UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

"La disminución del salario con menos horas de trabajo atenta contra la estabilidad economica del trabajador"

Tesis previa a la obtención del grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada

AUTORA:

Mercedes Annabel Celi Nole.

DIRECTORA DE TESIS

Dra. REBECA AGUIRRE AGUIRRE Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN.

DRA. REBECA AGUIRRE. Abg. Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber dirigido el trabajo de investigación de la Sra. Mercedes Annabel Celi Nole, titulado: **"LA DISMINUCION DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONOMICA DEL TRABAJADOR"** Consecuentemente cumple con los requisitos establecidos en la normativa legal, institucional autorizo su presentación.

Loja, 26 de agosto del 2016

.....

Dra. Rebeca Aguirre Aguirre . Mg. Sc.

DIRECTORA DE TESIS.

AUTORÍA

Yo, MERCEDES ANNABEL CELI NOLE, declaro ser la autora de las ideas y contenidos expuestos en la presente 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 ya que son de exclusiva responsabilidad de la Autora.

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

AUTORA: Mercedes Annabel Celi Nole

FIRMA:.....

CEDULA: C.I 1104929961

FECHA: Loja, junio de 2017

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

Yo, Mercedes Annabel Celi Nole, declaro ser autora de la tesis titulada: "LA DISMINUCION DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR" como requisito para optar al Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Titulo de Abogada; 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 Repositorio 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 06 días del mes de junio del dos mil diecisiete, firma la autora.

Firma:.....

Autora: Mercedes Annabel Celi Nole.

Cédula: 1104929961

Dirección: Loja, Avenida Pablo Palacios y Arturo Armijos.

Correo Electrónico: mercedes.celi@unl.edu.ec

Teléfono: 0986323019

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Directora de Tesis: Dra. Rebeca Aguirre. Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Rogelio Castillo Bermeo Mg, Sc.

Vocal: Dr. Miguel Brito Aguirre Esp.

Vocal: Dr. Ángel Hoyos Escaleras Mg, Sc.

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño dedico mi tesis primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres Atahualpa Celi y Esplendida Nole quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mi esposo Franco Gálvez por su amor, compresión, bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti, ahora puedo decir que este trabajo lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado mi amor, a mis hijos Romina y a mi bebe que aun sin conocerte te amo, a ellos por ser el motor de vida, mi motivación, inspiración y mi felicidad los amo inmensamente hijos míos.

A mis hermanitos Yessenia, José, Odalis, Dayana, Johan y Anthony, por siempre estar a mi lado en momentos difíciles de mi vida, a mis sobrinos que los quiero mucho.

A ustedes abuelitos de mi corazón, por sus consejos a mis tíos y primos en especial a mi tía Tania a quien quiero como a una madre, por compartir sus momentos significativos conmigo y siempre apoyarme.

Les agradezco infinitamente a todos ustedes con mi alma, por compartir momentos tristes y felices de mi vida, momentos que me hacen crecer como persona.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento en primer lugar a Dios por haberme concedido el don de la vida, y la suficiente sabiduría y perseverancia que me ha permitido concluir con éxito uno más de mis objetivos planteados dentro de mi vida personal. De manera especial agradezco mis padres, a mi esposo a mis hermanos, abuelitos, tíos y al ser más precioso de mi vida, mi hija quienes me han sabido apoyar incondicionalmente de una u otra manera para terminar mi carrera.

Así mismo expreso mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Loja, a la facultad Jurídica, Social y Administrativa, y de manera especial a la Carrera de Derecho, de igual forma a los docentes, quienes participaron en mi preparación académica compartiendo sus conocimientos. De forma personal quiero ofrecer mimas sincero agradecimiento a la Dra. Rebeca Aguirre, Directora de Tesis, quien de manera desinteresada supo aportar con su conocimiento, y sugerencias para poder concluir con éxito el presente trabajo de investigación.

Además mis más sinceros agradecimientos a todos las personas quienes supieron ofrecerme su ayuda y colaboración para poder culminar el presente trabajo.

