal. La imposibilidad de pago la solvento con medidas sociales, como el acceso a crédito, lo que importa es que sea imposible la realización de la actividad para la que fue contratado el trabajador. Les pongo un ejemplo bastante sencillo pero que va hacer notar la naturaleza de la causal, si es que yo soy un padre de familia que tengo una hija y contrato a alguien para que labore, para que cuide a mi hija y en medio de la emergencia del COVIT esa

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

niña se muere, habrá el caso fortuito, pero además será imposible la prestación del servicio, por lo tanto opera la causal, pero si es que yo soy el mismo padre y mi hija no muere, habrá el caso fortuito, pero luego de terminada la emergencia, la prestación del servicio seguirá siendo posible y por tanto no opera la causal, y si yo utilizo la causal, lo que estoy haciendo es utilizarla mal o utilizarla en abuso del derecho. Por lo tanto, no habrá causa justa para la terminación de la relación laboral y en ese caso si se podría establecer la existencia de un despido y por tanto, el pago de indemnización. En casos de empresas, en casos grandes, por ejemplo lo que pasó con el terremoto en Manabí, si es que yo soy un empresario de una empresa pequeña y dentro de esa empresa tengo una maquinaria, y esa maquinaria se daña y yo no tengo como reemplazarla, va a operar la causal, porque hubo esa causa de fuerza mayor, pero además de que existe imposibilidad de prestación de servicios por la pérdida del medio de producción, pero si es que en cambio una empresa que tiene 10 máquinas de los cuales se me dañan dos y entonces el trabajador puede por más de que haya perdido más maquinaria pero el trabajador puede seguir prestando sus servicios la causal no opera. Lo que tenemos que analizar es respecto de trabajador por trabajador si es que existió o no esa imposibilidad de cumplimiento del objeto del contrato, no podemos tratar o dar una solución general, dentro de la misma empresa puede ser que a unos trabajadores les opere la causa y a otros trabajadores no les opere la causal. En el caso Quintanilla vs. Valle Hermoso, que es un caso bastante técnico, bastante bien analizado por la Corte Nacional, se dio en el en el marco de una epidemia respecto a la plantación del banano y en ese caso por ejemplo, del análisis que realizan los jueces, se puede notar que no se exigió que se cierre la empresa, lo que exige la Corte precisamente, es que no sea posible que ese trabajador realice las funciones, el trabajador en el caso Quintanilla vs. Valle Hermoso se dedicaba a la plantación de piña, la plaga afectaba la población de banano y entonces lo que dijo la Corte es que como él estaba en la misma empresa pero en la actividad de piña, no le podía afectar y su actividad podría seguirse realizando, si en el mismo caso, hubiéramos hablado de que estaba el trabajador en la actividad de banano, si se aplicaba la causal. Ahora, el caso fortuito y la fuerza mayor lo que hacen es eximir responsabilidad, porque en estos casos no opera la voluntad del empleador, no es que la relación se termina porque yo unilateralmente decidí dar por terminada la relación laboral, la operación se termina por un acto de la naturaleza, por un hecho de la naturaleza y o por un acto de alguna persona, de alguna autoridad, que no dependen de mi voluntad, y por tanto, la consecuencia establecida por el legislador dentro de nuestro sistema, fue el que no exista una consecuencia indemnizatoria por esa causal. Evidentemente, al no poderse identificar como testigo, no se pueden aplicar las indemnizaciones de 188, y al no poderse identificar como cierre del negocio por actividad empresarial, no se puede identificar dentro de 193 del Código de Trabajo, sin que exista una norma que establezca una consecuencia jurídica a esta forma de terminación, siendo así, debemos recordar que toda nuestra legislación se debe regir dentro del marco de seguridad jurídica y dentro del

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

marco de derecho de defensa, yo no puedo pensar en que se pueda aplicar una sanción, no determinada previamente en la ley. Existen legislaciones como la española por ejemplo, que regulan el caso fortuito como una causal especial de terminación de la relación laboral y si imponen una consecuencia legal, pero existiendo norma previa, sin norma previa que establezca una sanción para esta causal específica, no puede utilizarse, no puede existir y no como forma de sanción porque no se puede sancionar un acto que no proviene de mi actuación, de mi voluntad, de mi dolo, de mi culpa, sino como bonificación al trabajado como podría ser en el caso de desahucio. Entonces, estos criterios merecen cierto análisis, porque no están siendo tomados en cuenta dentro del proyecto que se me comunicó para que analice para esta sesión. Quiero tocar dos puntos bastante importantes: Dentro de estos proyectos se está haciendo una interpretación, pero además hay partes que resultan reformatorias y como ya lo dijo un Asambleísta anteriormente, en este momento se requiere una solución urgente a través de una interpretación, luego podremos pensar en que se que se haga una reforma buscando por ejemplo un procedimiento previo administrativo y corto, que pueda regir a este tipo de causa. Pero por lo pronto, lo que se requiere es una interpretación que haga factible a los empresarios, no incurrir en estos errores, porque muy probablemente muchos empresarios hayan incurrido en errores al no considerar todos los elementos de la causal y aplicar esta a ciertos trabajadores, dejándolos sin trabajo y probablemente incurriendo en sanciones. Tendrá que analizarse eso caso por caso. Pero en este momento, la crisis que estamos viviendo, nos plantea retos importantes y entre esos retos importantes está en primer lugar evitar una crisis de empleo, evitar una crisis empleo a toda costa, porque el mundo está en crisis, las empresas están paradas, eso genera un desfinanciamiento, una falta de liquidez en la empresa y probablemente eso lleve al quiebre de empresas o al cierre de negocios y eso debemos evitar a toda costa. Para eso se deben tomar ciertas medidas y entonces les invito además no sólo a interpretar esta norma en sentido técnico para lo cual incluso existe (...) he hecho algunas observaciones que les haré llegar luego al correo sobre el proyecto que ustedes han hecho para que lo analicen y lo revisen si es que cumple o no con sus expectativas. Porque al final de cuentas serán ustedes los que tienen la responsabilidad de legislar sobre el tema, pero a más de eso hay que tomar ciertas cosas que no están tomadas en cuenta en el proyecto de interpretación y es por ejemplo el tema de qué pasa con las mujeres embarazadas, qué pasa con los dirigentes sindicales, qué pasa con los discapacitados en estos casos y a nivel internacional lo que se ha hecho en estos casos, es que si bien se puede dar por ejemplo dentro de una empresa causado por un caso fortuito o fuerza mayor el cierre de cierta unidad productiva o cierre de ciertos centros de trabajo o la terminación específica con un determinado trabajador, debe darse prioridad de permanencia a las mujeres embarazadas, debe darse prioridad de permanencia a quienes están en período de lactancia, a quienes son dirigentes sindicales y a quienes tienen Estado de vulnerabilidad. Entonces en eso también tenemos que pensar en el momento de realizar la norma y ver si es que se

