UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD"

Tesis Previa a la Obtención del Título de Abogada

AUTORA:

Gloria Marlene Montoya Viñamagua

DIRECTOR:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Doctor
Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica del nivel de pre-grado presentado por la postulante señora GLORIA MARLENE MONTOYA VIÑAMAGUA, bajo el título de **"NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD"**, la presente tesis cumple con las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, julio del 2015

.....
Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Gloria Marlene Montoya Viñamagua, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTORA: Gloria Marlene Montoya Viñamagua

FIRMA: .....

CÉDULA: 1900576354

FECHA: Loja, Julio del 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Gloria Marlene Montoya Viñamagua, declaro ser autora de la tesis titulada: **"NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD"** Como requisito para optar el Título de: Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días del mes de Julio del dos mil quince, firma la Autora:

FIRMA: .....
Autor: Gloria Marlene Montoya Viñamagua
Cédula: 1900576354
Dirección: Loja, Barrio Esteban Godoy, Calles: Thomas Alba Edison y José Robles Carrión.
Correo Electrónico: gloriamarlene118@hotmail.es
Teléfono: 0991093756.

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.	**PRESIDENTE**
Ab. Galo Blacio Aguirre PhD.	**VOCAL**
Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.	**VOCAL**

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico primeramente a Dios por darme la vida y la fortaleza para prepararme profesionalmente, a mis apreciados hermanos y padres José Montoya y María Jacqueline Viñamagua que dentro de todas sus preocupaciones me dieron la posibilidad de poder brillar, a mi amado esposo Oswaldo Merino a mi querido hijo Anthony Sebastián Merino, quienes han sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, y de manera especial al Dr. Marco Aníbal Cango, ya que ha sido un gran apoyo fundamental y con sus enseñanzas hicieran realidad todos mis esfuerzos y que al fin se vean materializados en la presente tesis.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Como persona que he decidido optar por la vida intelectual me siento satisfecha pues mis esfuerzos hoy se ven reflejados a través de la culminación del presente trabajo de investigación jurídica, en donde se materializa todo lo que una estudiante universitaria puede anhelar, el formarme profesionalmente para luchar por la justicia, la libertad y el honor, ya que estos valores son importantes para quienes estamos inmersos en el estudio del Derecho, y que siempre los vamos a encontrar en el transcurso de nuestra vida profesional.

Por ello mi agradecimiento va dirigido a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y especialmente a la Carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Director de Tesis, quien me asesoró con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica hasta su culminación.

La autora

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD”

2. RESUMEN

La importancia y trascendencia del problema socio- jurídico versa sobre "Necesidad de Reforma Respecto a la Inaplicabilidad del Art. 35 del Código de Trabajo en los Adolescentes que han Cumplido los Quince Años de Edad", y al ser analizado minuciosamente surgió el interés por estudiar esta temática por que a diario observamos la vulneración de los derechos del trabajador adolescente que prestan sus servicios lícitos en diferentes áreas.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 325 establece las garantías laborales, indicando que en la siguiente disposición del mismo cuerpo legal hace referencia a todos los principios que amparan los derechos de los trabajadores, primeramente asegurando una remuneración digna y justa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como otras disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica.

Es indispensable que los diferentes organismos de control de trabajo, como Inspectoría a través del Ministerio de Relaciones Laborales, o a través de sus Miembros se ocupen a supervisar estos lugares de trabajo, esto con el fin de garantizar los derechos laborales y sociales del Adolescente, para que se cumplan con todas las obligaciones laborales que tiene todo trabajador adolescente, tipificadas en el Código de Trabajo.

El presente trabajo investigativo me permitió obtener algunos criterios, con fundamentos acertados y precisos sobre las normas legales Nacionales e Internacionales que tutelan los derechos del trabajador adolescente, así como la utilización de bibliografía muy prestigiosa que sirvieron de soporte para verificar los objetivos y contrastación de la hipótesis planteada, permitiendo apoyar los cambios propuestos al Código

de Trabajo concretamente al Art. 35 que hace referencia al trabajo en los adolescentes que han cumplido los quince años de edad.

Si no existe un contrato expreso o tácito en el cual el adolescente se comprometa a realizar cierta actividad laboral en cualquier área, se está vulnerando la estabilidad laboral porque no se sabe la fecha de ingreso ni egreso y así como tampoco el tiempo, peor aún la remuneración.

La presente investigación jurídica pretende crear obligaciones y sanciones efectivas ante cualquier tipo de vulneración de derechos de los trabajadores, específicamente de los adolescentes de quince años que prestan su fuerza de trabajo muchas de las veces sin garantía alguna ni seguridad jurídica.

2.1. ABSTRACT

The importance and significance of socio-legal problem concerns "**Need For Reform Regarding the Art Disapplication. 35 Code Of Work In Teenagers Have Met The Fifteen Years Of Age**" and when analyzed carefully the interest arose to study this subject because daily observe the violation of the rights of adolescent workers who provide legitimate services in different areas.

The Constitution of the Republic of Ecuador in its Art. 325 establishes labor guarantees, indicating that the following provision of that law refers to all the principles that protect the rights of workers, first ensuring a decent and fair remuneration, inalienability and intangibility of workers' rights and other constitutional provisions guaranteeing legal certainty.

It is essential that the different control bodies of work such as provinces through the Ministry of Foreign Work, or through its members deal to oversee these workplaces, this in order to guarantee labor and social rights Adolescents, for that comply with all labor obligations to all young workers, typified in the Labour Code.

This research work allowed me to get some criteria, with accurate and precise on national and international laws that protect the rights of adolescent workers fundamentals as well as the use of very prestigious literature that supported to verify the objectives and contrasting the hypothesis, allowing support the proposed changes to the Labour Code specifically to Art. 35. which refers to the work in adolescents who have attained the age of fifteen.

If there is no express or implied contract in which the teenager commits to perform certain work activities in any area, you are violating labor stability

because the date of entry or exit is not known and nor time worse the remuneration.

This research aims to create legal obligations and effective sanctions for any violation of rights of workers, specifically teenagers fifteen years providing their labor many times without warranty or legal certainty.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogada, intitulado: **“Necesidad de Reforma Respecto a la Inaplicabilidad del Art. 35 del Código de Trabajo en los Adolescentes que han Cumplido los Quince Años de Edad”**, lo he seleccionado partiendo de la problemática social que sufren actualmente los adolescentes trabajadores, en la Constitución de la República en el Art. 325 manifiesta que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En el Art. 3 del Código del Trabajo determina que: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la laboral lícita que ha bien tenga”. Tácitamente el Código del Trabajo prohíbe realizar trabajos forzados a los menores de edad, en el presente trabajo investigativo se trata más bien de que estos derechos sean reconocidos para que sean legalmente estipulados en el Código del Trabajo y no dejar a estos adolescentes sin una remuneración justa, por ser el sector más vulnerable y desprotegido no solo de la Ley sino de sus mismos progenitores.

La Constitución de la República del Ecuador es la Norma Suprema en el país, que velará para obtener una justicia para todos sin dilaciones y con todas las garantías constitucionales de las personas.

De acuerdo con información entregada por el Instituto de la Niñez y la Familia, en lo que va del 2013, el Departamento de Protección Especial ha atendido a 111.993 niños y adolescentes en situación de trabajo infantil, mendicidad, acogimiento y discapacidad. De esta cifra 64.738 son

niños y adolescentes trabajadores que han recibido atención integral por parte de esta Institución Pública. El Ecuador ha emprendido a través de políticas públicas su propio esfuerzo por erradicar esta problemática social para que los adolescentes sean reconocidos legalmente con la aplicación del Plan Nacional del Buen Vivir entre sus objetivos contempla acciones que reconozcan el trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, entre estas acciones está la generación de empleo, el acceso a la educación universal gratuita y la seguridad social de la familia. Por lo que se cree que la regulación actual sobre la:

"Necesidad de Reforma respecto a la Inaplicabilidad del Art. 35 del Código de Trabajo en los Adolescentes que han cumplido los quince años de edad", lo que trasciende a su adecuada interpretación, aplicación y cumplimiento en la realidad jurídica del Trabajo en el país.

El presente informe final de Investigación Jurídica se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Con una primera sección de indagación y análisis crítico, que inicia con la Revisión de Literatura, donde realicé el acopio teórico, que tiene relación con el problema investigado; esto fue posible por la bibliografía consultada de libros, diccionarios jurídicos, Constitución de la República del Ecuador, Código de la Niñez y Adolescencia, Leyes, compendios de Legislación Ecuatoriana, entre otros, de igual manera la utilización de la red de internet.

En la Revisión de Literatura desarrollo del marco conceptual con temas como: Trabajo en Adolescentes, Derecho Laboral, Trabajo, El Trabajador y el Empleador, El Contrato de Trabajo, Libertad del Trabajo. En el Marco Doctrinario se analizó concepciones teóricas acerca de Antecedentes Históricos, Derecho del Trabajo, Organismos que Protegen al Trabajador,

Naturaleza Jurídica. En el Marco Jurídico se estudió la Constitución de la República del Ecuador, Legislación sobre el Trabajo Adolescente en el Ecuador, Tipos de Trabajo de la Adolescencia, Protección de la Adolescencia contra la explotación Laboral, Legislación Comparada en los países de: Paraguay, Colombia, Perú, y Brasil.

Finalmente en la parte literaria se efectuó un estudio integral de la normatividad vigente en materia del trabajo de adolescentes lo que estipula nuestra legislación y lo que manifiesta nuestra Constitución.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, la encuesta que se aplicó fue dentro de una población determinada de funcionarios judiciales, abogados en libre ejercicio profesional, docentes universitarios inclusive algunos adolescentes que oscilan los quince años, entre otros.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor, Análisis de las Entrevistas y Resultados de las Entrevistas.

En la Discusión, se verifican los objetivos planteados en el proyecto de tesis y se fundamentó jurídicamente la Propuesta de Reforma al Código del Trabajo. En la parte final del Informe se presentan las Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Reforma Jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Trabajo en Adolescentes

El Art. 81 del Código de la Niñez y Adolescencia dice: "Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio a su derecho a la educación." [1]

Nuestro Estado Ecuatoriano ha creado leyes para la defensa de los derechos tanto de los niños como de los adolescentes y la principal ley es la Constitución de la Republica la cual es la madre de todas las leyes y prima por sobre otras estipulando normas que protegen de cualquier forma de esclavitud abuso y arbitrariedad y la cuál todos los ciudadanos tenemos que respetar y hacerla cumplir.

Con mucho acierto se sostiene que el trabajo es la fuente vivificadora de los seres humanos. Más que una obligación de trabajar, es un derecho inmanente o consustancial de todas las personas. Confiemos que algún día no muy lejano el Estado Ecuatoriano, garantice el derecho al trabajo a todos. De manera especial a los adolescentes que por situaciones familiares y económicas difíciles tienen que interrumpir su normal etapa de adolescencia para ganarse la vida en trabajos muchas veces extenuantes y con altas dosis de explotación de parte de sus empleadores. Lo ideal sería que ningún adolescente tenga la necesidad de trabajar considerando que el Estado está en la obligación de satisfacer

[1] Código de la Niñez y la Adolescencia, Art. 81 Corporación de Estudios y Publicaciones Pág. 21.

todas las necesidades materiales propias de su edad ya que la familia no se halla en posibilidades de satisfacerlo.

Pero como esta buena intención e ideal todavía no se ha cristalizado, al adolescente no le queda otra alternativa que enfrentarse con el mundo áspero del trabajo. En muchas ocasiones tiene que abandonar los estudios para ayudar a sus padres en la manutención del hogar con objeto de supervivir a la situación lacerante que le toca enfrentar tempranamente. Por ello el Estado Ecuatoriano, haciendo eco de la Convención sobre los Derechos del Niño, ha normado el trabajo del adolescente. Según el Art. 32 de la referida Convención.

"Los Estados reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social"[2.]

Con este principio general el numeral 2do. Dice que "Los Estados Partes adoptaran medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los honorarios y condiciones de trabajo; y, c) Estipularán las penalidades y otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo"[3.]

---

[2] Convención sobre los Derechos de los Niños, UNICEF, Secretaria General de las Naciones Unidas.

[3] Convención sobre los Derechos de los Niños, UNICEF, Secretaria General de las Naciones Unidas.

Los Estados están llamados a garantizar los derechos de los adolescentes y niños a evitar la explotación el abuso, su prioridad es garantizar que los trabajos que ellos realicen no resulten peligrosos y atenten contra la integridad y el desarrollo de estos, es por ello que se han estipulado una serie de normas para cumplir con dichas garantías apoyados por los principios estipulados en la Convención sobre los Derechos de los Niños.

4.1.2. Derecho Laboral

"El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción"[4].

Cuando se habla del derecho del trabajo, cualquiera sea su dominación, se refiere a las garantías mínimas para el trabajador a cargo del empleador o patrón.

El Derecho del Trabajado también es considerado como el "Conjunto de disposiciones jurídicas legales que exigen cada Estado el ámbito de las relaciones laborales"[5].

Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevo aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se

[4] Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual
[5] Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual

ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato del trabajo y sus distintas modalidades, a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneraciones, salarios pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en inicio a una finalidad de amparo. El trabajo humano objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a pailar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existen entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

El autor español Eugenio Pérez Botija, señala “el derecho del trabajador como medio de resolver la cuestión social, la relación laboral”[6].

Por otro lado el autor venezolano Rafael Caldera manifiesta: “el derecho del trabajador es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales[7].

---

[6] Eugenio Pérez Botija, El Derecho del Trabajador, Editorial Aspasa, Pág. 4
[7] Rafael Caldera, Ensayo sobre Legislación Laboral Venezuela 1999, pag,12.

De las definiciones de estos dos autores, recalco que el derecho del trabajo, a más de ser un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las partes, ayudan en si a mejorar esta relación, para beneficio de ambos ya que el uno presta a sus servicios por una remuneración y el otro requiere de este servicio porque solo no puede.

El trabajo es un derecho social según la Constitución de la República del Ecuador, y es el sustento de toda la economía, al tratarse de un conjunto de normas, la misma que tenemos que cumplirlas, personalmente pienso que el Estado tiene que asumir la responsabilidad de otorgar fuentes de trabajo y deber porque cumplida la mayoría de edad es nuestra obligación aportar para la economía personal y por ende del país.

El derecho procesal laboral es una disciplina autónoma, sus normas son especiales y de orden público, por tanto tienen prioridad sobre las normas generales siguiendo el principio "Lexspeciallis lexgeneralis. Es público no solamente por normar procedimientos, sino porque los conflictos de trabajo, aun los individuales afectan a la colectividad"[8].

El Derecho procesal laboral es una rama del Derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal todo aquél que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al Derecho laboral. El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

[8] Rafael Caldera, Ensayo sobre Legislación Laboral Venezuela 1999, pag,12.

4.1.3. El Trabajo

El factor trabajo, como actividad humana, es tan antiguo como el hombre. Si reconocemos las diversas etapas por las que ha atravesado la humanidad, lo encontraremos formando parte esencial del quehacer cotidiano y del sistema económico de las sociedades. En el curso evolutivo de la sociedad, el hombre se ha visto en la necesidad de organizarse, es así que nacen las diversas formas de organización social, que han ido evolucionando, hasta llegar a la sociedad moderna en la cual el principal factor de producción y eje de la economía de las naciones es el trabajo y para poder abarcar a este desde la realidad jurídica, social y económica de nuestro país.

Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres, señala: "ha pasado sobre el trabajo la maldición divina de ser considerado un castigo: y es así que en muchos idiomas la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Viene del latín, trabis: traba; porque el trabajo es la traba del hombre"[9].

En pocas palabras se dirá que el trabajo, no es nada más que la actividad que realiza el hombre al labrar la tierra para poder sobrevivir, y contiene algunos elementos que lo acompañan de dolor y pena, por el esfuerzo que hace.

En efecto, en la Biblia se concibe; "el trabajo fue desde la creación del hombre una función natural, pues ya antes de la caída de Adán, este debía cuidar y cultivar la tierra, después de la desobediencia se tornó duro y penoso"[10].

---

[9] Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual
[10] Ruiz de Grijalva, Historia del Derecho del Trabajador, Compendio de Derecho Laboral, pág. 23.

Para el autor Guillermo Guerrero Figueroa, el trabajo tampoco puede entenderse como “dolor y pena”, si bien muchos trabajos no son gratificantes ya que requieren de mayor esfuerzo físico, el cual incluso ha llevado a diferenciar el trabajo manual del intelectual, sin comprender que los obreros y empleados, ejecutan una actividad personal por cuenta ajena y sujeta a subordinación, pues ambos tienen un interés común, respecto de sus derechos y reivindicaciones social-laborales.

“Por cuanto los beneficiarios de las normas laborales no solo son los obreros, sino también los empleados, los marinos, los agricultores, los intermediarios del patrono, los del servicio doméstico”[11], etc.

Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

De igual forma para este autor los trabajos no son iguales, y hay que diferenciar entre los diferentes tipos de trabajos que realizan los hombres, porque no son solo beneficiarios los obreros por recibir una remuneración, sino también los empleadores, por cuanto sus ingresos suben, por los trabajos que realizan sus trabajadores, los cuales les ayuda a sobresalir en el desarrollo del mercado local.

4.1.4. El Trabajador y el Empleador

Por consiguiente en una relación laboral al trabajador y empleador, entendiendo por trabajador según el autor Dr. Jorge Augusto Montero, “es la persona natural que en virtud de una relación de trabajo presta sus

[11] Ruiz de Grijalva, Historia del Derecho del Trabajador, Compendio de Derecho Laboral, pág. 23.

servicios lícitos y personales en los que predomina el esfuerzo material sobre el intelectual, bajo la dependencia del empleador y por una retribución”[12].

Así mismo para este autor el trabajador es la persona que presta sus servicios lícitos a otra, en la cual va haber relación laboral y este trabajador estará sujeto a una dependencia y por ende a recibir una remuneración por el trabajo que desempeñe para su empleador.

Para el autor Germán Vázquez Galarza, trabajador: “es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra”[13].

Cuando la legislación Laboral se refiere a este aspecto, interpreta al trabajador como:

“a la persona que se compromete a la prestación de un servicio, a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra”[14].

Luego enfatiza, el trabajador puede ser empleado u obrero, esta denominación nos preocupa, por cuanto la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa utiliza el vocablo “empleado” al referirse a los servidores del país que ejercen cargos y funciones administrativas en las dependencias del Estado o en las Instituciones públicas o privadas que prestan beneficio de carácter social.

---

[12] Dr. Jorge Augusto Moreno, Prevención de Riesgos Laborales, año 1999, Editorial Nariño, Pág., 18.

[13] Germán Vásquez Galarza, Legislación Laboral, artesanal y Tributaria. Editorial Material Publicado

[14] Germán Vásquez Galarza, Legislación Laboral, artesanal y Tributaria. Editorial Material Publicado

Mientras la autora Isabel Robalino, señala “se entiende en general por trabajador a aquella persona que en la relación de trabajo presta los servicios en subordinación a otra, al trabajador asalariado”[15].

De acuerdo a la legislación laboral se entiende entonces que trabajador es la persona que presta sus servicios a otra, y para la autora Isabel Robalino, expresa los mismos que el trabajador es la persona que está bajo la subordinación de otra y por prestar sus servicios tiene derecho a una remuneración.

Sin embargo, el Art. 9 del Código de Trabajo del Ecuador, señala como trabajador. “La persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”[16].

De esta manera considero que trabajador es la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato ya sea expreso o tácito, y no se puede considerar trabajador a la persona jurídica o abstracta, pues no puede ejecutar por si una prestación de servicios. En cambio entendiendo por empleador según el autor Jorge Augusto Montero, es la persona natural o jurídica que por su cuenta u orden utiliza los servicios de otra, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Para la autora Nelly Chávez de Barrera, “empleador es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios”[17].

---

[15] Isabel Robalino, Manual de Derecho del Trabajo. Fundación Quevedo, 1998.

[16] Código de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones.2014, pág. 9

[17] Nelly Chávez de Barrera, Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales, Año 1990.

Como se ve empleador es toda la persona natural o jurídica que por cuenta sola no puede realizar una obra y necesidad de otra para continuar con sus procesos ya sea en la producción de diversos bienes o servicios para la colectividad en la que vive. Sin embargo el Art. 10 del Código del Trabajo del Ecuador, señala como empleador:

"La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador"[18].

Así mismo podemos ver según nuestro Código del Trabajo, el empleador es la persona que cuenta con una obra, o esta tiene a cargo una empresa, pero para poder a adelante necesita de otra y para lo cual este le pagara por los servicios que le lleguen a prestar.

4.1.5. El Contrato de Trabajo

Para el autor Jorge Augusto, contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas. Nuestro Código del Trabajado en el Art. 8, expresa textualmente;

"Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley, el contrato colectivo o la costumbre"[19].

---

[18] Nelly Chávez de Barrera, Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales, Año 1990.

[19] Código del Trabajo Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones 2012, Art.6, Pag.6.

De acuerdo al artículo mencionado, contrato de trabajo es todo convenio al que se comprometen dos personas, una a prestar sus servicios y otra a darle una remuneración fijada por el convenio, la Ley, contrato colectivo o la costumbre.

Por su parte, doctrinariamente Juan Menéndez Pidal, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que el contrato individual del trabajo.

"es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración"[20].

A más del acuerdo entre las partes, tres son los elementos esenciales:

- **Prestación de servicios o realización de la obra:** Consiste en un compromiso del trabajador ante el empleador, para dar o hacer algo, la acción, el servicio o la obra, tienen que ser siempre lícitos, es decir, deben estar permitidos por la Ley, pues en caso contrario el convenio de trabajo será nulo. Es lícito, por ejemplo, el compromiso para construir un mueble y esto puede ser materia de un contrato de trabajo, pues no se opone a ninguna ley. Será ilícito un pacto por el cual unos de los contratantes se comprometieran ante el otro para efectuar un robo. Siendo ilícito el servicio, no se puede hablar de contrato de trabajo en este último caso. También se dice que el servicio debe ser personal para descartar que tal servicio se preste a través de intermediario, o por medio de una máquina.
- **Dependencia:** Significa que el trabajador queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido. Por ejemplo: un tejedor se compromete a prestar sus

[20] Juan Menéndez Pidal, Derecho Procesal Social, Editorial Revista de Derechos Privado Madrid 1950.

servicios en la fábrica del empleador, sujetándose al horario y regulaciones de la empresa. Aquí hay contrato de trabajo. Pero si este t6ejedor ofrece el mismo tipo de la tela ya confeccionada y que la ha tejido fuera de fábrica, sin ninguna dependencia con el empleador, desaparece el contrato de trabajo y estaríamos frente a un simple contrato de compra-venta.

- **Remuneraciones:** Para ser contrato de trabajo el servicio que presta el trabajador, debe tener remuneraciones. Los servicios gratuitos por ejemplo, la asistencia a la sesión de un sindicato, no constituyen contrato de trabajo. Pues les falta este elemento económico indispensable. Anotemos que por regla general todo trabajo debe ser remunerado.

4.1.6. La Libertad del Trabajo

"La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no son principios antitéticos o contradictorios sino complementarios, toda vez que si el hombre debe procurarse los medios de subsistencia y perfeccionamiento con su propio trabajo y con el debe contribuir al bien general de la sociedad, no es menos cierto que ha de hacerlo en la ocupación que libremente escoja de acuerdo con sus disposiciones y en las condiciones que le garanticen mayor rendimiento y provecho para sí y para la sociedad"[21].

El trabajo forzado se encuentra condenado en la Constitución de la República en los siguientes términos:

"Cada persona goza de la libertad de trabajo ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajo gratuito o forzado, salvo las excepciones

[21] Convenio Nro. 105 de la Organización Internacional del Trabajo, Ecuador 1999.

previstas en la Ley igualmente el convenio Nro. 105 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por el Ecuador, obliga a los países signatarios o suprimir o no hacer uso de ninguna fórmula de trabajo forzoso".[22]

Es ordinario y según nuestro derecho el trabajo forzoso se lo puede establecer como excepción para suprimir o superar acontecimientos que amenacen o pongan en peligro la vida o las condiciones normales de vida de toda o parte de la población en la defensa nacional.

De la aplicación conjunta de los principios de la obligatoriedad y de la libertad del trabajo nace el principio por el que nadie podrá impedir el trabajo a los demás, salvo naturalmente cuando en su ejercicio vaya contra los legítimos derechos de terceros o en perjuicio de los intereses de la colectividad.

[22] Convenio Nro. 105 de la Organización Internacional del Trabajo, Ecuador 1999.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Antecedentes Históricos

El trabajo es una actividad inseparable del ser humano que forma parte de su vida y evolución. Como tal, es una variable trascendental de la especie humana para su desarrollo, evolución y progreso. Será a través del trabajo, que el individuo podrá transformar el mundo que le rodea y con ello se estará transformando a sí mismo.

El derecho laboral nace como una necesidad de regular las relaciones obrero - patronales, con el objeto de equilibrar la desigualdad económica que hay entre el patrón y el trabajador. El nacimiento del derecho laboral como rama del derecho en general, tiene una vida reciente y hasta cierto punto es un tipo de derecho joven, cuyos antecedentes inmediatos datan del siglo XIX.

Hay que recordar, que durante muchos siglos hasta antes del siglo XIX, el trabajo del ser humano no tenía ningún tipo de protección por parte de quienes detentaban el poder y eran beneficiados con él, ello era así, ya que no había la necesidad de implementar este tipo de acciones de amparo a la clase trabajadora, pues no existía una organización social como la que nació a partir del surgimiento del Estado Moderno.