LA AUTORA

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISION DELITERATURA

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Derecho

4.1.2 Derecho laboral

4.1.3 Derecho de trabajo

4.1.4 Derecho adquirido

4.1.5 Vulneración de derechos

4.1.6 Salario

4.1.7 Salario básico

4.1.8 disminución del salario

4.1.9 Canasta familiar

4.1.10 Estabilidad económica

4.1.11 Trabajo

4.1.12 Trabajador

4.1.13 Jornada laboral

4.1.14 Reducción de la jornada de trabajo

4.2 Marco Doctrinario

4.2.1 derecho del trabajo

4.2.2 Historia del trabajo en la humanidad

4.2.3 Origen etimológico

4.2.4 Antecedentes del derecho laboral

4.2.5 El derecho laboral durante la roma clásica

4.2.6 El derecho laboral durante la edad media

4.2.7 El derecho laboral durante la edad moderna

4.2.8 Modelos importantes del trabajo

4.2.8.1 El liberalismo

4.2.8.2 El desarrollismo

4.2.8.3 El neoliberalismo

4.2.9 El derecho laboral en el ecuador actual

4.2.10 Jornada de trabajo

4.2.11 La duración de la jornada de trabajo

4.2.12 Sueldo y salario

4.2.12.1 Clasificación de los salarios

4.2.13 El aspecto económico del salario

4.2.14 Irrenunciabilidad de derechos laborales.

4.2.15 Principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos, y mínimo de derechos y garantías

4.2.16 Principios constitucionales

4.2.16.1 Principios fundamentales del estado constitucional de derechos.

4.2.16.2 Supremacía de la constitución

4.2.16.3 Derecho y formas de trabajo garantizados por la constitución.

4.2.17 Principios especiales

4.3 Marco jurídico

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2 Código del Trabajo.

4.3.3 Ley Laboral número 720

4.4 Legislación Comparada

4.4.1 Legislación de Chile

4.4.2 Legislación de Argentina

4.4.3 Legislación de Panamá

4.4.4 Legislación de México.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales

5.2 Métodos

5.3 Técnicas

6. RESULTADOS

6.1 Resultados de las encuestas

6.2 Resultados entrevista

7. DISCUSIÓN

7.1 Delimitación de objetivos

7.1.1 Objetivo general

7.1.2 Objetivos específicos.

7.1.3 Tercer objetivo específico

7.2 Contrastación de hipótesis

7.3 Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

10. BIBLIOGRAFIA.

11. ANEXOS

INDICE

1. TITULO

“LA DISMINUCIÓN DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR”

2. RESUMEN

El trabajo es una de las actividades más antiguas de la humanidad, al cual accedemos todos con la finalidad de ganar lo necesario para nuestra subsistencia, los derechos laborales de los trabajadores en el Ecuador, durante el transcurso del tiempo, se han visto violentados por una reducción de horario de trabajo lo que trae consigo una disminución del salario básico unificado, frente a éste tipo de problema que afronta el trabajador ecuatoriano, es necesario que las autoridades en las cuales ésta la responsabilidad de solventar y proteger todos sus derechos, tomen en cuenta con seriedad el caso que en sus planes y políticas deben efectuar sus deberes como funcionarios públicos, el problema que atenta contra la vida y dignidad del sujeto, tanto como trabajador, como ser humano.

El presente trabajo de investigación se dirige a la problemática sobre "LA DISMINUCIÓN DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR en la que se realiza un análisis doctrinario y jurídico de la problemática planteada, en la cual nos hemos planteado un objetivo general que es realizar un estudio, crítico, doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador. Y tres específicos que son determinar que en el régimen jurídico laboral existe vulneración de los derechos del trabajador, con la reducción del salario con menos horas de trabajo; demostrar la controversia que existe entre la Constitución y el

Código del Trabajo, en relación al derecho que tiene el trabajador a recibir un salario básico unificado el cual se ve afectado con la reducción de la jornada laboral, los mismos que fueron delimitados con la investigación de campo.

El tratamiento teórico de la presente investigación consta en la primera fase pertinente con la revisión de literatura, donde se inicia conceptualizando y analizando en forma pormenorizada lo que respecta a la definición del trabajo y del derecho del trabajo, como categorías fundamentales del estudio, lo que concierne al salario mínimo, así como al trabajador como ente principal.

Concluyendo con un proyecto de reforma legal que determina en hacer efectivo la garantía laboral, para que no se pueda disminuir el salario básico del trabajador, aun cuando se disminuyan las horas laborables.

2.1 ABSTRACT

The work is one of the oldest activities of mankind, which we access all in order to earn enough for our subsistence, labor rights of workers in Ecuador, during the course of time, have been violated by a reduction of working hours which brings about a decrease in the unified basic salary, face this kind of problem facing the Ecuadorian worker, it is necessary that the authorities in which this responsibility to solve and protect all their rights, taking into account seriously the case that in their plans and policies should perform their duties as public officials, the problem that threatens the life and dignity of the subject, both as a worker, as a human being.