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

puede, no se si en este momento o a futuro, mediante reforma, incluir esta protección no sólo estos casos, sino en cualquier otro caso de protección especial a esos grupos mediante un criterio de prioridad y permanencia. Otro tema, precisamente tratando de atacar a esta posible crisis de empleo, podríamos pensar en medidas de solución temporales, muchos empleadores ya habrá terminado la relación con sus trabajadores utilizados esta causal, en algunos casos en forma correcta, en algunos casos de forma incorrecta, pero lo que interesa en este momento es que el trabajador, que el pueblo ecuatoriano tenga donde trabajar. Entonces busquemos soluciones para darle donde trabajar, entre esas soluciones se me ocurre por ejemplo, dentro de este proyecto que están preparando, el sumar la posibilidad de que aquellas empresas que no hayan utilizado en forma correcta la causal, puedan retractarse y reincluir a todos los trabajadores a sus trabajos, claro con la aceptación del trabajador, porque puede ser que el trabajador ya no le interese. Entonces, podríamos pensar en esas soluciones en contra de crisis empleo; y, la otra pensar por ejemplo en la posibilidad de que si es que se utilizó bien la causa y los trabajadores tuvieron que salir por esa causal, si es que el trabajador en un tiempo determinado, hablemos por ejemplo de dos años, requiere volver a contratar trabajadores para esas áreas, se vuelva a llamar a los trabajadores que en este momento han salido de sus trabajos. Eso qué va a hacer? que la empresa se reactive porque eso está buscando, pero además, que exista un fomento al empleo y por lo tanto, se evite la crisis de empleo. Para hablar de forma técnica de todo esto se requeriría mucho más tiempo, quedo a su servicio para cuando sea necesario al respecto, pero pero en virtud del tiempo cierro aquí mi intervención.

Punto No. 7 del Orden del Día.- Análisis y Debate del Articulado del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales”

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Señores Asambleístas y señoras Asambleístas vamos a pedirles a ustedes que por este cuadrito o por el interno del chat nos digan quien necesita el uso de la palabra, está el proponente, el Asambleísta Vicente Taiano y las persona que también han venido la sesión de la Comisión, han asistido vía virtual para que podamos hacer las preguntas necesarias conociendo que también en el siguiente punto tenemos un grupo de trabajadores que también están esperando la presencia. El señor Asambleísta Vicente Taiano.

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano.- Presidenta gracias, creo que todas la intervenciones han sido valiosas y aportes que los he recogido detenidamente para poderlos compilar y presentarlos por escrito. Como lo dije cuando hice mi intervención, hay temas que están escritos de manera simple, precisamente para pasar los filtros de calificación y poder ahora en el debate reforzar el tema. Yo creo que es un asunto que lo vamos a seguir discutiendo, pero debemos priorizar la atención que los trabajadores requieren en este momento de la Comisión y esas comparecencias que vamos a recibir a

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

continuación están vinculadas también con la discusión hoy con la que inició esta sesión del numeral 6 del 169, que reitero Presidenta, usted tiene que encausar y realizar las gestiones necesarias para hacer el trámite y que regrese a al Comisión y evacuarlo lo antes posible, así es que, sin perjuicio de eso, decirle que de aquí hacia adelante presentaré precisiones. Creo que vamos a seguir a tratar el tema en otra sesiones, pero que por favor le demos paso de manera prioritaria a los pedidos de los trabajadores y que la Comisión actúe como lo hizo en debida forma el viernes, y que genere los cruces de información y la presentación de denuncias que sean necesarias para que se tomen medidas oportunas y lo antes posible. Hasta ahí quería mi intervención Presidenta. Gracias señor Asambleísta, entonces todos estamos de acuerdo de escuchar a los compañeros de RECOVER y después de eso retomamos el punto que queda ahorita suspendido sobre el análisis y el debate y las propuestas que vamos a hacer al Asambleísta Vicente Taiano para poder hacer más productivo su proyecto. Entonces él ya ha tomado nota, yo también considero que han sido muy importantes las comparecencias del día de hoy. Señor Secretario, tenga por favor el siguiente punto del orden del día.

Punto No. 8 del Orden del Día.- Recibir en Comisión General a ex trabajadores de la empresa Recover a fin de que expongan ante el Pleno de la Comisión sus denuncias en contra de la referida empresa.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Yo quiero informarles a todos ustedes, que la semana anterior estos trabajadores han estado ya muy preocupados, se han manifestado en redes sociales y que el equipo asesor y estuve yo también presente en una reunión virtual que realizamos, en donde ellos nos manifestaron todos los problemas que tenían. Ese es el proceso que hacemos en la Comisión, siempre esperamos que nos oficialicen las denuncias para poder en base a eso actuar. A parte de eso, hay un pedido de la Asambleísta Marcela Holguín en el que solicita de manera oficial se pueda recibir como punto del orden del día para la sesión de hoy, a este grupo de trabajadores y manifiesten sus criterios.