En aquel entonces, no se pensaba regular las relaciones obrero patronal, dado que en la sociedad estaban en vigor instituciones que ni siquiera reconocían la libertad del individuo, ello como producto de una concepción del ser humano diferente.

Así por ejemplo, una persona no era vista como un individuo poseedor de determinados derechos por el simple hecho de ser humano, sino por el

contrario, se le consideraba en ciertos casos como un objeto, un bien, una cosa, que era objeto de comercio –esclavitud-. Otro ejemplo, que no es tan radical como el anterior, lo representó la figura de la servidumbre que estuvo vigente durante la época feudal.

La vida del derecho laboral tal y como hoy lo conocemos, comienza prácticamente en el año de 1802 cuando se elabora en Inglaterra una ley que prohibió las jornadas laborales de más de 12 horas. Cuarenta y seis años más tarde en el año de 1848, Karl Marx y Friedrich Engels dan a conocer su obra que llevó por nombre "El Manifiesto Comunista". En el año de 1850, se publica la obra "Contribución a la Crítica de la Economía" de Karl Marx. En ella se da a conocer la teoría del materialismo histórico, que es la base teórica en la que se fundamenta la lucha del proletariado.

A partir de ese momento, las relaciones obrero patronales dejan de ser un mero acontecimiento y fenómeno de facto, y pasa a convertirse en un fenómeno social y coyuntural reconocido como fundamental para el desarrollo de la comunidad y del Estado. Se demuestra teóricamente cómo es que el trabajo repercute en la generación de la riqueza y en la marginación y el sometimiento de las clases proletarias, en comparación con los propietarios del capital." [23]

4.2.2. Derecho del Trabajo

Respecto del Derecho de Trabajo el DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO del Dr. Hugo L. Sylvester, expresa lo siguiente:

[23] Laboral MX.- Condiciones Generales del Trabajador Derecho Internacional del Trabajo.- Quito Ecuador,21 de Abril 2013.

“Denominación que cuenta con mayor número de partidarios en la doctrina para designar las normas jurídicas que reglan las relaciones entre empleadores y trabajadores.”[24]

Por lo cual se entiende por Derecho de Trabajo a la rama del Derecho encargada del estudio de las relaciones entre empleadores y trabajadores, y la regulación total de las actividades laborales y todas las acciones que se deriven de las mismas, por lo cual al referirme al Derecho de Trabajo lo haré en el sentido de Regulación Jurídica.

El Derecho del Trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo; a estas dos partes se suman el derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo.

- **Derecho Individual del Trabajo:** Se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado trabajador y por otro empleador.
  Esta regulación incluye lo referente a jornada de trabajo, remuneraciones, medidas de prevención de riesgos de trabajo, entre otras.
- **Derecho Colectivo del Trabajo:** Se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado los sindicatos y comités de empresa y por otro las asociaciones de empleadores.
- **Derecho Internacional de Trabajo:** Constituido por los Tratados Internacionales celebrados entre distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

[24]SILVESTER Hugo, DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO, Vol. 7 Colección Diccionarios, 1ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1960, Pág. 66.

- **Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo:** Es la parte del Derecho del trabajo que establece los procedimientos administrativos a cargo de las Instituciones del Ministerio de Relaciones Laborales y del Procedimiento Judicial a cargo de los Jueces Provinciales del Trabajo.

4.2.3. Organismos que protegen al Trabajador

El Art. 538 del Código de Trabajo establece que para el cumplimiento de las normas laborales funcionan en la República del Ecuador los siguientes:

- "El Ministerio de Relaciones Laborales;
- Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;
- La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral.
- Las Unidades del Trabajo, los Tribunales de Segunda Instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y,
- La Dirección y Subdirección de empleo y Recursos Humanos".

Ministerio de Relaciones Laborales"[25]

Como Organismo que representa al Estado en la fijación de los salarios cuando la Ley así los dispone, le corresponde la nominación de los delegados de las cámaras de producción y de las sindicales de los trabajadores, es por ello, que las cámaras de producción y del comercio, así como las centrales sindicales de trabajadores, dentro del plazo establecido por dicho Ministro procederán a la designación de sus delegados, vocales de las comisiones sectoriales, en coordinación con

[25] Código del Trabajo Ecuatoriano, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 538.

sus afiliados correspondientes a cada una de las actividades cuya representatividad se requiera en las comisiones. Corresponde a este Ministerio la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código, es así, que una de las atribuciones del Ministerio antes mencionado es la de fijar resoluciones salariales cuando el Consejo Nacional de Salarios y los representantes de los trabajadores y empleadores no lleguen a un consenso.

El Ministerio de Relaciones Laborales debería de ser la Institución líder para el alcance del equilibrio político, económico y social del país enalteciendo el trabajo productivo y amparando la dignidad humana de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos.

El Ministerio de Relaciones Laborales tiene como función principal promocionar el dialogo social con la finalidad de promover en el marco de una economía productiva y solidaria, el empleo, el trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales de los trabajadores; el desarrollo de un sistema de seguridad social público y solidario; y la prestación de un servicio de calidad y eficiencia que permita la regulación de las relaciones laborales y sea accesible a todos los trabajadores.

Direcciones Regionales

"Están bajo la dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas proyectos y planes de labor. Los planes de labores serán formulados anualmente, estudiaran las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores. Procuraran esclarecer al problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones.

- Inspección

- Estadística
- Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo
- Servicio Social Laboral; y,
- Organizaciones Laborales.

La Inspección del trabajo, se refiere a las Insectorías Provinciales que están representadas por Inspectores del Trabajo.

Direcciones y Subdirecciones de Mediación Laboral

Le corresponde a esta dependencia la elaboración y ejecución de programas de contacto entre empleadores y trabajadores. Otra función es realizar la mediación obligatoria, previa a cualquier conflicto. Impulsar la negociación colectiva y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo.

Unidades de Trabajo, Tribunales de Segunda Instancia.

Las Unidades de Trabajo son las dependencias judiciales para resolver conflictos laborales de carácter judicial en primera instancia, y en su orden ascendente al imponer un recurso.

Dirección de Empleo y Subempleo.

En función de esta dependencia orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país, promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación; Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales y llevar un registro de los trabajadores ocupados y desocupados, así lo dispone el Art. 556 del Código del Trabajo.

Ministerio de Relaciones Laborales.

Las Inspectoría de Trabajo ahora Ministerio de Relaciones Laborales es un Órgano dependiente del Ministerio de Relaciones Laborales, la cual está encargada del manejo de casos relacionados con la metería administrativa laboral. Es el órgano de la administración pública que se encarga del trámite de procedimientos laborales, en vía administrativa.

Los Inspectores del Trabajo son Provinciales y cumplen las siguientes atribuciones:

- "Cuidar de que en todos los Centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el capítulo "De la prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos.
- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la Ley impone a empleadores y trabajadores.
- Efectuar las visitas a las que se refiere en numeral 5 del artículo 542 de este Código.
- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes el trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.
- Intervenir en las Comisiones de control;
- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,

- Las demás conferidas por la Ley y los convenios internacionales ratificadas por el Estado”[26].

Estas son las atribuciones que concede el Código del Trabajo a los Inspectores Provinciales, existiendo otras facultades en los Reglamentos Internos de la Institución que garantizaran los derechos laborales del menor trabajador y demás.

Los Inspectores por orden de los Directores Regionales del Trabajo deben realizar las visitas necesarias y periódicas a las empresas Industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales.

Es responsabilidad de los Inspectores del Trabajo en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones. Los Directores Regionales son los encargados de sancionar a los Inspectores con una multa de cuatro dólares americanos y con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia, así lo señala el Art. 547 del Código del Trabajo.

4.2.4. Naturaleza Jurídica

El Derecho del Trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público. Doctrinariamente, se lo considera como Derecho Público, Derecho Privado e inclusive como un Derecho Mixto.

[26] Ministerio de Trabajo y Empleo, Régimen Laboral Ecuatoriano, Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de Diciembre del 2005

En materia de derecho individual prevalece el orden público, se trata de un derecho privado limitado por orden público laboral, es decir de la vigilancia de las instituciones administrativas y judiciales del trabajo.

La diferencia esencial que se observa entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil que el Derecho Común es un derecho individualista y patrimonialista y parte de la base de la igualdad de las partes. El Derecho del Trabajo es humanista y colectivista; protege al trabajador y vela por la dignificación del trabajo humano y su bienestar.

El trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir transformar, la realidad.

El Dr. Benito Pérez que al respecto manifiesta:

"En el derecho del trabajo se intervienen normas y relaciones del derecho privado y del derecho público.

Las normas de derecho privado regulan primordialmente las relaciones individuales de trabajo, como son las comprendidas en la ley sobre contrato individual de trabajo, decretos reglamentarios, estatutos profesionales, etcétera. Aunque en el derecho individual del trabajo existen normas de derecho público aplicables al contralor del cumplimiento de las leyes obreras y de las sanciones a sus infractores."[27]

De las opiniones de los autores citados podemos determinar que tradicionalmente se divide en dos ramas bien diferenciadas al Derecho, estas son: El Derecho Público que regulas las relaciones de los individuos con el Estado, dando una mayor preferencia al interés general o común

[27]Ob. Cit., PÉREZ Benito, **DERECHO DEL TRABAJO**, Pág. 74.

antes que al particular; normas de este tipo son: el Código Penal, Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, etc.

El Derecho Privado tiende a regular las relaciones de los particulares entre sí y únicamente con el Estado cuando actúa como una persona particular, normas de Derecho Privado tenemos al Código Civil, Código de Comercio, etc.

Ahora bien el Derecho del Trabajo viene a participar de la influencia de ambos tipos de derecho, por una parte el trabajo se basa en una relación particular (privada) de prestación de servicios por una remuneración; y por otro lado se da un proteccionismo estatal a los derechos de los trabajadores y obligaciones especialmente del empleador a través de organismos de Derecho Público, estrictamente refiriéndonos al Ministerio de Relaciones Laborales y sus respectivas dependencias como la Inspectoría del Trabajo; además de la protección judicial que están a cargo de los Jueces de Trabajo que son los llamados a resolver las controversias, cuando existe falta de pago, despido intempestivo, riesgos del trabajo, etc.

El Derecho del Trabajo constituye parte de una nueva rama de división de estudio del Derecho esta es el Derecho Social, que tiene características propias y basa sus principios en ejes de carácter social como lo son la propiedad, el trabajo, desarrollo económico de la población y la seguridad social.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Nuestra actual Constitución de la República del Ecuador publicada en el R. O. Nº 449 del 20 de octubre del 2008, en su Art. 33 establece la importancia del derecho al trabajo:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".[28]

Entonces el derecho a un trabajo digno y justamente remunerado es una de las principales prerrogativas de carácter económico y social que establece nuestra Carta Magna, ya que permite la realización de la persona como ente productivo para la sociedad, y para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, salud y educación. También se establece un principio esencial que es la libertad de contratación y aceptación del trabajo.

De igual manera en su Art. 325 se establece que:

"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con

[28]**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS,** Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 14.

inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."[29]

Esta disposición es muy importante y un adelanto en la normativa constitucional y laboral, debido a que ciertas formas de trabajo no estaban amparadas, por ejemplo el trabajo autónomo (artesanal) y el de autosustento y cuidado que se realiza en el hogar, ya que con la promulgación de nuestra Constitución de la República del Ecuador el seguro social es universal y ya no general como era anteriormente, y por ende el Estado debe brindar las prestaciones de seguridad social para las contingencias de desempleo y de trabajo de auto sustento o cuidado no remunerado.

Los principios que rigen el derecho al trabajo se encuentran establecidos en el Art. 326 de la Constitución que expresa:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1) El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

[29]Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Pág. 22.

6) Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7) Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el deformar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

   De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8) El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9) Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización."

10) Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11) Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.

12) Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13) Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14) Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15) Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad

social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16) En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo".[30]

La disposición constitucional citada pretende sentar las bases de protección de los derechos constitucionales del derecho al trabajo, tales como la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, estabilidad laboral, derecho de asociación, huelga, a una remuneración justa, in dubio pro operario, entre otros.

4.3.2. Legislación sobre el Trabajo Adolescente en el Ecuador

El trabajo adolescente es un mecanismo de exclusión social que reafirma la vulnerabilidad de los grupos sociales que lo ejercen, entendiendo este proceso como un mecanismo de segmentación social que aleja a los adolescentes de la posibilidad de acceso a servicios mínimos de calidad, al conocimiento y ejercicio de sus derechos, y por ende, limita toda posibilidad de acceso a la participación social y política, propias de la pertenencia de un ciudadano a una sociedad democrática.

De la misma forma, el trabajo adolescente es escasamente compatible con la educación y la formación profesional, ya que la jornada laboral

[30]Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Pág. 52.

generalmente extensa, dificulta o impide la regularidad en la asistencia a clases y la fatiga física y mental, no les permite un rendimiento aceptable u óptimo o un aprendizaje efectivo, lo cual a futuro limitará la preparación y las competencias del menor, que será una persona con poca preparación.