This research addresses the problem of "DECLINE OF SALARY WITH LESS HOURS OF MINDFUL WORK AGAINST ECONOMIC STABILITY OF WORKER in which a doctrinaire and legal analysis of the issues raised is performed, in which we have posed a general objective is to study, critical, and legal doctrine regarding the reduction of wages shorter working hours as a factor that threatens the economic stability of the worker. And three specific ones that are to determine which exists in the labor legal regime infringement of the rights of workers, with reduced wages with fewer hours of work; demonstrate the dispute between the Constitution and the Labour Code in relation to the right of the worker to receive a basic salary unified which is affected with the reduction of working hours, the same as they were delimited with the investigation of countryside.

The theoretical treatment of this research consists in the first relevant phase with the literature review, which began conceptualizing and analyzing in detail as regards the definition of labor and employment law as fundamental categories of the study, which concerning the minimum wage and the worker as the main body.

Concluding with a legal reform bill that determines effective to perform the job guarantee, so you can not reduce the base salary of the employee, even when working hours decrease.

3. INTRODUCCION

El trabajo es una de las actividades humanas de primordial importancia para la realización personal, así como para la satisfacción de las necesidades materiales del trabajador y de su familia, por ello, esta actividad es plenamente garantizada como un derecho humano y constitucional de la persona, trabajadora.

La presente Tesis denominada LA DISMINUCION DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONOMICA DEL TRABAJADOR la misma que contiene lineamientos y directrices que exige el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, dentro de su estructura contiene, los siguientes ítems. La Revisión de Literatura que comprende un Marco Conceptual que se encuentra estructurado con el afán de establecer cuestiones teóricas acerca de temas como el trabajo ,el derecho del trabajo, jornada laboral, reducción de la jornada laboral, salario, salario mínimo, trabajador, derechos vulnerados entre otros relacionados con la problemática y estudio; de igual forma contiene Criterios Doctrinarios, respecto de los argumentos y opiniones de diversos tratadistas con relación a la problemática y tema de estudio; tales como el origen e historia del trabajo, el trabajo en el Ecuador, salario jornada y derechos irrenunciables del trabajador, así mismo el Marco Jurídico, se habla acerca de la legislación constitucional y legal ecuatoriana, como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y la ley de Reforma Laboral número 720 del Registro Oficial, respecto del tema de

estudio. Y una legislación comparada con distintos países como Chile, Argentina, Panamá, y México, así mismo utilizamos Materiales y Métodos, donde me permito hacer conocer los materiales, métodos, técnicas y procedimientos científicos utilizados en el transcurso de la investigación tanto documental como de campo; de la misma forma la Presentación de resultados, los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, y que son expuestos por medio de presentaciones gráficas e interpretaciones tanto cualitativas como cuantitativas, que fueron complementadas a través del estudio.

En base a los resultados obtenidos, fue posible concretar la Discusión, donde se presenta el análisis crítico de la problemática, la verificación de objetivos, tanto general como específico, contrastación de hipótesis, concluyendo con la fundamentación jurídica que sustenta la reforma legal. Para finalizar nuestra investigación presento las conclusiones con sus respectivas recomendaciones, y por último propongo una fundamentada y razonada propuesta jurídica que considero de gran beneficio para nuestra legislación laboral.

Concluido así mi trabajo de investigación jurídica, anhelo haber cumplido de manera satisfactoria con este requerimiento académico que nuestra Universidad Nacional de Loja nos propone como reto final y espero que los contenidos y criterios emanados en la misma sirvan a las futuras generaciones de investigadores como un medio de apoyo a su formación académica, social y cultural.

4. REVISION DELITERATURA.

4.1 Marco conceptual

4.1.1 Derecho: “Potestad de hacer o exigir cuanto a la ley o la autoridad establece a nuestro favor, o lo permitido por el dueño de una cosa”.1

Por lo tanto derecho es una potestad de exigir algo a la ley o autoridad.

4.1.2 Derecho laboral. “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones ya la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad aboral”.[2]

Es decir tiene como finalidad principal regular la relación entre trabajador y empleador.

i. **Derecho de trabajo.** “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas

[1] CABANELLAS DE TORRES Guillermo, diccionario jurídico elemental, editorial heliasta.
[2] CABANELLAS DE TORRES Guillermo, diccionario jurídico elemental, editorial heliasta.

positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el estado como poder neutral y superior."[3]

Esto me permite conocer que el derecho al trabajo es una rama jurídica que regula la relación del capital con la mano de obra, que son elementos básicos de la economía.