Intervención de la Asambleísta Marcela Holguín.- Gracias señora Presidenta, seré absolutamente breve en el tiempo y sobre todo porque los trabajadores de RECOVER que nos están acompañando, ya han estado mucho tiempo con nosotros, y creo que son ellas quienes mejor pueden explicar este caso. Únicamente para ponerles en contexto, comentarles Presidenta, colegas Asambleístas, el 21 de marzo pasado esta empresa despidió a 140 trabajadores, muchas de estas trabajadoras son personas que están en estado de vulnerabilidad, hay personas que por ejemplo son madres que recién han dado a luz a sus niños, están en período de maternidad y demás, y ellas han sido despedidas, se les comentó de parte de la empresa que la liquidación les entregarían dentro de los 30 días siguientes a su despido. No ha ocurrido, ellas se han contactado también conmigo, el 6 de abril pasado precisamente tuvimos una reunión con tres de las representantes de RECOVER que están aquí junto a nosotros ahora en esta sesión virtual, y nos

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

manifestaron la necesidad de que podamos escucharlas dentro de la Comisión, puesto que como ocurrió en otros casos, la semana pasada vimos, de la empresa CONFITECA, esta empresa RECOVER, lo que hizo es malutilizar en este caso el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y amparándose en casos de fuerza mayor o caso fortuito, separaron 140 trabajadores. Sin embargo, esta empresa sigue funcionando y evidentemente, sería bueno entonces señora Presidenta, que podamos escuchar a estas personas y también darles una solución a este problema, que insisto no es un problema puntual que están atravesando en este caso las trabajadoras del RECOVER, sino que se está dando en reiteradas ocasiones, en muchas empresas a nivel nacional, de ahí la necesidad insisto Presidenta, de que nosotros tenemos que insistir a través de usted al CAL para que el CAL pueda calificar lo más pronto posible la propuesta que nosotros hemos hecho y esta pueda ser discutida y analizada, mejorada por supuesto que si en la Comisión. Entonces Presidenta, yo le insistiría eso por favor, que podamos insistir a través usted al CAL y también quisiera mencionarle a propósito de que me ha cedido el uso de la palabra, de que podamos en una próxima reunión invitar también al Defensor del Pueblo, él está haciendo un seguimiento de muchos de los casos de vulneraciones de los derechos de los trabajadores que se están cometiendo, y yo me he comprometido en que pueda decirle a usted que a ver si es que el señor Defensor del Pueblo, también podría estar presente en una nueva convocatoria que usted tenga a bien realizar precisamente para que nos cuente algunos de los otros temas de vulneración de derechos que se están dando en varias empresas a nivel nacional. Eso sería Presidenta, y agradecerle por supuesto, como siempre por la apertura que ha tenido para con el pedido que yo le hice.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Gracias Asambleísta Marcela Holguín. Entonces, le damos la palabra al representante o la representante de esta empresa de los extrabajadores de esta empresas que han sido despedidos.

Señorita Tania Robles, Representante de los extrabajadores de la empresa RECOVER.- Buenas tardes señores Asambleístas. Como ex trabajadora desvinculada de la empresa RECOVER por la mal utilización del artículo 169.6 si solicitamos que tome en consideración se haga una ley interpretativa para dicho artículo, ya que muchos empresarios están haciendo una mala utilización de ellos. Acotando con la información que nos entregó la Asambleísta Holguín, somos 140 a nivel Quito, a nivel nacional somos 300 empleados, que nos quedamos sin sustento. Nosotros estamos muy preocupados porque hemos tratado de llegar a todas las redes sociales, a todos los medios para que se nos escuche, porque como le indicó la Asambleísta Holguín, hay madres que están en período de lactancia, personas con carnet de CONADIS, que son aproximadamente como 16, y el resto que son padres, que son sustentos directos de hogares, madres que son directo sustento, y en este caso es muy preocupante para nosotros. Nosotros estamos dando la cara como representantes con mis compañeras pero si estamos muy

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

preocupados porque cuando pase esta situación nosotros no vamos a tener empleo ni el dinero suficiente para poder dar de comer a nuestras familias. Eso es lo que nos tiene a nosotros muy angustiados y quisiéramos una ayuda, una respuesta por parte de ustedes. Muchas gracias.

Señorita Katherine de la Torres, Representante de los extrabajadores de la empresa RECOVER.- Buenas tardes. Bueno, acotando lo que mi compañera acaba de indicarles, nosotros lo que necesitamos es una respuesta inmediata porque de parte de las autoridades de nuestra antigua empresa nos han manifestado, únicamente nos han indicado que se va a liquidar el 30 de abril. De igual manera, con respecto al tema de las utilidades que cierta manera en la empresa no serán montos muy altos, pero si importante para nosotros, porque debido a la situación, ustedes entenderán, nosotros no tenemos otro ingreso, que en mi caso soy trabajadora sustituta, entonces mi hijo necesita medicamentos y yo sé que hay muchas mamás, muchos empleados acá que necesitan una respuesta inmediata. Nos han indicado que se van a acoger al calendario de pagos con respecto al tema de las utilidades, más o menos en 90 días los pagos y obviamente no tenemos oído de las autoridades y si necesitamos que se nos ayude de manera lo más pronto posible, porque en realidad a nivel nacional como indicaba mi compañera, las personas están desesperadas por no tener en sí una respuesta y obviamente, el hecho de que se nos perjudique con este tema de la figura legal del despido y de acuerdo a lo que nos han asesorado de alguna manera nos están quitando la antigüedad de la empresa y no se nos va a pagar acorde a como sería lo legal. Entonces, esa es la gran preocupación y hasta ahí sería mi intervención. Gracias.

Intervención de la señorita Nicole Trujillo, Representante de los extrabajadores de la empresa RECOVER.- Si, buenas tardes. Bueno, nosotros como representantes de la empresa, de los ex trabajadores de RECOVER. Nosotros hemos intentado de todas formas comunicarnos con las gerencias para que nos den una explicación, porque aparte de esto, nosotros fuimos despedidos mediante correos, llamadas telefónicas, entonces en mi caso fue por un correo electrónico. Nosotros deseamos comunicarnos, pero nunca tuvimos una respuesta concreta, solamente que se atenían al artículo 169.6. La cual nosotros en varias ocasiones y varias compañeras quisimos llamar, contactarnos que nos den una respuesta, la cual nunca fue dicha respuesta, no, y más que todo, fueron amenazas ya nos comenzaron a verificar quiénes éramos las estamos detrás de esto pidiendo nuestra liquidación, nuestra indemnización. Fueron amenazas por redes sociales, fueron no llamadas sino ya encontraron nuestros números telefónicos. Entonces, somos más que, más que todos son 50 trabajadores que siguen ahí laborando, sigue la empresa laborando normalmente y no hemos tenido nosotros ninguna respuesta de parte ni de gerencia ni recursos humanos. Eso es los yo les podría contar.

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga.- Gracias, Nicole. Alguien más por favor?