Como lo manifiesta el Art. 35 del Código del Trabajo textualmente:

"El Art. 82 del Código de la Niñez y Adolescencia y el Art. 46 de la Constitución de la República. Únicamente, los y las adolescentes que hayan cumplido 15 años pueden iniciarse en actividades laborales" [31]**;**

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que el trabajo de los y las adolescentes debe ser excepcional y no podrá atentar contra sus derechos a la educación, libre recreación, acceso a la salud, entre otros.

Está permitido el trabajo de los y las adolescentes en un horario máximo de seis (6) horas diarias (matutino y vespertino), treinta (30) horas semanales, de lunes a viernes; de tal forma que les permita el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

Está prohibido que los y las adolescentes trabajen en horarios nocturnos, en días sábados, domingos y de descanso obligatorio. Límite de jornada de trabajo: Art. 136, 137 y 150 del Código del Trabajo Art. 84 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Está prohibido el trabajo de los y las adolescentes en toda actividad nociva o peligrosa que atente contra su formación y desarrollo integral, tales como:

---

[31]Codigo de la Niñez y la Adolescencia y Leyes Conexas**,** Ediciones Legales Quito-Ecuador, Pág. 21

- Agroindustria.
- Bares y discotecas.
- Camales.
- Construcción.
- Guardias de seguridad.
- Hoteles y restaurantes.
- Lustrabotas.
- Voceadores.
- Mecánica.
- Minas y canteras.
- Servicio doméstico.
- Mercados y supermercados.
- Bodega.
- Transporte, entre otros.

El empleador tiene la obligación de registrar a todos sus trabajadores y trabajadoras en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de labores; además, debe registrar las modificaciones de sueldos y salarios, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y debe cumplir con las demás obligaciones previstas en las Leyes, sobre Seguridad Social.

Las y los empleadores que incumplieren lo antes mencionado serán sancionados por la autoridad administrativa o judicial, con el máximo de la pena prevista en el Código del Trabajo, el Mandato Constituyente 8 y el Código de la Niñez y Adolescencia. Sanción por incumplimiento a disposiciones: Art. 628 del Código del Trabajo Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los adolescentes que han cumplido 15 años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo; recibirán su remuneración directamente y no necesitan la autorización de persona o institución alguna para su contratación.

El Ministerio de Relaciones Laborales registra los contratos de trabajo de adolescentes, siempre que cumplan con la normativa nacional vigente, autorización de trabajo de adolescentes: Art. 35 del Código del Trabajo.

El contrato de trabajo de adolescentes (entre 15 y 17 años de edad) obligatoriamente debe ser celebrado por escrito y será registrado dentro de los treinta (30) días siguientes a su suscripción, ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador o trabajadora; a falta de esta autoridad, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

Cuando no se haya celebrado el contrato por escrito, los y las adolescentes podrán probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral. Art. 19 y 20 del Código del Trabajo el Art. 88 del Código de la Niñez y Adolescencia.

4.3.3. Tipos de Trabajo de la Adolescencia

Son de dos clases: Trabajo en relación de dependencia y Trabajo sin Relación de Dependencia.

a) Trabajo en Relación de Dependencia

Es el vínculo por el cual adolescente y empleador fijan las principales pautas del trabajo. La relación de dependencia se caracteriza por que a cambio de él, el adolescente recibe una remuneración mensual fijada en el contrato individual de trabajo, se halla bajo las órdenes del empleador, administrador o representante, cumple un horario preestablecido y demás obligaciones licitas constantes en el contrato individual de trabajo.

En cuanto a la forma del contrato individual de trabajo, tiene que celebrase por escrito y registrarse en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción. El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registró. A falta de contrato escrito, el adolescente, podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

“Así lo prescribe el Art. 88 del Código de la Niñez y Adolescencia, existe según el último inciso del precitado articulo una presunción de relación de dependencia por el solo hecho del beneficio que obtienen el empleador del trabajo del adolescente”.

Dentro de los tipos de trabajo en relación de dependencia de los adolescentes existe el trabajo de aprendizaje, trabajo doméstico y trabajo formativo.

Trabajo de Aprendizaje

En los contratos de aprendizaje constará en la cláusula sobre los mecanismos de transferencia al adolescente, de los conocimientos del oficio, arte o forma de trabajo. Estos contratos no duraran más de dos años, en el caso del trabajo artesanal, y seis meses, en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo. Los patronos garantizaran especialmente el ejercicio de los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices. En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que le corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

Trabajo Doméstico

El art. 91 del Código de la Niñez y Adolescencia textualmente manifiesta: "Los Adolescentes que trabajen en servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general"[32].

El patrono velará por la integridad física, psicológica y moral del adolescente trabajador y garantizará sus derechos a la alimentación, educación, salud, descanso y recreación.

Trabajo Formativo

Los niños, niñas y adolescentes podrán realizar actividades de formación que incorporen al trabajo como un elemento importante en su formación integral. Estas actividades deberán realizarse en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual, respetando sus valores morales y culturales sus derechos al descanso, recreación y juego. Los programas que incorporen al trabajo con la finalidad señalada

[32]Código de la Niñez y la Adolescencia, Ediciones Legales Quito-Ecuador,2014 Pág. 23.

en este artículo, darán prioridad a las exigencias pedagógicas relacionadas con el desarrollo integral del adolescente.

b) Trabajo sin Relación de Dependencia

Este trabajo lo realiza el adolescente por cuenta propia, esto es, no se halla vinculado en sus actividades económicas a ningún empleador. El Art. 93 del Código de la Niñez y Adolescencia además le ha otorgado al adolescente que realiza por cuenta propia el beneficio a espectáculos públicos, comedores populares, servicios médicos, albergues, etc. En efecto, la precitada disposición legal manifiesta que:

"Los Municipios otorgarán, en sus respectivas jurisdicciones, los permisos para que los adolescentes que hayan cumplido quince años ejerzan actividades económicas por cuenta propia, siempre que no sean de aquellas consideradas como perjudiciales o nocivas o que se encuentren prohibidas en este u otros cuerpos legales".

Cada Municipio llevará un registro de las autorizaciones y controlará el desarrollo de las actividades autorizadas a los adolescentes. Los adolescentes recibirán un carnet laboral que les proporcionará de los siguientes beneficios: acceso gratuito a los espectáculos públicos que les determine el reglamento, acceso preferente a programas de protección tales como comedores populares, servicios médicos, albergues nocturnos, matrícula gratuitita y exención de otros pagos en los centros educativos fiscales y municipales. El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia dicta el Reglamento para emisión del carnet laboral.

4.3.4. Protección de la Adolescencia contra la Explotación Laboral

Una de las causas de la injusticia de nuestra formación social, es la explotación laboral. Obtenida la utilidad o beneficio como resultado de

esta relación laboral inmoral, cruel y abusiva, siempre existirá antagonismo entre empleador y trabajador. La naturaleza del sistema económico capitalista permite que el dueño de los medios de producción a través de la plusvalía acumule riqueza en forma geométrica. Mientras que el trabajador dependiente está predestinado a obtener por la venta de su fuerza humana de trabajo un sueldo o salario que lo empobrece día a día y tan solo el dinero recibido le sirve para sobrevivir. Con mayor razón si a éste elemento se le añade una explotación de su trabajo que se refleja en remuneraciones menores a las establecidas por la Ley, horas suplementarias y extraordinarias sin pago.

La explotación laboral es la actividad con relación de dependencia en virtud de la cual el empleador incumple los preceptos contenidos en el Código de la Niñez y Adolescencia y demás cuerpos legales y reglamentarios en base de los cuales del empleador obtiene un beneficio más allá de lo permitido.

4.4. Legislación Comparada

Dentro del presente trabajo se ha logrado establecer una legislación para la promoción y protección de niños y adolescentes, en los diferentes aspectos de su desarrollo, entre las que se encuentra el trabajo. Además de los derechos que le reconoce la Constitución Política vigente, se ha ratificado la Convención Internacional de los Derechos del Niño, existe el Código de los Niños y Adolescentes y se han creado las Defensorías del Niño y Adolescente, que constituyen el marco legal e institucional para los derechos de los niños y adolescentes, aquí algunas de las legislaciones que protegen los derechos de los adolescentes trabajadores

4.4.1. Paraguay

"El Código de la Niñez y la Adolescencia crea el registro del adolescente trabajador a cargo de las Consejerías Municipales por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente - CODENI. Dicho registro debe contener los siguientes datos:

- Nombre y apellido del adolescente;
- Nombre y apellido de su padre, madre, tutor o responsables;
- Fecha y lugar de nacimiento;
- Dirección y lugar de residencia;
- Labor que desempeña;
- Remuneración;
- Horario de trabajo; y
- Escuela a la que asiste y horario de clases"[33].

La CODENI provee al adolescente trabajador de una constancia en la que se consignan los mismos datos. Así mismo, debe proveer de los datos

[33]Legislación comparada "El trabajo adolescente, el caso Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Patricia Cáceres. Oficina Internacional del Trabajo, 2003

del registro a la autoridad regional del trabajo, para el correspondiente control del cumplimiento de las normas de protección laboral.

La autoridad competente a nivel nacional para el cumplimiento de las leyes del trabajo, conforme al Código Laboral, es el Ministerio de Justicia y Trabajo, el cual cumplirá estas funciones a través de un servicio de inspección y vigilancia. Disposiciones especiales reglamentan la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, conforme a lo establecido en el referido Código. Sin embargo, no existen en el país mecanismos efectivos para el control del cumplimiento de las normas laborales en relación a los trabajadores adolescentes domésticos en hogares de terceros, fundamentalmente por las características propias de la actividad y del sistema de fiscalización. En efecto, este sistema impulsado por el órgano administrativo del trabajo, plantea la dificultad de no contar con un procedimiento especial que, considerando las características propias del trabajo adolescente, sea capaz de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables a esta actividad.

El trabajo de adolescentes está autorizando en Paraguay y otros países del mundo siempre y cuando sean protegidos sus derechos en una forma total y es por eso que se han estipulado una serie de normas y requisitos para que dichos adolescentes sean capaces para suscribir contratos y adquieran una actividad lícita que genere una remuneración justa equitativa y conveniente para el adolescente por prestar su fuerza de trabajo.

4.4.2. Colombia

“La autorización para trabajar es extendida a solicitud de los padres y a falta de éstos por el Defensor de Familia. Se requiere autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local

(Código del Menor). La ausencia de autorización para vincular a un menor de edad trabajador, no libera al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato de trabajo" [34].

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social visitará regular y periódicamente, a través de los funcionarios de inspección y vigilancia, las empresas para establecer si tienen a su servicio menores trabajadores y si se cumplen las normas que los protegen (artículo 261º del CM); este organismo impondrá, a quienes violen las disposiciones vigentes sobre el trabajo de menores de edad, multas sucesivas por el equivalente de uno hasta cuarenta salarios mínimos legales mensuales a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con destino a los programas de capacitación dirigidos a menores en situación irregular (artículo 262º).

La reincidencia será sancionada con multas no superiores al doble de la anterior, sin que el monto de cada una exceda de cuarenta salarios mínimos legales mensuales. Cuando se trate de una empresa que haya puesto en peligro la vida del menor o atente contra la moral o las buenas costumbres, la sanción podrá consistir en el cierre temporal o definitivo del establecimiento, a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según la gravedad de la falta (artículo 263º). Como se puede ver, la norma contiene inspección y vigilancia para empresas, pero no contempla los hogares. Cabe señalar que el Código del Menor se queda corto respecto a los mecanismos de seguimiento, vigilancia y control del trabajo infantil y no menciona el papel de la comunidad en este aspecto. Los inspectores de trabajo, personeros, defensores de familia, alcaldes municipales, autoridades de policía, maestros, clero o autoridades de salud, no desarrollan acciones de prevención, inspección y vigilancia sobre la población infantil trabajadora doméstica pese a reconocer la

[34]Legislación comparada "El trabajo adolescente, el caso Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Patricia Cáceres. Oficina Internacional del Trabajo, 2003

existencia del fenómeno. En las oficinas de las autoridades no existen registros sobre trabajo infantil doméstico.

En Colombia el trabajo de adolescentes debe estar autorizado por los padres y a falta de estos por los defensores de familia tomando así una verdadera responsabilidad para la protección de los derechos y los intereses de los adolescentes trabajadores así al ser ellos los interesados de prestar sus servicios como trabajadores en cualquier actividad que escojan realizar no estarán desprotegidos y recibirán la remuneración justo y estarán lejos de ser víctimas de la explotación, abuso y arbitrariedad de sus patrones. En este país con sus respectivas leyes estipuladas se protege de una forma total el trabajo de adolescentes para bienestar de ellos y de la sociedad en general.

4.4.3. Perú

"El Código de los Niños y Adolescentes señala que tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes que cuenten con las edades requeridas por ley tanto el Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia, como los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente, y los trabajadores familiares no remunerados. Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes que cuenten con la debida autorización (de sus padres o responsables), que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela, y finalmente que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores. Asimismo, la ley establece que los adolescentes que

trabajan deberán estar provistos de una libreta de trabajo otorgada por quien le confirió la autorización para el trabajo." [35].