4.1.4 Derecho adquirido. "El que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona; como la propiedad ganada por usucapión, una vez transcurrido el tiempo y concurriendo los demás requisitos sobre intención, título y buena fe". [4]

Es decir que derecho adquirido son los derechos que adquieren las personas en el tiempo transcurrido, e incorporados al patrimonio.

4.1.5 Vulneración de derechos. "Se entienden lesionados cuando empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del

[3] CABANELLAS DE TORRES Guillermo, diccionario jurídico elemental, editorial heliasta.
[4] CABANELLAS DE TORRES Guillermo, diccionario jurídico elemental, editorial heliasta.

trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada a sin respeto a su contenido.”[5]

Por lo tanto vulneración de derechos es aquel que lesiona cuando se hacen cosas que limitan al trabajador al ejercicio de sus derechos.

4.1.6 Salario. “Etimológicamente, esta palabra viene de *solarium,* de sal; El *salario* es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.[6]

Esto me permite conocer que es la compensación que recibe el trabajador por el trabajo realizado.

4.1.7 Salario básico. “Retribución laboral que, como cantidad mínima, se rija en Los convenios colectivos de condiciones de trabajo.”[7]

Por la tanto es la retribución mínima que debe recibir un trabajador la misma que le permita satisfacer sus necesidades y la de su familia.

4.1.8 Disminución del salario. “La disminución del salario es considerada como un retroceso profesional. Muchos arriesgan su

[5] CABANELLAS DE TORRES Guillermo, diccionario jurídico elemental, editorial heliasta.
[6] http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/reduccion-salarial-cuando-buena-opcion/47186.
[7] http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/reduccion-salarial-cuando-buena-opcion/47186.

bienestar mental y físico por lo que consideran un buen pago y, para algunos, recibir un cheque con más ceros es un objetivo de vida." [8]

Esto me permite conocer que es un retroceso profesional al buen pago de los trabajadores.

4.1.9 Canasta familiar. "La medición de la pobreza con el método de la "línea de pobreza" consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si éstos tienen capacidad de satisfacer por medio de la compra de bienes y servicios un conjunto de necesidades alimentarías y no alimentarías consideradas esenciales."[9]

Esto me permite conocer que es el conjunto de servicios necesarios para satisfacer las necesidades de un hogar.

4.1.10 Estabilidad económica. **"**En macroeconomía, la estabilidad económica se refiere a toda situación caracterizada por la ausencia de grandes variaciones en el nivel de producción, renta y empleo, junto con poca o nula inflación (variación de precios). Las crisis económicas son un ejemplo de inestabilidad económica general,

[8] http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/reduccion-salarial-cuando-buena-opcion/47186.
[9] http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-103245.html

donde se producen descensos más o menos pronunciados de la producción total y aumentos rápidos del desempleo”[10]

Por lo tanto es la situación caracterizada por la ausencia de variaciones de precios es de decir una variación de los precios.

4.1.11 Trabajo. “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, u oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito”. [11]

Es decir es el esfuerzo físico de una persona para la producción de la riqueza.

4.1.12 Trabajador. “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.[12]

[10] https://es.wikipedia.org/wiki/Estabilidad_econ%C3%B3mica
[11] https://es.wikipedia.org/wiki/Reducci%C3%B3n_de_la_jornada_de_trabajo
[12] https://es.wikipedia.org/wiki/Reducci%C3%B3n_de_la_jornada_de_trabajo

Esto me permite conocer que trabajador es la persona que realiza una labor sea física o intelectual.

4.1.13 Jornada laboral. "Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales, y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. Dicha duración rige en los trabajos manuales habituales, ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborables por semana."[13]

Esto me permite conocer qué jornada laboral es la formada por el número de horas que el trabajador está obligado a cumplir en su trabajo.

[13]Ossorio Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1ª Edición Electrónica

4.1.14 Reducción de la jornada de trabajo. “Reducción de la jornada laboral o reducción del tiempo de trabajo (en ocasiones asimilable al reparto del trabajo o redistribución del trabajo), en relación con el trabajo asalariado, se refiere a la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral y la semana laboral y, por extensión, en el cómputo de horas trabajadas mensual y anualmente”. [14]

Esto me permite conocer que cuando se reducen los días de trabajo a la semana se habla de reducción de la semana laboral.