Intervención de la Asambleísta Marcela Holguín.- Presidenta, si es que me permite quisiera solamente dar a conocer algo que me parece que es importante para plantear alguna alternativa de parte nosotros como miembros de la Comisión para que esto llegue a oídos de las autoridades. Tanto Katty como Nicole, se pusieron incluso, trataron de ponerse en contacto con las autoridades del Ministerio de Trabajo, ustedes saben que hay un correo electrónico en donde ellas y cualquier trabajador que se siente vulnerado, puede escribir denunciando su caso. Resulta que ellas han denunciado ese caso, pero que nadie les ha hecho caso en el Ministerio de Trabajo y ahora les envían desde el Ministerio de Trabajo, desde la Dirección de Contacto Ciudadano, aquí lo tengo, una respuesta supuestamente a las denuncias que ellas habían hecho y les dicen que una vez que se reanuden las actividades se atenderá la denuncia y boleta requerida. El Ministerio del Trabajo, se contactará oportunamente a su correo electrónico, cuando las actividades se restablezcan con normalidad y haya pasado la emergencia sanitaria. Esto no puede ser ni más absurdo ni más ridículo y yo rechazo tajantemente, porque resulta que entonces lo que se está haciendo desde el lado de las autoridades, no es más que un circo, un circo al que nos tienen acostumbrados ya en este Gobierno y eso está muy mal, porque resulta que desde el Ministerio de Trabajo, ellos mismo pusieron un correo electrónico para que desde ese portal se puedan hacer las denuncias ciudadanas y ahora resulta que se hacen las denuncias ciudadanas y es el mismo Ministerio de Trabajo que les dice que se van a ser cargo de esas denuncias y que las van a tratar de tramitar una vez que termine la emergencia. De qué estamos hablando? es una burla lo que están haciendo en este caso las autoridades del Ministerio de Trabajo para con los trabajadores que han sido vulnerados en sus derechos. ¿Cómo pretender que estas personas, que ahora se han quedado sin trabajo, tengan que espera a que esta crisis sanitaria termine para que se puedan ver si es que se soluciona o no el problema. Resulta que a propósito de la crisis sanitaria es que estas personas están atravesando por esta problemática y si es que no tenemos al Ministerio para que se haga cargo, precisamente de estas denuncias, para que investigue, para que haga observaciones in situ de lo que está ocurriendo, ¿entonces para qué existen?. Es realmente imposible y yo rechazo una actitud tan irresponsable como la que ha tenido en este caso las autoridades del Ministerio de Trabajo y le pido Presidenta que nosotros hagamos una solicitud a través de la Comisión y demás para que pueda ser conocido este caso por parte de las autoridades y para que pueda ser resuelto, porque esto no puede esperar un día más, estas personas están sin trabajo, estas personas han sido vulneradas en sus derechos, no tienen cómo alimentar a sus hijos, como darles el sustento que necesitan sus familias y es algo que no se puede ni debe esperar, así que Presidenta, yo creería que sería bueno que como parte de la Comisión, podamos hacer conocer este caso al Ministerio y exigirle respuestas claras, respuestas oportunas y concretas para solucionar los problemas por los que estarían atravesando, no solamente estos trabajadores, sino muchos otros trabajadores

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

que han sido vulnerados en sus derechos a propósito de la emergencia sanitaria. Gracias Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga.- Señor Secretario, retomemos por favor el anterior punto del día que quedó pendiente. El análisis sobre el proyecto presentado el día de hoy.

Punto No. 7 del Orden del Día.- Análisis y Debate del Articulado del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales”

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga.-Muy bien, compañeros, ahora sí tienen el uso de la palabra, para poder hacer las preguntas necesarias, está el proponente, están las personas que han comparecido en base al tema y tratemos de ir aportando para fortalecer este proyecto de ley presentado por el Asambleísta Vicente Taiano y consolidarlo y tratar en el menor tiempo posible , ir entregando esto al Consejo de Administración Legislativa y nos de la oportunidad de poder tener el debate en el Pleno de la Asamblea Nacional,

Intervención del Asambleísta Bairon Valle.- No he pedido la palabra pero...

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- El Asambleísta Fausto Terán.

Intervención del Asambleísta Fausto Terán.- Gracias señora Presidenta, colegas Asambleístas buenas tardes. Aquí he escuchado detenidamente un poco la postura de Vicente de este proyecto de ley. Tengo algunas dudas y voy a decirlas para un poco comentar los colegas Asambleístas. Una de ellas es el hecho de que hay ya proyectos presentados sobre sobre esto que esto de acuerdo que fue presentada por la Asambleísta Soledad Buendía, que fue presentado también y dentro de la Comisión, nosotros votamos por el hecho de que todo estos sean, sirvan como insumos para esa gran construcción del Código Integral del Trabajo. Pienso que también esto puede constituir también como insumos, por qué lo digo, porque estamos tratando en ese momento reformas o mejor dicho, la construcción de un Código de Trabajo Integral y vamos a hacer reformas también, o sea vamos en dos líneas: unas vamos a la reforma a un Código que estamos quitándolo o vamos a cambiar totalmente. Entonces me parece que sería lo prudente de que esto también sea como insumo para que se pueda incluir. Escuché también al doctor Marcos Miranda, y él también decía sobre esta preocupación, de que qué vamos a hacer sin que esto sea ya en articulados desde el 171 en adelante sobre el trabajado doméstico. ¿Qué vamos a hacer también? vamos a incluirlo?, vamos a hacerlo? porque sino cada una de estas modalidades vamos a tener que hacer reformas al Código de Trabajo. De mi parte sería bueno analizarlo, ver si es que esto lo incorporamos a la construcción de este Código Integral del Trabajo y podríamos trabajar. Porque me preocupa algo muy

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

importante, en el artículo 14, me parece el que presenta Vicente, en el que es de trabajo de emprendimiento, se está diciendo de que por el primer año no se pague utilidades a los trabajadores. Es decir, nos estaríamos yendo en contra el 91 del Código de Trabajo que establece las utilidades para los trabajamos. Así es que como Comisión de Trabajadores no creo que sería oportuno el hecho de irnos en contra de los derechos de los trabajadores en este caso. Es obvio que son emprendimientos y que hay que dar seguridad, pero seguridad en crédito, en financiamiento, en seguridad en lo que es no cierto leyes tributarias que ayuden a estos emprendedores, no el hecho de irnos con un articulado que podamos y estamos quitando beneficios a uno de esos trabajamos. Así es que, con eso nada más señora Presidenta, dejo un poco en mesa para el análisis de todos.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Muchas gracias al Asambleísta Fausto Terán. ¿Algún otro Asambleísta necesita hacer alguna pregunta o algún aporte? Asambleísta Bairon Valle.