En este país el principal protector de los derechos de los adolescentes trabajadores es lo estipulado en el Código de los Niños y Adolescentes lo estipulado ya que tienen competencias y han estipulado una serie de requisitos para suscribir los contratos de trabajo y se encuentra una gran similitud con los países de Paraguay Colombia y Brasil, incluso protegiendo con la exigibilidad de que cada adolescente trabajador debe mantener una libreta de trabajo q será otorgada por la persona que otorgó la autorización para que el adolescente trabaje y así el Estado y las leyes de este país está protegiendo de una manera debida al adolescente trabajador.

4.4.4. Brasil

El artículo 227º de la Constitución Federal establece que no sólo el Estado, sino la familia y la propia sociedad, tienen el deber de asegurar con absoluta prioridad los derechos de los niños y adolescentes, enfatizando expresamente en su párrafo tercero que la protección especial implica el respeto a la edad mínima de admisión al empleo, la garantía de los derechos laborales y previsionales y el acceso del adolescente a la escuela. La participación de la sociedad en el combate contra el trabajo infantil se realiza a través de los Consejos de Derecho y también por los Tutelares creados por el Estatuto de los Niños y de los Adolescentes. Los Consejos de Derecho de ámbito nacional, estatal y municipal son órganos deliberativos y contralores de las acciones en todos los niveles, que aseguran la participación popular paritaria por medio de organizaciones representativas fijadas en la ley. Los Consejos

[35]Legislación comparada "El trabajo adolescente, el caso Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Patricia Cáceres. Oficina Internacional del Trabajo, 2003

Tutelares, cuyos miembros son elegidos, son órganos municipales permanentes y autónomos, no jurisdiccionales, encargados por la sociedad para velar por el cumplimiento de los derechos de los niños y de los adolescentes. Cabe a estos Consejos, en el ámbito de su competencia, cuidar también el cumplimiento de los derechos de los trabajadores infantiles y adolescentes domésticos. Por otro lado, el Consejo Nacional de Derechos del Niño y del Adolescente (CONANDA), órgano de composición paritaria, integrado por entidades gubernamentales y no gubernamentales, es competente para fijar las directrices nacionales de los planes de acción en favor de los niños y adolescentes a nivel nacional. Entre sus directrices destaca el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y adolescente" [36].

En este país los principales protectores de los derechos de los trabajadores adolescentes es el Estado, la familia y la sociedad y principalmente la familia es así que los padres son los principales entes que deben velar en la suscripción de contratos de trabajo de sus hijos adolescentes haciendo cumplir lo estipulado por las leyes protegiendo a estos adolescente principalmente de los abusos de sus patrones exigiendo el cumplimento de todos y cada uno de los derechos de los adolescentes trabajadores que han decidido prestar sus servicios lícitos o vender su fuerza de trabajo en cualquier actividad que decidan realizar .

Como hemos visto revisado y analizado en algunos países existe semejanza en las condiciones para permitir el trabajo de los adolescentes de quince años comprobando con esta semejanza de que en nuestro país se puede adoptar esta modalidad en beneficio y protección de los derechos y protección del interés superior de los niños y adolescentes.

[36]Legislación comparada "El trabajo adolescente, el caso Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Patricia Cáceres. Oficina Internacional del Trabajo, 2003

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

Dentro de la presente investigación utilice los siguientes materiales:

a) Insumos de Oficina:

Dentro del material de oficina, para la redacción del informe final se empleó: papel, esferográficos, computador, memoria extraíble, etc.

b) Fuentes de Información:

Dentro de las fuentes de información empleada están libros tales como: **DERECHO CIVIL: DE LOS CONTRATOS** de ALESSANDRI, Arturo; **DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL** de CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; **DERECHO LABORAL** de CAPÓN FILAS Rodolfo; **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO** del Autor MANUEL GARCÍA, **DERECHOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA** DEL AUTOR FERNANDO ALBAN ESCOBAR, entre otros.

5.2. MÉTODOS

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica utilice los siguientes métodos:

Inductivo: El cual me permitió establecer el nexo común de la problemática investigada, el cual es la necesidad de establecer en el Código del Trabajo garantías que amparen los derechos de los trabajadores ante el incumplimiento de los derechos de los trabajadores

bajo la modalidad de actividades complementarias, así como establecer los derechos colectivos de estos trabajadores.

Deductivo: El cual me sirvió para deducir los puntos más sobresalientes de la investigación literaria, que en forma conjunta con los resultados de la investigación de campo me permitirá establecer las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Descriptivo: El cual me permite enfocar al lector de una manera clara y precisa los conocimientos doctrinarios, jurídicos y críticos de la presente investigación para lograr una mejor comprensión y socialización de la temática, y lo cual se ve reflejado en la investigación de campo que se presenta con los respectivos gráficos estadísticos, interpretación y cometario del autor.

Analítico-Sintético: Es el Método empleado durante la selección de la información recopilada, su estudio y redacción en el informe final de la presente tesis.

Método Científico: el mismo que se desarrolla en las siguientes etapas:

- **Observación:** Es la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudó principalmente en lo que fue el acopio de información teórica y empírica.
- **Análisis:** Consiste en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitió desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.
- **Síntesis:** Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual se materializó en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Dentro de las técnicas utilizadas para la investigación de campo se encuentran la Encuesta, aplicadas en un número de 30 personas, abogados en libre ejercicio, personas conocedoras de la problemática.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la investigación empírica o de campo se utilizó las técnicas de la encuesta aplicadas a una población determinada de 30 personas, Abogados en libre ejercicio profesional, obteniendo los siguientes resultados:

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

1) ¿Conoce usted nuestro Código Laboral y las Garantías que ofrece a los trabajadores en nuestro País?

Cuadro 1

Conoce usted nuestro Código Laboral y las Garantías

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86,7%
No	1	3,3%
En Blanco	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio Profesional.
Investigadora: Gloria Marlene Montoya Viñamagua.

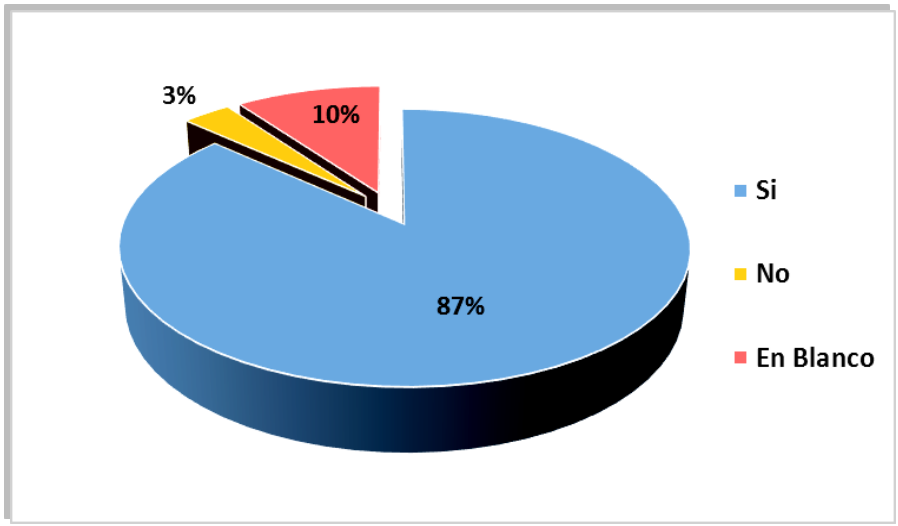

Figura 1. Conoce usted nuestro Código Laboral y las Garantías

Interpretación

De la totalidad de 30 personas encuestadas, 26 que representan el 86,7% respondieron que si conocen nuestro Código Laboral y también sobre las garantías que ofrece a los trabajadores en su articulado.

Una persona que constituye el 3,3% respondió que no conocía muy bien pero que como todas las Leyes no existe una garantía total en sus derechos. Tres personas encuestadas que representan el 10% dejaron en blanco su respuesta.

Análisis

La mayoría de encuestados conocen nuestro Código Laboral su articulado los beneficios y garantías, derechos y deberes estipulados en esta Ley aunque en la realidad laboral del Ecuador, las empresas o patronos siguen vulnerando los derechos que pese a estar reconocidos, no se

vuelven efectivos por falencias legales en cuanto al control de las Autoridades Administrativas de Trabajo.

2) ¿Considera Usted que las Empresas o los empleadores cumplen a cabalidad con las obligaciones patronales dispuestas en el Código de Trabajo vigente?

Cuadro 2

Las Empresas cumplen con las obligaciones patronales

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	6,7%
No	28	93,3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional
Investigadora: Gloria Marlene Montoya Viñamagua

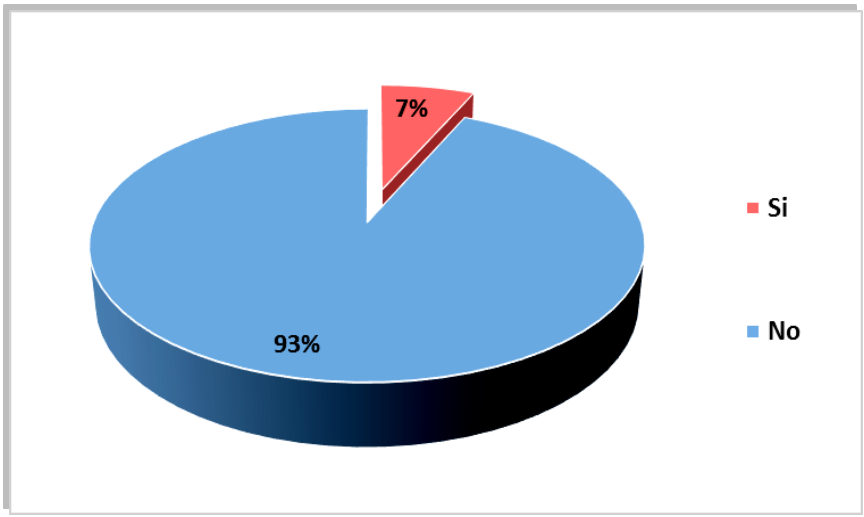

Figura 2. Las Empresas cumplen con las obligaciones patronales

Interpretación

De la población encuestada, 28 personas que son el 93,3% respondieron que las empresas o patronos no cumplen con las obligaciones patronales dispuestas en el Código Laboral vigente ya que la remuneración de los trabajadores no se las cancela de conformidad a las tablas sectoriales, pero en la realidad se les cancela el básico para el trabajador en general; Hay incumplimiento por parte de las empresas o patronos en la afiliación de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, situación en la que se encuentran muchas personas.

Solo dos personas que representan el 6,7% respondieron que si cumplen las Empresas o patronos con sus obligaciones respecto de sus trabajadores, en virtud del contrato laboral y contrato mercantil, que son requisitos y que lo estipula la Ley.

Análisis

La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio de que las Empresas o patronos no cumplen con las obligaciones patronales de seguridad social y de las previstas en el Código del Trabajo para todo trabajador, existiendo en gran magnitud la explotación y el irrespeto a los derechos.

3) ¿Considera usted que existe una inaplicabilidad de la Ley en cuanto tiene que ver al trabajo de los adolescentes que han cumplido los 15 años vulnerando los principios constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica y derecho a la libre asociación de los trabajadores en el Ecuador?

Cuadro 3

Inaplicabilidad de la Ley respecto al trabajo de adolescentes

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	**19**	**63,3%**
No	**11**	**36,7%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional
Investigadora: Gloria Marlene Montoya Viñamagua.

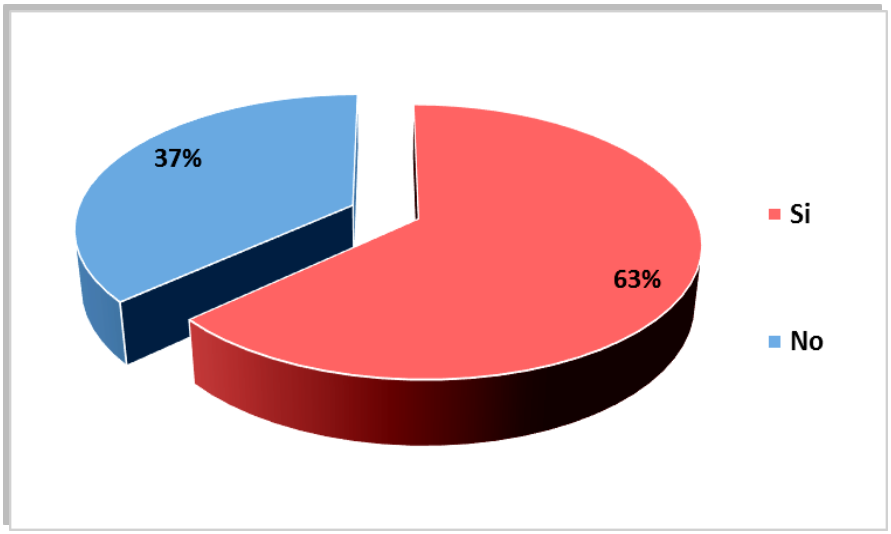

Figura 3. Inaplicabilidad de la Ley respecto al trabajo de adolescentes

Interpretación

Del total de 30 encuestados, 19 personas que son el 63,3% respondieron que las actividades complementarias, si vulneran los derechos de los adolescentes trabajadores que han cumplido los quince años de edad por cuanto por dicha inaplicabilidad no existe estabilidad laboral, seguridad jurídica, dando lugar a una serie de abusos por parte de los empleadores, ya que los contratos los pueden celebrar sin necesidad de una representación legal, y muchas de la veces no existe la supervisión de

las Direcciones Regionales de Trabajo solo llega hasta el momento del registro de los contratos laborales.

