

UNIDAD V. EL DERECHO LABORAL.**DERECHO LABORAL.**

En la historia de la humanidad los trabajadores manuales soportaron condiciones muy duras. Los obreros durante la Revolución Industrial tenían jornadas de 16 horas, salarios insuficientes para sobrevivir y una carencia total de medidas de prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Estas condiciones generaron la aparición del movimiento obrero, que con sus continuas luchas llevaron al reconocimiento de reivindicaciones que mejoraron las condiciones laborales y regularon las relaciones entre trabajadores y empresarios.

El **Derecho Laboral** o Derecho del Trabajo es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y subordinado al poder de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, llamada empresario o empleador.

*Se denomina **persona física** a la persona humana que, como tal, es sujeto de derechos y obligaciones.*

*Se denomina **persona jurídica** a aquella creación del Derecho a la que se le reconocen derechos y deberes como si fuera una persona física. Son ejemplos de persona jurídica las asociaciones, corporaciones y fundaciones de interés público o sociedades de interés privado.*

El trabajo regulado por el Derecho Laboral se caracteriza por ser:

- **Personal.**
El trabajo debe ser realizado por quién ha sido contratado, no se admite la sustitución del trabajador.
- **Voluntario.**
Como contraposición al trabajo forzoso, el trabajador es libre en el momento de comprometerse a realizar un trabajo y también para dar por terminada esa relación laboral.
- **Retribuido.**
El trabajador recibe una remuneración del empresario o empleador a cambio del trabajo realizado.
- **Prestado por cuenta ajena.**
A diferencia del trabajo por cuenta propia, el trabajador por cuenta ajena no recibe el fruto o producto de su trabajo, sino que el fruto pertenece al empresario, a cambio de un salario.
- **Subordinado al poder de organización y dirección del empresario.**
Esta subordinación solamente se puede ejercer en el ámbito de la empresa, sin extenderse a la esfera personal del trabajador.

Existen una serie de trabajos excluidos, en general, de la legislación laboral. Entre ellas se encuentran las prestaciones personales obligatorias (servicio militar o prestación social sustitutoria), las actividades de consejeros y miembros de los órganos de administración, los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad (voluntarios en organizaciones humanitarias), los trabajos familiares, las actividades de los agentes comerciales (por comisión), los transportistas con vehículo propio, los funcionarios públicos y el personal al servicio del Estado. Aunque hay, en el caso del Ecuador, algunas situaciones en las cuales es obligatoria la afiliación a la IESS y en otros es voluntaria.

Se denominan fuentes del derecho laboral a las normas del ordenamiento jurídico laboral que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Estas normas proceden de diferentes «poderes normativos» internos: el Estado, las partes que intervienen en las relaciones laborales (trabajadores y empresarios o sus representantes) y las colectividades laborales; de los organismos internacionales y del poder del Estado para firmar con otros u otros Estados acuerdos internacionales en material laboral.

Entre las fuentes internas podemos reconocer:

- Las leyes y reglamentos (la Constitución, las leyes orgánicas y ordinarias, los decretos leyes y decretos legislativos, y los reglamentos).
- Los convenios colectivos.
- Los contratos de trabajo.
- Las costumbres locales y profesionales.

Entre las fuentes internacionales se tienen:

- Los reglamentos y directivas de los bloques económicos (Comunidad Andina).
- Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- Los tratados o convenios internacionales.

Estas normas se ordenan según el principio de jerarquía normativa. En el caso del Ecuador, el orden de jerarquía es el siguiente:

1. Constitución Nacional
2. Acuerdos Internacionales suscripto por el Ecuador y publicados.
3. Leyes orgánicas.
4. Leyes ordinarias.
5. Decretos-leyes y decretos legislativos.
6. Acuerdos Ministeriales y reglamentos.
7. Contratos colectivos
8. Contratos de Trabajo.
9. Las costumbres locales y profesionales

FUENTES INTERNACIONALES DE RELACION LABORAL

Las fuentes internacionales son normas que proceden de organismos internacionales o que nacen de acuerdos que el Estado ecuatoriano suscribe con otros Estados. Estas normas se aplican en Ecuador una vez que el convenio haya sido suscripto. Si fuese publicado tiene alto rango jerárquico.

Las fuentes internacionales son las siguientes:

- Los **reglamentos y directivas del Pacto Andino**. El Pacto Andino adopta decisiones que se aplican en los Estados miembros luego de su aprobación. En este caso, se tienen la Decisión 545 sobre migración laboral y la Decisión 583 sobre el Instrumento Andino de la Seguridad Social.
- Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La OIT es un organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), formado por representantes de los gobiernos, sindicatos y de las organizaciones de empresarios. Dicta convenios y recomendaciones para mejorar las condiciones de vida y laborales de todos los trabajadores.
- Los tratados o convenios internacionales. El Ecuador firma convenios con otros Estados (convenio bilateral) o con varios Estados (convenio multilateral). Estos acuerdos en general tienden a proteger a los migrantes entre los Estados respecto a sus derechos laborales.

El Derecho Laboral a nivel internacional reconoce una serie de principios de aplicación que se detallan:

Principio de la norma más favorable. En caso de existir más de una norma en vigor se elige la más favorable al trabajador.(artículo 7 del Código de Trabajo)

Principio de condición más beneficiosa. Consiste en mantener los beneficios obtenidos aún cuando se dicte una norma con condiciones menos favorables.

Principio «pro-operario». Si hay dos interpretaciones posibles de una norma se debe interpretar «a favor del trabajador».

Principio de irrenunciabilidad de derechos. Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales (art. 4 del Código de Trabajo).

CODIGO DE TRABAJO

En el caso del Ecuador existe una Ley Orgánica bajo la forma de Código de Trabajo. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren.

La Decisión 583 del Pacto Andino sobre Seguridad Social tiene los siguientes objetivos:

- a) Garantizar a los migrantes laborales, así como a sus beneficiarios, la plena aplicación del principio de igualdad de trato o trato nacional dentro de la Subregión, y la eliminación de toda forma de discriminación;*
- b) Garantizar el derecho de los migrantes laborales y sus beneficiarios a recibir las prestaciones de seguridad social durante su residencia en otro País Miembro;*
- c) Garantizar a los migrantes laborales la conservación de los derechos adquiridos y la continuidad entre las afiliaciones a los sistemas de seguridad social de los Países Miembros;*
y
- d) Reconocer el derecho a percibir las prestaciones sanitarias y económicas que correspondan, durante la residencia o estadía del migrante laboral, y sus beneficiarios en el territorio de otro País Miembro, de conformidad con la legislación del país receptor.*

Formación y Orientación Laboral