Intervención del Asambleísta Bairon Valle.- Primero agradecerle a todas las personas que han comparecido en la Comisión, han sido aportes muy importantes, hemos escuchado detenidamente las aportaciones que han hecho, consideramos que hay bastante criterio como para fundamentar más lo que estamos discutiendo, primero eso. Segundo, concuerdo con Fausto, es decir qué es lo que vamos a hacer? en una ocasión tomamos la decisión de que tratábamos el nuevo Código, que está ya en tratamiento y eso fue una decisión que tomamos en Comisión y entonces en ese sentido, más bien mi preocupación compañera Presidenta, es que si esa fue la decisión en todas las sesiones que hace la Comisión deberíamos estar tratando y deberíamos estar avanzando en eso, porque es un poco urgente en este rato y luego ir incorporando todas estas peticiones de Legisladores, que vienen de diferentes (...) impulsadas por diferentes sectores de la sociedad para ir incorporando al articulado que corresponde, pero si estoy preocupado o sea porque del tratamiento al Código Integral como proyecto hicimos me parece una sesión, no hemos vuelto a tocar el tema, cuando hay bastantes, bastantes proyectos de reforma al Código de Trabajo y que si tomamos la decisión ya de tratar el nuevo código, deberíamos estar de manera acelerada, no quiero decir que sea lo único, debemos tratar en un primer punto por ejemplo, el código para avanzar en el análisis sin descartar también lo otros pedidos y los otros temas que la Comisión tiene que pronunciarse. Es decir, lo uno no descarta a lo otro. Pero si estamos con la intención de aprobar el código, como lo dijimos en una ocasión, que nuestra misión como Comisión era de que debe salir ese código, que es la mejor herramienta, lo mejor que podemos hacer en este momento es darle a la sociedad un nuevo Código de Trabajo en función de lo que se ha manifestado, no hoy día siempre, que tenemos un código de más de 70 años que hay la necesidad de actualizar los principio, objetivos tantas cosas, incorporar nuevas modalidades de trabajo, que lo que estamos discutiendo el día de hoy. Entonces en ese sentido, compañeros yo los conmino más bien Presidenta, es que si tomamos esa decisión, pongámonos a trabajar, es decir,

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

retomemos el tema del tratamiento, sigamos avanzando, terminemos el Libro I, empecemos el II, etcétera etc. para que tengamos ya un primer borrador y levantamos ampliamente con todos los 137 legisladores el nuevo Código que es urgente. Me preocupa que estemos destinando el tiempo a otras cosas que a fin y acabo no van a sumar mucho como sumaría la aprobación de ese nuevo código. En función de eso, uno y en relación a otros temas, que a mi me preocupa muchísimo. Cómo es posible que el Ministro de Trabajo a través de una Resolución pretenda reformar del Código de Trabajo? todos sabemos que la resolución en una norma de octava categoría y eso tenemos que tenerlo claro, una resolución ministerial, perdón un acuerdo ministerial, es una norma de octava categoría, no nos confundamos. Un acuerdo bajo ningún concepto puede reformar la ley, bajo ningún concepto, compañeros legisladores. El ministro acaba de emitir el acuerdo 079, cambiando la fecha de pago, cambiando la fecha de pago, desde cuando un ministro tiene la categoría de legislador, desde cuándo un ministro tiene la categoría de nosotros, inclusive ni Bairon Valle, ni Fausto Terán ni María José Carrión ni nadie, nadie por sí solo podemos cambiar la ley, podemos hacer propuesta, podemos analizarlas, debatirla pero es el pleno, son los 137 legisladores, por mayoría los que modifican una ley y cómo es posible que el ministro haya hecho eso, que esté modificando las contrataciones, las formas contractuales. Compañero aquí hay cosas graves y la Comisión no se ha pronunciado, dónde está nuestro rol fiscalizador a las acciones del Ejecutivo? aquí debería estar compareciendo es el ministro para que nos explique a ver pues con qué argumento como así emite el acuerdo 079 y el 080, el uno cambiando o modificando la forma de pago cuando el artículo 105 dice claramente que se tiene que pagar hasta 15 de abril, así lo dice el código, no lo hice Bairon Valle, lo dice el código y cómo así este señor superministro y ahora superlegislador, porque ya ni siquiera es como un legislador cualquiera de nosotros, es más que los 137 legisladores. Con qué argumento constitucional y jurídico y cómo es posible que esta Comisión esté callada. Compañera Presidenta yo si conmino dos cosas: primero, en primer lugar a enfrentar esto, el Ministro debe estar aquí explicándonos y esta Comisión como yo ya lo hice el día de ayer emití dos comunicaciones, primero que de él una respuesta jurídica constitucional por qué hizo el 179 y por que emitió el 80 y le he pedido de la manera más amable que haga el favor de derogar esos dos acuerdos ministeriales. Pero esa no debe ser solamente mi misión compañeros, esa debe ser la postura que debe adoptar esta Comisión en este momento. Segundo, conminar a retomar el tratamiento del Código Integral de los Trabajadores, ahí es que vamos a solucionar estas cosas y hay espacio para poder todo lo que se ha dicho aquí, ha habido un razonamiento jurídico extraordinario, esos aportes que han hecho señores abogados, invitados a esta reunión ha sido muy buenos. Hemos tomado apuntes, me preocupa que no estemos haciendo las cosas adecuadamente, esas observaciones ya deberían estar incorporándose a la nueva propuesta del código. Porque eso decidimos un momento determinado darle la atención a esta propuesta para que de esa manera vayamos incorporando toda las propuestas que