Once personas que constituyen el 36.7% respondieron que en nuestro país no se vulneran los principios constitucionales, y que si bien es cierto los adolescentes pueden suscribir contratos a los quince años son conscientes de lo que hacen.

Análisis

Si bien es cierto la mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio de que se vulnera los derechos laborales a la estabilidad, seguridad jurídica y que hay una serie de abusos hacia los adolescentes trabajadores, ya que como la Ley los faculta para suscribir contratos sin necesidad de representante legal siempre hay abusos de todo tipo.

4) ¿Considera Usted que la inaplicabilidad del Art. 35 del Código Laboral perjudica gravemente a los Trabajadores Adolecentes de quince años?

Cuadro 4

Inaplicabilidad del Art. 35 del CL perjudica a Trabajadores Adolecentes

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	**19**	**63,3%**
No	**11**	**36,7%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional
Investigadora: Gloria Marlene Montoya Viñamagua.

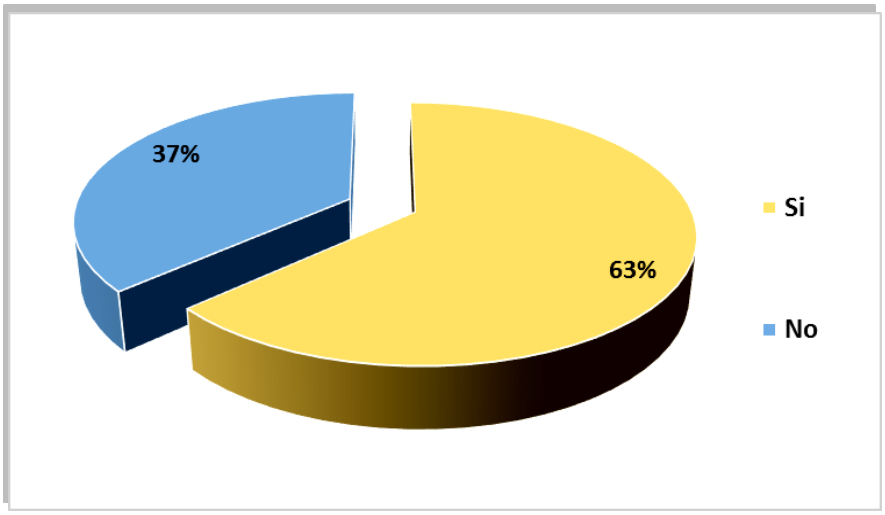

Figura 4. Inaplicabilidad del Art. 35 del CL perjudica a Trabajadores Adolecentes

Interpretación

De la totalidad de encuestados, 19 personas que representan el 63,3% respondieron que la inaplicabilidad del Art. 35 del Código Laboral perjudica gravemente y lesiona los derechos de los adolescentes trabajadores de quince años ya que existe disposición legal de que la relación laboral será bilateral y directa, así como además se les garantiza los derechos a la remuneración básica unificada sectorial, a las remuneraciones adicionales, participación en utilidades y derechos de seguridad social, si las empresas o los patrones hacen caso omiso y casi nunca se cumple con lo estipulado en la Ley.

Once personas que constituyen el 36,7% respondieron que no perjudica la inaplicabilidad ya que los adolescentes trabajadores deben hacer valer sus derechos estipulados en los contratos que ellos celebren con las empresas o patronos.

Análisis

Con las respuestas aportadas por todos los encuestados puedo determinar, que si bien normativamente la relación es directa y bilateral,

entre las empresas o los patronos y los adolescentes de quince años siempre que exista la inaplicabilidad de la Ley los derechos de estos serán vulnerados y existirá explotación maltrato y toda forma de abuso ya que ellos suscriben los contratos en forma personal y no son representados por persona alguna.

5) **¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de reforma al Art. 35 del Código de Trabajo, exigiendo una representación de los adolescentes trabajadores de quince años?**

Cuadro 5

Realización de una Propuesta de reforma al Art. 35 del CT

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional
Investigadora: Gloria Marlene Montoya Viñamagua.

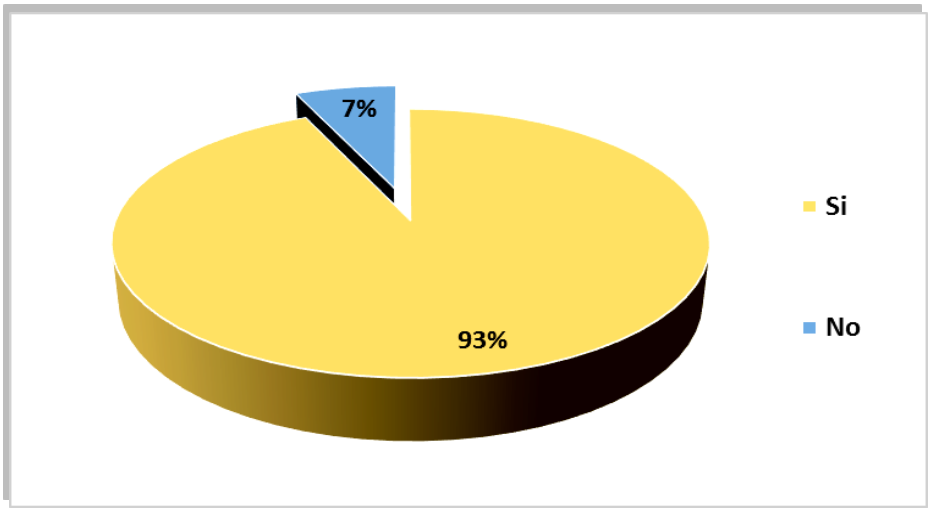

Figura 5. Realización de una Propuesta de reforma al Art. 35 del CT

Interpretación

De 30 encuestados, 28 que constituyen el 93,3% contestaron que si es necesario reformar el Código del Trabajo, estableciendo garantías contra el incumplimiento e inaplicabilidad de la disposición emanada en el Art. 35, en cuanto a los adolescentes trabajadores de quince años ya que debería existir una supervisión por parte de las Inspectoría del Trabajo periódicamente, donde existan adolecentes de quince años que están prestando sus servicios laborales en empresas o con diferentes patronos en diferentes trabajos y que sean representados por alguna persona para que sus derechos no sean vulnerados.

Solo dos personas que son el 6,7% contestaron que no se debe reformar el Código del Trabajo, que no es necesario que si se cumple con la Ley a cabalidad en todo lo que tiene que ver a los adolescentes trabajadores.

Análisis

La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión de que es necesario reformar el Código del Trabajo estableciendo garantías para el cumplimiento de las disposiciones emanadas por el Código Laboral y que se haga cumplir correctamente la Ley garantizando todos y cada uno de los derechos de los adolescentes trabajadores de quince años y claro también que sean representados por alguna persona adulta para que así no exista la inaplicabilidad de la Ley.

ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

Para la realización de este trabajo, ha sido necesario apoyarme en el conocimiento de personas que por su cercana relación con la materia tienen un conocimiento avanzado real y práctico del mismo, para ellos

hemos recurrido a la técnica de la entrevista a fin de recabar sus importantes comentarios, es así que hemos contado con la colaboración de cinco empleados del Ministerio de Relaciones Laborales quienes por sus conocimientos y experiencia me ayudaron con mi trabajo al contar con información relevante sobre este problema.

Para exponer los resultados de estas entrevistas, a continuación presento un condensado de las mismas:

6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Entrevista realizada al señor Juez de la Unidad Judicial Especializada de lo Laboral del Cantón Loja

PRIMERA PREGUNTA: ¿Conoce usted nuestro Código Laboral y las garantías que ofrece a los trabajadores en nuestro País?

En este tema, debemos considerar que la sociedad en general tiene un ligero conocimiento acerca de la Legislación Laboral en nuestro País los entrevistados como empleados de este Ministerio saben y tienen conocimiento de los beneficios y garantías que nos brinda nuestro Código a pesar de que si bien es cierto existe la Ley pero hacerla cumplir es bien difícil y muchas de las veces sus resultados son injustos y se violentan los derechos de los ciudadanos.

SEGUNDA PREGUNTA: ¿Considera Usted que las Empresas o los empleadores cumplen a cabalidad con las obligaciones patronales dispuestas en el Código de Trabajo vigente?

Los entrevistados manifiestan que según las estadísticas y los controles que realiza el Ministerio de Relaciones Laborales no han descuidado y

han precautelado que se cumplan con las obligaciones patronales en general realizando visitas y solicitando información de sus empleados cumpliendo así con lo que estipula nuestro Código del Trabajo en actual vigencia.

TERCERA PREGUNTA: ¿Considera usted que existe una inaplicabilidad de la Ley en cuanto tiene que ver al trabajo de los adolescentes que han cumplido los 15 años vulnerando los principios constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica y derecho a la libre asociación de los trabajadores en el Ecuador?.

Los entrevistados manifiestan que se ha dado casos en que los empleadores no cumplen con lo estipulado en la Ley considerando así que existe una inaplicabilidad de la Ley haciendo caso omiso y vulnerando los derechos de los adolescentes trabajadores pese haber controles de las empresas y de los empleadores siendo casi imposible realizar un control total para que así no exista ningún tipo de vulneración de los derechos de los trabajadores como de los adolescentes que venden su fuerza de trabajo en cualquiera de las actividades por ellos realizadas.

CUARTA PREGUNTA: ¿Considera Usted que la inaplicabilidad del Art. 35 del Código Laboral perjudica gravemente a los Trabajadores Adolecentes de quince años?.

Los entrevistados respondieron que la inaplicabilidad del Art. 35 del Código Laboral puede perjudicar gravemente y lesionar los derechos de los adolescentes trabajadores de quince años ya que al existir la disposición legal para la relación laboral está siempre deberá ser bilateral y directa, así como además garantizará los derechos a la remuneración básica unificada sectorial, a las remuneraciones

adicionales, participación en utilidades y derechos de seguridad social, sin embargo las empresas o los patrones hacen caso omiso y casi nunca se cumple con lo estipulado en la Ley, pese a existir controles periódicos

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

En el proyecto de tesis se planteó los siguientes objetivos:

Objetivo General

"Fundamentar a partir de un estudio jurídico y doctrinario de aplicación práctica, la necesidad de reformulación de todo lo que concierne al Art. 35 del Código del Trabajo Ecuatoriano, procurando una mejor interpretación y cumplimiento en su aplicación."

El Objetivo General se verificó con el desarrollo de la revisión de la literatura, en el cual desde un marco conceptual, doctrinario y jurídico se analizó íntegramente el trabajo de los adolescentes de quince años así como también de las diferentes modalidades de trabajos que realizan los mismos, determinando que existen formas precarias de contratación entre las empresas y los patronos.

Objetivos Específicos

Delimitar los fundamentos teóricos y doctrinales sobre el Código del Trabajo, con especial mención y análisis de su relación con el Art. 35 del mismo cuerpo legal, para la imposición de sanciones a quienes se nieguen a contratar a menores que hayan cumplido los quince años de edad.

Analizar la regulación actual ecuatoriana sobre la denominada contratación de menores, haciendo obligadas referencia a la doctrina

laboral y las mejores experiencias que ofrecen otras legislaciones laborales.

Elaborar una reforma legal al Art. 35 del Código del Trabajo Ecuatoriano en lo referido a la necesidad de quienes pueden contratar a los menores de edad, teniendo en cuenta las dificultades que en el orden práctico se presentan respecto a esta problemática.

Los objetivos específicos se verificaron con el desarrollo de la investigación de campo por los resultados obtenidos en las pregunta desarrolladas en la encuesta ya que los encuestados manifestaron la notable vulnerabilidad de los derechos de los adolescentes trabajadores de quince años y la inaplicabilidad de la Ley ya que la vulneración a los derechos laborales, se da por el incumplimiento y por la falta de supervisión de las Autoridades Administrativas del Trabajo, especialmente en lo referente a la remuneración de acuerdo a las tablas sectoriales o al convenido en los contratos de actividades complementarias (laboral y mercantil), así como a la afiliación al IESS, y al alto índice de abuso contra los adolescentes trabajadores de quince años.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

“Para garantizar una mejor interpretación, aplicación y cumplimiento de la normativa existente en el Código de Trabajo, sobre la inaplicabilidad del Art. 35 del Código del Trabajo, por el abuso de poder de la autoridad que asumen los patronos o sus representantes frente a sus trabajadores menores de edad, provoca que se vulneren derechos laborales que protegen a los menores de 15 años de edad, cuando se irrespeta lo establecido por las partes en el contrato laboral”.