4.2 Marco Doctrinario.

4.2.1 Derecho del trabajo. "Conjunto de normas jurídicas aplicable a las relaciones individuales y colectivas que surgen entre empleador privado y los trabajadores con motivo del trabajo”.[15]

4.2.2 Historia del trabajo en la humanidad. “El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos”.

[14] https://es.wikipedia.org/wiki/Reducci%C3%B3n_de_la_jornada_de_trabajo
[15]Albuerquerque Rafael. en su obra DERECHO DEL TRABAJO.

Para entender la historia debemos entender el trabajo, ya que la historia es la historia del trabajo de los hombres, sin el trabajo no existe ni el hombre ni la historia".

Al ser el trabajo y la aplicación de técnicas desiguales (es decir su modo de producción), la evolución también es desigual, es por ello, que aún existen sociedades primitivas, como así existen sociedades súper desarrolladas."

4.2.3 El origen etimológico. El trabajo proviene del latín trabajolium que significaba carga de trabajo como castigo para los esclavos".

1. Actividad esencialmente humana que es compleja y variable.
2. Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir.
3. Actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida.
4. Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico vía de desarrollo de las personas en todos los planos".[16]

Con la aparición del trabajo de manera fundamental nos permite mejorar las vidas de los seres humanos y de alguna manera poder distinguirnos

[16]BEDOYA ARIAS Alexander http://fabianbedoarias.blogspot.com/p/introduccion-el-trabajo-como-parte_2.html

del resto de los seres humanos, pero con esto también trajo desigualdad donde los grandes terratenientes imponen su imperio contra los que menos tienen haciéndolos trabajar para ellos varias horas al día por una remuneración muy bajo que no alcanza ni siquiera para cubrir la canasta familiar.

4.2.4 Antecedentes del derecho laboral. “El trabajo es tan antiguo como el hombre, es tan antiguo como el comer o el Pero lo que ya no viene siendo tan antiguo es el Derecho laboral”.

Ya lo pone escrito en la Biblia: Vivirás con el sudor de tu frente. Y el hombre desde el albor de los tiempos ha trabajado y mucho, todo el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas. Todo debía conseguirse mediante el esfuerzo del trabajo. Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física, y es entonces cuando surge la posibilidad de vivir sin trabajar, o de intentar vivir con el sudor de los demás”.

Los excedentes de comida o excedentes de ropa o herramientas se comenzaban a intercambiar por otros bienes. Como antecedente a cualquier derecho laboral, podemos citar las Leyes de Marcu donde aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aprovechase al máximo las horas de luz a la vez que se cuidaba de no sobre explotar a los trabajadores”.

4.2.5 El derecho laboral durante la roma clásica. Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar".

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto".

Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma".

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades el Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero….etc. venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. A estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo".

4.2.6 El derecho laboral durante la edad media Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser

humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustenta casi única y obligatoria".

Durante la edad media surgió el famoso Feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir. Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo, y no me estoy refriendo al sudor de su frente, como he dicho antes, sino con el sudor del de enfrente".

De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral".

Fue al final de la Edad media cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra. La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una

familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del consumo".

Todo esto ya nos empieza a sonar, nos resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó Edad Moderna".

4.2.7 El derecho laboral durante la edad moderna. Durante la edad moderna ya nos vamos a hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, todos estos términos que seguro estamos todos de acuerdo son términos modernos".

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales.

En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Le chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados".

Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo. Y por fin allá por el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho Laboral moderna”.[17]

El trabajo es tan antiguo como el hombre ya que la biblia manifiesta en su versículo cada quien vivirá con el sudor de su frente. Luego hace su aparición en Roma donde el trabajo se consideraba que solo las vestías y los esclavos debían de trabajar, aquí el derecho laboral no tuvo aceptación por lo que el derecho Civil fue quien caracterizo la antigua Roma, con la caída de este imperio surge la edad media donde el trabajo aparte de ser necesario se convierte en parte del bien social, para la humanidad luego con la edad moderna y el descubrimiento de América surgen grades fabricas mercados que vienen a fomentar nuevos sistemas de producción, perdiendo fuerza el poder político para así con la llamada Chatelier en Francia se les concede a los trabajadores el derecho a asociarse y pelear por sus derechos.

4.2.8 Modelos importantes del trabajo

4.2.8.1 El liberalismo. “Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo:

[17]http://antecedentes.net/derecho-laboral

- La independencia de Estados Unidos (1776),
- La revolución Francesa (1789) y
- la revolución industrial (1800)".