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

se están sumando que modifiquemos o aclaremos el 169. Estamos tratando un nuevo código empezamos con amplitud para que estas cosas no se vuelvan a repetir, para que no estén mal utilizando, interpretando al antojo de cada quien el 169 numeral 6, debe ser claro. Si es que ya se hace imposible no que continúe la relación laboral, estamos sufriendo un momento crítico, lo entendemos el código establece formas para salir de estos baches, pueden reducir las horas laborales, como lo establece el mismo código en una reforma que hicimos. Pueden seguir pagando los salarios para que después los trabajadores puedan recobrar como horas extras las horas que se pagan en este momento, es decir, hay varias formas pero lo que está claro es que ningún ministro puede irse en contra de lo que está estabecido en la ley y nosotros aquí no hay un pronunciamiento contundente, claro ante este ministro, que se cree ahora el superministro, y ahora también es el superlegislador porque está haciendo nuestro trabajo, insisto ni siquiera el trabajo de cada uno de nosotros individual. Se ha tomado y se ha arrogado funciones de toda la Asamblea, porque es la Asamblea, el Pleno, la que tiene potestad para reformar la ley y este señor lo ha hecho con su criterio. Esas cosas yo estoy preocupado porque no hemos hecho frente, no ha comparecido aquí, ni tampoco esta Comisión se ha pronunciado de manera contundente, no lo ha hecho, y estamos dando larga al tratamiento del Código Integral del Trabajo. Gracias Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Gracias Asambleísta Valle. Solamente para decirle que el avance del Código Integral de Trabajo, si ha avanzado, recuerde que lo que nosotros hicimos fue aprobar el cronograma y para el día de mañana, está nuevamente la sesión, si hemos estado trabajando con los asesores, así como con las organizaciones y para el día mañana ya están las observaciones que tienen que llegar, porque vamos a cerrar el primer libro y que quedamos en el cronograma de trabajo que aprobamos, que cada que ya se termina un libro, ese libro pasa a la Comisión para su revisión, sus aportes y para también su aprobación. En cuanto al Código de Trabajo, estamos solamente como con una semana de atraso por el tema de la pandemia, pero luego lo retomamos en seguida, pero el cronograma se ha cumplido compañeros, tal y como está aprobado, también quiero recordarles que la semana anterior, nosotros aprobamos acá que no queríamos más resoluciones y tomamos la decisión de que hiciéramos el pedido de información al Ministro de Trabajo, hemos hecho en base a lo que ustedes han solicitado el oficio al Ministro de Trabajo, el Presidente encargado de la Asamblea Nacional, nos pidió que quería hacer una sesión para poder conocer también los problemas laborales que hay en el país. En ese sentido pues, se suspendió ayer la sesión, pero mañana lo tendremos. Nosotros le hemos pedido a través de oficio al Presidente de la Asamblea Nacional con la resolución que nosotros sacamos en la Comisión de la comparecencia del Ministro de Trabajo, porque a través del CAL, se determinó que los ministros iban a las convocatorias Pleno de la Asamblea Nacional. Sin embargo, nosotros hicimos el pedido tal y como lo resolvió la Comisión al Ministro de Trabajo y el ministro supo contestar que de acuerdo a la resolución del COE Nacional,

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

ellos no podían asistir. Entonces, en vista de que el contestó eso, yo le hice oficial al señor Presidente la Asamblea Nacional, diciéndole que esto es una resolución de la Comisión, no es un tema de Karina Arteaga, ni nadie en particular, es una resolución de la Comisión y que nosotros estamos a la expectativa de esto. Entonces, les recuerdo que quedamos nosotros en esperar la contestación de esos oficios, para proceder en base a como va la ley, así quedamos en esa sesión. Entonces, no se si el señor Secretario si tiene que informar algo al respecto del avance del Código Integral de Trabajo. Y decirles que el proyecto del Asambleísta Taiano y de la Asambleísta Soledad Buendía están incluidos dentro de la planificación del Código del Trabajo. Señor Secretario.

Intervención del Secretario de la Comisión, Abg. Gabriel Recalde Bolaños.- Muy buenas tardes señores Asambleístas. Señor Asambleísta Bairon Valle, para todos el conocimiento, es correcto lo que manifiesta la señora Presidenta. El anterior jueves tuvimos un taller con los asesores y con actores que hemos empleado, empleadores, trabajadores, se han integrado incluso más personas de asociaciones de trabajadores autónomos y que eso guarda relación justamente con los proyectos del doctor Taiano y de la doctora Soledad Buendía. Porque justamente tienen que ver con lo que señala el Asambleísta Bairon Valle incluso dentro de los expertos que forman parte del taller que se hace con los asesores. Dicho sea de paso, nosotros les invitamos a pedido de la Presidencia, a que participen para que construyan el código, también se habla de estos principios que es fundamental. Entonces, obviamente que la observación que usted hace es recomendable, es acertada, pero estamos desde mañana tenemos otra sesión y ya vamos a tener las observaciones a los 143 artículos. Sólo quiero referirme a que en lo más importante del Título Preliminar es justamente lo que hemos hecho hoy día, porque es un elemento de análisis de los principios porque van a cambiar. Incluso el de primacía de la realidad, el de continuidad y otros que se van a ajustar y que se van también a regular, por ejemplo el tema de los trabajadores económicamente independientes, entonces de esa forma ahí se da la solución jurídica a este tema. Hasta ahí señora Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Tiene la palabra el Asambleísta Roberto Gómez y luego el Asambleísta Taiano.

Intervención del Vicente Taiano .- Gracias Presidenta, escuché con atención los comentarios . Definitivamente este proyecto lo que buscaba es poner unos temas sobre la mesa en discusión, lo dije Es perfectible y de hecho los aportes han sido válidos. Desconozco si existían proyectos similares pero coincida con Fausto en el sentido de que tiene que ser puesto como un insumo que permita mejorar enriquecer la calidad del texto que eventualmente se decida aprobar o si no se decida aprobar. Así que es necesario aquello y entiendo que ha sido circulado Pero sería bueno que en función de las inquietudes de Fausto presidenta que lo vuelva a recopilar y reenviar en el caso de que no lo tengamos todos sobre todo el de la Asambleísta Soledad Buendía. En relación a la