La hipótesis se comprobó fehacientemente ya que con la encuesta realizada en la investigación de campo llegue a comprobar que por la inaplicabilidad de la disposición del Art. 35 del Código Laboral se vulnera de una manera visible los derechos de los adolescentes que han cumplido quince años determinándose así que no existe estabilidad laboral, seguridad jurídica y por ende hay un incumplimiento de las obligaciones patronales por parte de las Empresas o de los patrones, todo esto valiéndose en que los adolescentes trabajadores de quince años no cuentan con una representación que los fortalezca y los ayude a que se hagan cumplir sus derechos.

7.3. FUNDAMENTO JURÍDICO-TÉCNICO DE LA PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

La propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo se sustenta en las siguientes razones:

Principios Constitucionales: Nuestra Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el trabajo es uno de los principales derechos económico-sociales que permiten el desarrollo y realización personal, en un marco de dignidad, libertad de contratación y remuneración justa.

Nuestra Legislación establece los derechos de los trabajadores bajo la modalidad laboral, es necesario efectivizar la actual normativa, en los siguientes aspectos: Vigilancia y supervisión de las Inspectoría de Trabajo, garantizar la estabilidad laboral, con el objeto de reducir el índice de abuso maltrato y todas las formas de abuso patronal, establecer fuertes sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento en el pago de las remuneraciones, aportaciones al Seguro Social o a la estabilidad laboral.

8. CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo investigativo puedo concluir lo siguiente:

- Nuestra Legislación garantiza que todas las personas tenemos derecho a un trabajo digno por el cual recibamos una justa remuneración.
- Nuestro Código Laboral garantiza la estabilidad y el cumplimiento de todas las garantías existentes o constantes en los contratos laborales que se lleven a cabo entre el empleador y el trabajador sea cual sea su condición.
- En nuestra actual legislación existe una visible inaplicabilidad de la Ley específicamente en la disposición emanada en el Art. 35 del Código Laboral en lo referente al trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años de edad.
- No existe garantías normativas en el Código del Trabajo, que sancionen el incumplimiento de las obligaciones patronales por parte de las Empresas o patronos para con los adolescentes trabajadores que ya han cumplido quince años.
- No existe un debido control por parte del Ministerio de Relaciones Laborales en cuanto a velar que se cumplan con las garantías que establecen nuestras Leyes para los trabajadores específicamente a los adolescentes que han cumplido quince años.

9. RECOMENDACIONES

Como soluciones a la problemática investigada puedo recomendar lo siguiente:

- A los adolescentes trabajadores que comuniquen a su representante legal, para que este a su vez denuncie inmediatamente cualquier incumplimiento por parte de la Empresa o de sus patronos, cuando se atente el principio de relación laboral directa y bilateral, o los derechos laborales establecidos por la Constitución de la República del Ecuador o por el Código del Trabajo.
- Que el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de los Inspectores realice visitas sorpresa a las empresas privadas con la finalidad de inspeccionar en dichos lugares si se encuentran laborando adolescentes y que si los mismos tienen un contrato de trabajo avalado por su representante.
- A los representantes legales del adolescente, velar por el fiel cumplimiento del contrato con el patrono y viceversa, de acuerdo al contrato bilateral establecido en el mismo como son los derechos y las obligaciones del adolescente y su remuneración justa y equitativa.
- Que las Direcciones Regionales de Trabajo deben sancionar el incumplimiento de las Empresas de actividades complementarias, en una forma efectiva y con el debido trámite administrativo correspondiente.
- Que se establezcan garantías en el Código del Trabajo que garanticen la estabilidad laboral, remuneración justa y el pago de los beneficios legales a los trabajadores que laboran bajo la modalidad de actividades complementarias, (horas extras).

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Que, el Art. 326 de la Carta Fundamental del Estado sienta los principios que rigen el derecho al trabajo, entre los cuales están el derecho al pleno empleo (denominado doctrinariamente estabilidad laboral), a una remuneración justa y a asociarse libremente sin previa autorización en Sindicatos, Gremios, etc.

Que, el Art. 327 de la Carta Magna establece que la relación laboral será directa y bilateral y que se prohíben las formas precarias de prestación de servicios.

Que, es necesario establecer garantías de estabilidad laboral debido al alto índice de despidos intempestivos en la modalidad de actividades complementarias, estableciendo una excepción a la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo antes del plazo convenido previsto en el Art. 181 del Código del Trabajo.

Que, es necesario establecer sanciones efectivas en caso de incumplimiento de las obligaciones patronales previstas para las actividades complementarias, así como la supervisión periódica de las Autoridades Administrativas de Trabajo, y el derecho de asociación y contratación colectiva.

Por las razones indicadas y en uso de la facultad concedida por la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 120 numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Al Art. 35 agréguese el siguiente inciso:

"En el caso de que el contrato sea celebrado entre un adolescente que ha cumplido los quince años este deberá ser vigilado por un representante legal a fin de que se garantice el cumplimiento como lo estipula la Ley.

Art. 2.- Agréguese el siguiente artículo:

"Art. … Sanción por Incumplimiento de Obligaciones Patronales en los casos de adolescentes de quince años.- Las Inspectorías Provinciales del Trabajo realizarán inspecciones trimestrales a las empresas o patronos que tengan bajo su relación de dependencia a adolescentes trabajando , en las que constatarán del cumplimiento de dichas entidades en lo referente al pago íntegro de la remuneración básica unificada del trabajador en general, sectorial o la prevista en los respectivos contratos si esta fuere superior; así como el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración; pago de utilidades y de aportes al Seguro Social.

En caso de incumplimiento, con el respetivo informe del Inspector del Trabajo, el Director Regional de Trabajo impondrá previa audiencia del infractor una multa equivalente a treinta (30) remuneraciones básicas unificadas para el trabajador en general."

Art. 4.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente reforma.

Art. 5.- La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN GENERAL.- Quedan expresamente derogadas todas las normas legales que se opongan a la presente Ley.

Es dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los…… días del mes de……..del año……

f). La Presidenta f) La Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

- **AÑASCO HIDALGO,** Luis Gonzalo. Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales. Tomo II Editorial La Luna. Pág. 47.
- **CABANELLAS Guillermo**. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edición XII Tomo II Editorial HELIASTA, Buenos Aires 1979.
- Constitución de la República del Ecuador, 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014.
- Código de Trabajo Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014.
- Compendio de Derecho Laboral. –Ruiz De Grijalva. Ob. Tomo I. Pág. 23
- **TORRES DARQUEA**, Hugo Dr.- Principios Constitucionales del Trabajo.- Edit. La Luna, 2010. Tomo II.
- **GUILLERMO CABANELLAS**, Guillermo.-Compendio de derecho laboral.- Tomo I.- Actualizado por José Gómez Escalante.- Editorial HELIASTA.
- **RAMÍREZ JUAN**, Diccionario Jurídico, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976

WEBGRAFÍA

- www.derechoecuador.com
- www.monografías.com.
- www.wikipedia.enciclopedialibre.com
- www.dpe.gob.ec
- www.explotación laboral en el siglo XXI, Español.com
- www.elempleador.ecuador.com
- www.psicologia social y maltrato laboral

11. ANEXOS

11.1. PROYECTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD"

Proyecto de tesis previo a la obtención del Título de Abogada.

AUTORA:

Gloria Marlene Montoya Viñamagua

LOJA-ECUADOR

2015

1. TEMA

“NECESIDAD DE REFORMA RESPECTO A LA INAPLICABILIDAD DEL ART. 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ADOLESCENTES QUE HAN CUMPLIDO LOS QUINCE AÑOS DE EDAD”

2. PROBLEMÁTICA

Como se ha sostenido, los adolescentes tienen que interrumpir su normal etapa de crecimiento físico y psicológico con el propósito de contribuir al sostén económico de la familia y el suyo propio. Las causas suelen ser variadas. Desde la separación de los progenitores, ausencia de hogar de uno de ellos o de los dos por problemas económicos, migración de los progenitores dentro o fuera del país, ingresos económicos exiguos de los padres, o simplemente deseo del adolescente de independizarse económicamente de los padres para satisfacer ciertas necesidades personales como vestido, distracciones, turismo, moda, etc. Todas estas causas obligan al adolescente a buscar un trabajo en la primera oportunidad que se les presente.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[37].

En el Art. 2 del Código del Trabajo manifiesta:

"Que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio en la forma y con la limitaciones prescritas en la Constitución y las Leyes"[38].

[37]Constitución de le República. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. pág. 10.
[38]Código de trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. Pág. 5.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 325 manifiesta que:

"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[39].

En el Art. 3 del Código del Trabajo determina que:

"El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la laboral lícita que ha bien tenga"[40].

Tácitamente el Código del Trabajo prohíbe realizar trabajos forzados a los menores de edad.

Si bien, la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema en el país, que velará para obtener una justicia para todos sin dilaciones y con todas las garantías constitucionales de las personas.

De acuerdo con información entregada por el Instituto de la Niñez y la Familia, en lo que va del 2013, el departamento de Protección Especial ha atendido a 111.993 niños y adolescentes en situación de trabajo infantil, mendicidad, acogimiento y discapacidad. De esta cifra 64.738 son niños y adolescentes trabajadores que han recibido atención integral por parte de esta institución pública.

[39]Constitución de le República. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. pág. 326.
[40]Código de trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. Pág. 5.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró en el 2002 al 12 de junio como El Día Mundial contra el Trabajo Infantil. La OIT planteó esta fecha como un día que sirve para reflexionar acerca de la realidad de la explotación laboral, social y económica de niños y adolescentes, así como sobre las alternativas de solución de este problema en cada país. De acuerdo con este organismo esta es una situación que afecta a 215 millones de niños y adolescentes en todo el mundo, de los cuales se considera que 115 millones realizan las peores formas de trabajo.

El Ecuador ha emprendido a través de políticas públicas su propio esfuerzo por erradicar esta problemática social. Con la aplicación del Plan Nacional del Buen Vivir entre sus objetivos contempla acciones que favorecen la erradicación del trabajo infantil entre estas acciones está la generación de empleo adulto, el acceso a la educación universal y gratuita y la seguridad social de la familia.

PROBLEMA

Por lo que se cree que la regulación actual sobre la **"Necesidad de Reformar la Inaplicabilidad del Art. 35 del Código del Trabajo en los Adolescentes que han cumplido los quince años de edad"**, lo que trasciende a su adecuada interpretación, aplicación y cumplimiento en la realidad jurídica del Trabajo en el país.

3. JUSTIFICACIÓN

El proyecto, nace como parte de la formación profesional, docencia e investigación desarrollo y vinculación de la Universidad con la colectividad, mismo que pretende contribuir al desarrollo socio-jurídico, como parte de las políticas institucionales se propone el desarrollo de la Tesis, titulada:

“Necesidad de Reforma respecto a la inaplicabilidad del Art. 35 del Código del Trabajo en los Adolescentes que han cumplido los quince años de edad”.

Académica

El desarrollo de la presente investigación se enmarca en el tercer Nivel de Pregrado, a través de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, promoviendo la investigación desarrollo como factor fundamental para la formación profesional, capaz de generar propuestas jurídicas acordes a la realidad social, aptos y capaces de desenvolverse en el ejercicio profesional adoptando actitud crítica y analítica en la normativa de la ley laboral, conocer los vacíos existentes en el Código de Trabajo.

La propuesta permitirá mejorar la contratación en derecho laboral en torno a los derechos y garantías fundamentales de los ciudadanos(as) menores de edad.

Social

La investigación pretende realizar una propuesta de investigación de tesis aportaría con material de utilidad para los estudiantes, docentes, e investigadores del alma mater lojana.

Es necesario realizar un profundo análisis del Art. 35 del Código de Trabajo, para que los administradores de justicia puedan llegar a establecer la verdad de los hechos que se investigan, basadas en fundamentos legales y oportunos que sancionen las acciones antijurídicas

que fueron cometidas, por quienes se niegan a contratar a los menores que han cumplido los quince años de edad.

Socio – Jurídica

Es factible realizar el trabajo de investigación, porque cuanto existe suficiente material bibliográfico de obras jurídicas y de páginas de la Internet.

Se impulsará el estudio integral del Art. 35 del Código de Trabajo existente en el Ecuador, por cuanto se contará con asesoría jurídica e información disponible sobre la ley laboral, por lo tanto, la investigación es factible, importante, pertinente, actual y de trascendencia social en el campo laboral aplicado en nuestro país.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 46 determina:

"Medidas para el bienestar de los niños y adolescentes. El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes en el numeral 2 manifiesta: Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral"[41].

[41] Constitución de la República del Ecuador. 2008, pág. 10, publicación registro oficial Nro. 449 del 20 de octubre de 2008.

En la constitución de la República del Ecuador Art. 66. “Derechos de libertad. Se reconoce y garantizará a las personas en el numeral 16 garantiza el derecho a la libertad de contratación y el numeral 17 el derecho a la libertad de trabajo, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”42.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fundamentar a partir de un estudio jurídico y doctrinario de aplicación práctica, la necesidad de reformulación de todo lo que concierne al Art. 35 del Código de Trabajo ecuatoriano, procurando una mejor interpretación y cumplimiento en su aplicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Delimitar los fundamentos teóricos y doctrinales sobre el Código de Trabajo, con especial mención y análisis de su relación con el Art. 35 del mismo cuerpo legal, para la imposición de sanciones a quienes se nieguen a contratar a menores que hayan cumplido los quince años de edad.
- Analizar la regulación actual ecuatoriana sobre la denominada contratación de menores, haciendo obligadas referencia a la doctrina laboral y las mejores experiencias que ofrecen otras legislaciones laborales.
- Elaborar una reforma legislativa al Art. 35 del Código de Trabajo ecuatoriano en lo referido a la necesidad de quienes pueden contratar a los menores de edad, teniendo en cuenta las dificultades que en el orden práctico se presentan respecto a esta problemática.

[42] Ibídem.

5. HIPÓTESIS

Para garantizar una mejor interpretación, aplicación y cumplimiento de la normativa existente en el Código de Trabajo, sobre la inaplicabilidad del Art, 35 del Código de Trabajo, por el abuso de poder de la autoridad que asumen los patronos o sus representantes frente a sus trabajadores menores de edad, provoca que se vulneren derechos laborales que protegen a los menores de 15 años de edad, cuando se irrespeta lo establecido por las partes en el contrato laboral.

6. MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

VÍCTIMA DE ABUSO, El atropellado por el que se excede en sus atribuciones.

VIOLACIÓN, Infracción, quebrantamiento, transgresión de ley o mandato. Incumplimiento de convenio. Delito o falta atentatoria contra el orden jurídico, incumplimiento, infracción, transgresión.

VIOLACIÓN DE LA LEY, Infracción de derecho positivo, sea norma civil, que permite exigir su cumplimiento forzoso, o la reparación de algún principio que su transgresión acarreé consecuencia punitiva por ser delito o falta.

VULNERAR, Hacer daño, perjudicar, infringir. Quebrantar.

VULNERACIÓN, "Acción o efecto de vulnerar, lesión pese a la defensa opuesta"[43].

EL ACOSO SEXUAL, El acoso que pueden ocurrir en cualquier lugar, pero es más común en el lugar de trabajo y escuelas. "Se trata de palabras no deseadas, escrituras, acciones, gestos, símbolos, o comportamientos de naturaleza sexual que hacen que el objetivo se sienten incómodos"[44].

EL TRABAJO, "Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud"[45].

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Trabajador "es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad

[43]Ibídem obra citada. Pág. 367.
[44]www.psicologia social y maltrato laboral.
[45]www.wikipedia.enciclopedialibre.com .

consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”[46].

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO

“En concordancia con el derecho a trabajar, es necesario recordar los principios que la Constitución establece a partir del reconocimiento de las modalidades del trabajo, sean en dependencia o autónomas, aún aquellas de auto sustento y cuidado, dentro del concepto general que son actividades sociales productivas”[47].

Asunto trascendental que demanda la organización social, desde la perspectiva amplia de la iniciativa privada y la libertad de gestión, para los diversos estamentos y formas de organización social, lo que implica que el monopolio del Estado, el monopolio privado, la precarización del trabajo, son absolutamente nocivos para la competitividad, regla sustancial en el desarrollo integral de la sociedad.

En el contexto constitucional, “se consagra entre otros principios el indubío pro operario, tanto en el caso de duda de las disposiciones legales cuanto para la presentación y solución de los trámites judiciales, tomando en cuenta la validez de los contratos tanto individuales como colectivos, con el cumplimiento de las normas institucionales”[48].

EL DERECHO AL TRABAJO Y EL ESTADO

“Es el derecho que tiene todo individuo en relación con el estado para que este le provea y facilite, en caso de crisis o falta de producción, una

---

[46]www.wikipedia.enciclopedialibre.com
[47]Compendio de Derecho Laboral. –Ruiz De Grijalva. Ob. Tomo I. Pág. 23.
[48]Hugo Darquea Torres. Dr. Principios Constitucionales del Trabajo. Edit. La Luna, 2010. Tomo II.

ocupación acorde con la capacidad media permitiéndole vivir decorosamente”[49].

EL EMPLEADOR

“Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal para su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario”.[50]

El empleador puede ser una persona física o persona jurídica. Es el que tiene el derecho básico de dirigir la empresa, además posee poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El “empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el derecho laboral.

- ✓ Garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores
- ✓ Garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo.
- ✓ No recurrir a trabajo infantil.
- ✓ No utilizar trabajo esclavo o forzado
- ✓ No discriminar a los trabajadores”[51]

[49]Compendio de Derecho Laboral. Ruiz de Grijalva. Ob. Tomo I. pág. 23.
[50] Ibídem.
[51]www.elempleador.ecuador.com.

MARCO DOCTRINARIO

Según Néstor de Buen (Derecho del Trabajo I, Pág. 469), “El concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores”[52].

Según el Tratadista Mario de la Cueva (Derecho de Trabajo Tomo I, Pág. 421), “los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación. Según el Art. 48 de la Ley, los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa...”[53].

El Tratadista Guillermo Cabanellas (Compendio de Derecho Laboral I, Pág. 358), manifiesta que “Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fé y apoyo especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa”[54].

MARCO JURÍDICO

En la Constitución de la República del Ecuador. Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social en el Art. 33 manifiesta: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

[52] Por: Dr. Jorge Egos Peña
[53] Ibídem obra citada
[54] Ibídem obra citada

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”[55].

En el Art. 2 del Código de Trabajo manifiesta: “Que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio en la forma y con la limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”[56].

En la Constitución de la República en el Art. 325 manifiesta que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”[57].

En el Art. 3 del Código de Trabajo determina que: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la laboral lícita que ha bien tenga”[58].

Tácitamente el Código de Trabajo prohíbe realizar trabajos forzados a los menores de edad. Si bien, la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema en el país, que velará para obtener una justicia para todos sin dilaciones y con todas las garantías constitucionales de las personas.

7. METODOLOGÍA

Métodos

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada.

---

[55] Constitución de la República del Ecuador. pág. 9.
[56]Código de trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. Pág. 5.
[57]Constitución de le República. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. pág. 326.
[58]Código de trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014. Pág. 5.

Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de las hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación "socio-jurídica", que se concreta en una investigación del Derecho del Trabajo, tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, para establecer propuestas claras para que se pueda garantizar el derecho a la integridad de los menores de 15 años de edad.

En relación con la investigación que propongo en la metodología de la investigación científica, esto es aplicando diferentes métodos como el hipotético deductivo, el método inductivo, el método comparativo, el análisis y la síntesis, que permitirá realizar un análisis exhaustivo al tema que se pretende estudiarlo para poder llegar a una síntesis y determinar la necesidad de tipificar la edad mínima para el trabajo en los niños, niñas y adolescentes en el Ecuador.

Técnicas e Instrumentos

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta profesionales del derecho, y cinco entrevista dirigidas a profesionales que laboran en las Unidad Judicial Especializada de lo Laboral de la ciudad de Loja, en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en tablas, barras o centrogramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

Esquema Provisional del Informe Final

El Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

En primer lugar se concrete el acopio teórico, comprendiendo: a) un marco teórico conceptual, sobre la ley laboral; y, b) un marco jurídico acerca de la Constitución de la República, Código de Trabajo y leyes complementarias. Un marco doctrinario de la institución jurídica de la ley laboral.

En segundo lugar se sistematizará la indagación de campo o el acopio empírico, siguiendo el siguiente orden: a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas; y, b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

En un tercer orden vendrá la síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de las hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA

El cronograma para el presente proyecto de tesis es el siguiente:

Actividades	Meses				
Meses	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14
Presentación de tema de poyecto	x				
Aprobación de Proyecto	x				
Revisión de literatura	x				
Resultados: Diseño de la encuesta					
Aprobación y aplicación de encuesta		x			
Recolección de la información		x			
Procesamiento de la información		x			
Analisis e interpretacion de infor.		x			
Discusión			x		
Elaboración de Propuesta Jurídica			x		
Conclusiones y recomendaciones				x	
Presentación de borrador de tesis					x

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos

- Un Director de Tesis
- Una Aspirante al Título de Licenciada en Jurisprudencia y Abogada de los Tribunales de la República.

Presupuesto

El desarrollo de la tesis origina un presupuesto total de USD **$ 1.066,38.**

Recursos materiales y costos

DETALLE	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Material de oficina				
Anillados	U.	4	5,00	20,00
Bolígrafos color negro	U.	4	0,40	1,60
Copias Xerox	U.	2000	0,02	40,00
Empastados de documentos	U.	4	5,00	20,00
Papel bond 75 gr.	Resma	5	4,00	20,00
Sub total				***101,60***
Suministros de computación				
CD Room	U.	2	1,00	2,00
Internet	Hora	100	1,00	100,00
Memory flash 1 Gb	U.	1	20,00	20,00
Tóner color negro	U.	4	22,00	88,00
Tóner a color	U.	4	26,00	104,00
Sub total				***314,00***
Derechos y aranceles				
Derechos varios	U.	1	100,00	100,00
Sub total				***100,00***
Movilización y subsistencias				
Movilización	U.	1	250,00	250,00
Alimentación	U.	1	250,00	250,00
Sub Total				***500,00***
Imprevistos 5%				50,78
TOTAL				**1.066,38**

Financiamiento

El financiamiento del desarrollo del presente proyecto será financiado por la postulante con recursos propios, previo a obtener el Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Abogada de los Tribunales de la República; es USD **$ 1.066,38.**

10. BIBLIOGRAFÍA

- **AÑASCO HIDALGO,** Luis Gonzalo. Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales. Tomo II Editorial La Luna. Pág. 47.
- **CABANELLAS Guillermo**. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edición XII Tomo II Editorial HELIASTA, Buenos Aires 1979.
- Constitución de la República del Ecuador, 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014.
- Código de Trabajo Corporación de Estudios y Publicaciones. 2014.
- Compendio de Derecho Laboral. –Ruiz De Grijalva. Ob. Tomo I. Pág. 23
- **TORRES DARQUEA**, Hugo Dr.- Principios Constitucionales del Trabajo.- Edit. La Luna, 2010. Tomo II.
- **GUILLERMO CABANELLAS**, Guillermo.-Compendio de derecho laboral.- Tomo I.- Actualizado por José Gómez Escalante.- Editorial HELIASTA.
- **RAMÍREZ JUAN**, Diccionario Jurídico, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976

WEBGRAFÍA

- www.derechoecuador.com
- www.monografías.com.

- www.wikipedia.enciclopedialibre.com
- www.dpe.gob.ec
- www.explotaciónlaboral en el siglo XXI, Español.com
- www.elempleador.ecuador.com
- www.psicologia social y maltrato laboral

11.2. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Señores Abogados como parte del desarrollo de mi trabajo de tesis intitulada: “Necesidad de Reformarla Inaplicabilidad del Art. 35 del Código de Trabajo en los Adolescentes que han cumplido los quince años de edad” de la forma más atenta solicito su ayuda contestando las siguientes preguntas que servirán para la culminación de mi trabajo investigativo:

1) ¿Conoce usted nuestro Código laboral y las garantías que ofrece a los trabajadores en nuestro País?

   Si ( ) No ( )

   Explique

   ……

   ……

   ……

2) ¿Considera Usted que las Empresas o los Patronos cumplen a cabalidad con las obligaciones patronales dispuestas en el Código Laboral vigente?

   Si ( ) No ( )

   ¿Por qué?

   ……

   ……

   ……

3) ¿Considera que existe una inaplicabilidad de la Ley en cuanto tiene que ver al trabajo de los adolescentes que han cumplido los 15 años vulnerando los principios constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica y derecho a la libre asociación de los trabajadores en el Ecuador?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……

……

……

4) ¿Considera Usted que la inaplicabilidad del Art. 35 del Código Laboral perjudica gravemente a los trabajadores adolecentes de quince años?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……

……

……

5) ¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, en su Art. 35 y se exija el cumplimiento y una representación para los adolescentes trabajadores de quince años?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……

……

……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA..... i

CERTIFICACIÓN ii

AUTORÍA iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. Abstract..... 4

3. INTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA..... 9

5. MATERIALES Y MÉTODOS 49

6. RESULTADOS..... 52

7. DISCUSIÓN 64

8. CONCLUSIONES 67

9. RECOMENDACIONES 68

9.1. Propuesta de reforma 69

10. BIBLIOGRAFÍA 72

11. ANEXOS 73

ÍNDICE..... 95