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

inquietud de Bairon, yo coincido Vamos caminando para cumplir la disposición de la comisión del código integral y paralelamente por ejemplo en el proyecto mío han habido temas que aunque han sido discutidos son válidos en cuanto principios que son la parte inicial de todo código y eran necesario incluirlos y yo coincido en varias cosas y Bairon me trajo a recordar algo que se me había obviado, en mis intervenciones hablar de nuestra facultad de fiscalizar y de existir que el Ministro haga lo que tenga que hacer. Tenemos qué extender esto a un pedido de Presidencia de la República hoy están despidiendo a trabajadores aplicando el artículo 169 y mañana cualquier otro camino pero debo ser claro, si el estado ecuatoriano está creando incentivos y prerrogativas para el empresario ya sea que usted pueda pagar o declarar impuestos de manera diferida ya sea que usted mañana acceda a un crédito en condiciones privilegiadas, o sea, mañana cualquier beneficio si ese empresario despide a trabajadores y no se sigue el correcto procedimiento que establece la ley tiene que prohibírsele que acceda a cierto tipo de beneficios. O sea que solamente quieren ganar esto es de parte y parte. Si el estado está haciendo una prerrogativa que si le sirve porque no están sacando la plata de contado y van a hacer pagos descontados iban hacer pagos prorrateados o lo que sea, voy a dejar de un lado las utilidades porque eso no puede ser tocado y eso sí coincido absolutamente con Fausto, eso no cabe en discusión y en análisis alguno eso es inconstitucional e ilegal. Pero Presidenta tenemos que ser claros en esto, las medias tintas no nos llevan a ningún lado si un empresario reciben beneficio tiene que tener una contraparte obligatoria que no es despedir a alguien ya eso tenemos que incluir lo de manera obligatoria en todo aquello que aprobemos. Ya vendrán los sabios a decirnos que no es competencia nuestra. Pues dejemos claro porque de lo contrario abrimos la puerta de la impunidad y bonito está, yo me beneficio con a b c d pero te jodo y te boto y pongo la última línea del artículo la última coma para beneficiarme. Y discúlpeme los términos pero lastimosamente eso es lo que está pasando y algo tenemos que ver Tenemos que trabajar con el equipo asesor para encauzarlos técnica y legalmente. Pero tiene que haber una contrapartida: el que recibe el beneficio tiene que obligarse a cuidar la plana laboral y Bairon lo dijo hace rato acertada mente, más allá de que ya sea discutido, se han tomado todas las decisiones, ahí está la figura por ejemplo del acuerdo entre las partes, ok, yo no pierdo mi plaza de trabajo, pero si voluntariamente accedo a que me paguen de tal manera o tengo momentáneamente una compensación de acuerdo a mi remuneración, es otra cosa. Es importantísimo Presidenta que nosotros también dejemos claro la importancia en este momento de los métodos alternativos de solución de conflictos que pueden evitar despidos. Porque en el caso de la crisis las situaciones son temporales y van a pasar, pero aquí estamos yendo al extremo, a las desvinculaciones totales. Por lo tanto, también es importante Gabriel, usted que maneja muy bien la herramienta laboral, que incorporemos las medidas de solución alternativa de conflictos en este tema para darle un rasgo válido y también se vuelve una opción y que esta Comisión utilice las redes sociales, Presidenta, y los mecanismos de información que tenemos para que el trabajador comprenda que existe

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

esa alternativa y que ese también tiene que ser un mecanismo necesario para evitar llegar al punto de quiebre. Porque sí, la ley es clara, cuando hay un incumplimiento vamos a un juicio, pero un juicio es 2 o 3 años, y hasta eso la situación diaria se va a agravar. Así es que Presidenta, más que aportes al tema de ley que creo lo vamos a seguir mejorando todos y todo cuestionamiento es bienvenido y es válido. Repito, yo solamente quise poner un tema sobre la mesa de discusión, no podemos olvidarnos lo que Bairon está pidiendo, tenemos que exigir cuentas, que no se incumpla con la Constitución y fundamentalmente, repito esto es válido y necesario, si vas a recibir un beneficio como empresa tienes que tener una contrapartida que es cuidar el espacio laboral. Gracias Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- De acuerdo con usted Asambleísta Taiano, se están dando beneficios, yo creo que ahí tendríamos nosotros ya que tomar algunas decisiones para también saber cuáles son las empresas que están recibiendo esos beneficios y en base a eso, nosotros también ya ir exigiendo cada una de las acciones que están ellos tomando en contra de los trabajadores.

Intervención del Asambleísta Fausto Terán- Gracias Presidenta nuevamente, solamente algunas puntualizaciones de lo que dijo Vicente. El hecho de despedir a la gente que en este momento estamos también topando y me refiero al 169.6, un poco los despidos van a seguir habiendo, de los empresarios, que tomen cualquier figura, va a venir haciendo. La interpretación que queremos hacer. Hay jurisprudencia y me gustaría que analicemos, de la Corte no cierto, Nacional de Justicia, en el hecho de que ya anteriormente se ha pronunciado a favor de los trabajadores. Es decir, con la interpretación que querramos hacer no cambiamos el hecho, lo que tenemos que hacer es reformar urgentemente ese articulado para que no queden estas ventanas o puertas abiertas por atrás para que puedan los empresarios hacer y dejar o mejor dicho, botar a nuestros trabajadores. Así es que, en ese sentido, nada más y lo otro pues, me parece bien lo que dice Vicente el hecho de que nos pueda enviar nuevamente los insumos que fue presentado en su momento por la Asambleísta Soledad Buendía y de otro Asambleístas también que me parece que estaban como 6,7 y podamos también leerlos y tratar de incluirlos en estas reformas.

Intervención del Asambleísta Bairon Valle.- Gracias compañera Presidenta, en primer lugar créame quien más, o sea, celebro que (...) una sesión como esta en donde hemos podido analizar que enriquece el debate, enriquece también inclusive hasta para poder sostener más lo que, las intenciones que tenemos como Comisión. En ese sentido, yo estoy completamente de acuerdo compañera Presidenta. Yo solamente quisiera de pronto no sé, de pronto yo creo también, no se si es que tengo algún problema con mi correo, pero yo no he recibido las comunicaciones, quizás a lo mejor es la falta de comunicación. La Comisión a lo mejor está haciendo, el equipo está trabajando y nosotros no estamos enterados de todas las cosas verdad?. Es posible que a lo mejor los oficios que se han enviado al Ministerio del Trabajo etc., etc., yo no se si es que no los han enviado, pero yo me parece que tengo algún problema con mi correo. Yo he buscado y yo no encuentro, entonces de manera que esas cositas hay veces que interfieren y damos por, quizás a lo

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

mejor salimos con la idea de que no estamos, no estamos haciendo las cosas como estamos pronunciándonos en ciertos momentos no. Entonces le pido que si es que no han enviado esos oficios, no los hagan llegar para nosotros saber exactamente qué es lo que se ha pedido. Qué tipo de información es la que se pide para todos ir en la misma línea. Es decir: ya estamos haciendo eso y qué bien. Y por último, de acuerdo yo, yo estoy de acuerdo compañeros cuando aquí se dice, aquí cuando el empleador quiere violentar, o sea nosotros no podemos prohibir eso, nosotros lo que tenemos que hacer es legislar. Es proteger los derechos, es decir, si hay gente que quiere despedir, después que el Presidente de la República hizo un llamado al 0 despido, que lo hagan. Lo que estamos pidiendo como fiscalizadores, es que se cumpla con la Ley, que no malinterpreten que no estén cogiendo recursos o valiéndose de recursos de leyendas para violentar los derechos a la gente. A nadie le podemos prohibir en este rato que desvíen a una persona. Simplemente cumpla después con las obligaciones, es decir, el empleador está obligado a cumplir con sus obligaciones y el trabajador nuestra misión es proteger los derechos de los trabajadores. Eso es todo. Verdad? es decir, que va a haber desahucios, que los haya, pero cumpla después. El desahucio está regulado, establece verdad las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador y eso lo que queremos que se cumpla. Que no nos vengan después, insisto, con leyendas sobre la situación que estamos viviendo para poder protegerse y violentar los derechos de la gente despedida. Eso es lo que nosotros tenemos que estar aquí vigilantes, y sobre todo, expresar nuestra solidaridad a los trabajadores que han sido vulnerados, lo menos que pueden recibir de esta Comisión es el respaldo verdad y nosotros comprometernos a vigilar cuál va a ser la respuesta que va a dar el Ministerio del Trabajo y después si es que se van a la justicia ordinaria pues, estar también haciendo seguimiento para que no se vulneren los derechos. Porque de ahí compañeros el empleador que quiere vulnerar que vulnere, pero que después cumpla con sus obligaciones, eso es todo. Qué más podemos hacer? nuestra obligación es legislar, dejar las reglas claras, los caminos y cada quien es libre de ver cual camino toma. Y el camino que tome tiene que asumirlo con responsabilidad y para eso estamos aquí nosotros para que se cumpla eso. Gracias compañera Presidenta y me disculpo si en mi palabra me excedí.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- porque a lo mejor no me ha llegado comunicación, espero, creo que es un problema de mi correo y si es así, por favor les pido encarecidamente que veamos la forma de cómo conocemos nosotros los trámites que hacen los asesores, pues a través de la Secretaría de la Comisión, para nosotros estar al tanto ya saber, comunicamos, hemos cumplido ahora esperamos respuesta etc. etc. no. Gracias compañera Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Yo igual le voy a mandar vía Whatsapp el oficio que se envió al Ministerio del Trabajo pidiendo la información como quedamos la semana anterior en la sesión anterior. No se si algún otro Asambleísta porque tenemos ya unos minutos solamente ya para cerrar, porque por temas técnicos de licencia, ya nos toca cerrar. Tenemos desde las 10h00 ya con el sistema abierto. No sé?

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Intervención de la Asambleísta Marcela Holguín.- Si es que me permite, muy breve. Únicamente para ver que es lo que vamos a hacer con la denuncia que hemos recibido de las la empresa RECOVER, ellas están aquí, ellas están esperando una respuesta de nuestra parte, que a mí si me gustaría como Comisión tomar una decisión en torno de este tema. Yo sugiero que podríamos hacer algo similar a lo que hicimos la semana pasada con la empresa CONFITECA, es decir, desde la Comisión mandar un pedido de información de manera formal al Ministerio del Trabajo y que se les de una respuesta, que es lo que ellas están esperando en este momento. Entonces, sí me gustaría de su parte Presidenta, que aprovechando que todavía están aquí las trabajadoras de RECOVER que les podamos decir exactamente como Comisión qué vamos a hacer con su caso. Por favor.

Intervención de la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz.- Bueno, yo creo que ese debe de ser el procedimiento, tal como lo estipulamos en la semana pasada. El procedimiento tiene que ser en base a nuestras competencias que nos da la ley, y en esto procede hacer señor Secretario el pedido de información a el Ministerio del Trabajo para que se nos informe en el tiempo que le da la ley de qué es lo que pasa con estos trabajadores y también que les pido por favor a las compañeras que están todavía presentes, Nicole (...) se puedan comunicar (...) ahí está la semana anterior para poder definir algunos detalles y se envíe a la brevedad posible el oficio al Ministro del Trabajo pidiendo información sobre el tema del despido que ustedes han sufrido en estos días.

Intervención de Fausto Terán.- Estará Vicente? para que en todo caso ya de por clausurada la Sesión?

Intervención del Asambleísta Vicente Taiano.- Sí, aquí estoy. No se si la Presidenta Gabriel, verifíqueme si la Presidenta está conectada o no?

Por Secretaría el Secretario de la Comisión verifica que la Presidenta de la Comisión no se encuentra conectada.

En todo caso Gabriel, a efectos del tiempo, porque veo que ya estamos en 13h40, asumo la conducción de la Sesión, dejando en constancia que por un problema técnico la Presidenta está imposibilitada de actuar, y habiéndose agotado todos los puntos del orden del día dispongo se incorporen para el tratamiento respectivo de todas las peticiones de los Asambleístas, así como también los aportes recibidos por quienes han estado acá. El tema de la denuncia que encaucemos de inmediato la remisión de los documentos y pedidas de información necesarios. Declaro clausurada la sesión y será convocada, pues por parte de la Presidencia y Secretaría la siguiente en los días posteriores. Un fuerte abrazo compañeros.

Punto No. 9 del Orden del Día.- Clausura de la Sesión.- Siendo las 13h42, la señora Presidenta de la Comisión de conformidad a lo previsto en el Artículo 27 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, agradece la comparecencia de las y los Asambleístas y procede a clausurar la sesión. Sin perjuicio del contenido del presente documento, se estará a lo previsto en el Artículo 141 de la Ley Orgánica de la Función

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Legislativa y Artículo 33 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes
y Ocasionales.

Lo certifico,

Karina Arteaga Muñoz
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN
ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

Abg. Gabriel Recalde Bolaños
SECRETARIO RELATOR DE
LA COMISIÓN

MCH