El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Affaire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible. Pero la desigualdad la injusticia el hacinamiento y el hambre abrieron camino para nuevos modelos."

4.2.8.2 El desarrollismo. El modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Strett y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfo la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo). Llego a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobre producción".

Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor), este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamó Estado Interventor o de Bienestar) y preocuparse de los indicadores Macroeconómicos, sobre

todo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía)".

El Estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación)

Y en sectores productivos _(industrialización, desarrollo productivo etc.) preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores".

4.2.8.3 El neoliberalismo. Siempre el modelo Keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas, inclusive, posteriormente a la segunda guerra mundial, ya estaban planteando su reemplazo. Este grupo se denominó la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico. Con la crisis del petróleo en los 70 estos vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin.

El Neoliberalismo consiste en retomar los principios del Liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren".[18]

[18] SOLIS BURBANO María José ESPECIALISTA EN: DERECHO LABORAL Y SOCIETARIO

Con el desarrollismo por primera vez el Estado forma parte e interviene en sectores como la salud, vivienda, educación, y del el sector productivo con la finalidad de que todos los sectores se beneficien de estos derechos. Mientras con el neoliberalismo con la caída del petróleo vieron del alguna forma de poder ser libres y tomar las riendas de sus vidas y así y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin. Mismo de sus trabajos ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin.

4.2.9 El derecho laboral en el ecuador actual

“En la actualidad el derecho laboral ha cobrado gran importancia pero se está perdiendo de vista el aprendizaje fundamental.”

El desarrollo del derecho laboral ha sido el resultado de grandes luchas sociales, que de ninguna manera pueden ser desconocidas; sin embargo, al parecer se nos está yendo de las manos debido a creencias mal fundadas de que “el derecho laboral solo favorece a los trabajadores” o que las “leyes solo son para los empleadores”

De la experiencia se han hecho evidentes situaciones dificultosas como el hecho de que un trabajador se retire de su trabajo y se dé por despedido solo porque su empleador desea establecer controles de producción, pues según el criterio de algunos trabajadores “estaría prohibido el control a los

trabajadores" y este desconocimiento va también hasta el criterio difundido de que si un trabajador se retira de su empleo cualquiera haya sido el mecanismo o la causa para hacerlo, es obligación del empleador cancelarle por lo menos "mil dólares por año en forma obligatoria y legal", situaciones completamente alejadas de la verdad y sin asidero legal."

Es por lo señalado fundamental adquirir conocimientos válidos, que ayuden tanto a empleadores como a trabajadores a una mejor comprensión de las relaciones obrero patronales, de tal manera que este conocimiento permita la construcción de la tan ansiada armonía social, pues hay que tener conciencia de que un trabajador sin empleador no tendría ingresos para mantener a su familia y de igual manera un empleador sin trabajadores que presten su contingente tampoco podría cumplir con sus objetivos empresariales".[19]

El desarrollo del trabajo en el Ecuador ha sido el resultado de luchas constantes para que de esta manera tratar de hacer respetar los derecho de los trabajadores para que trabajen sus horas laborales por una remuneración justa y con todos los beneficios de ley para de esta forma poder sustentar su hogar de manera digna y así fomentar la armonía social, ya que el empleador necesita de su trabajador para mantener su

[19]SOLIS BURBANO María José ESPECIALISTA EN: derecho laboral y societario; consultora en gestión del talento humano; organización empresarial; seguridad y salud ocupacional.

empresa y el trabajador necesita del empleador para poder trabajar y generar ingresos.

4.2.10 Jornada de trabajo. “El tiempo de trabajo es una institución legal referida al encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador; de ahí que «tiempo de trabajo» y «jornada de trabajo» sean expresiones comúnmente sinónimas”.

Esta institución ha servido históricamente para delimitar la cantidad máxima de horas de trabajo debidas al empresario, a efectos de ofrecer al trabajador una protección mínima frente a los riesgos que representan una duración excesivamente prolongada del trabajo o corta de los descansos. En este sentido, la historia de la lucha obrera por la reducción legal de la jornada, que entre nosotros tuvo su último jalón en la modificación de la Ley del Estatuto de los trabajadores de 1980 operada por la Ley 4/1983, refleja muy bien la historia del propio Derecho del Trabajo en cuanto ordenamiento protector del trabajador”[20]

Jornada de trabajo en aquel lapso de tiempo del día o semana que debe cumplir un trabajador a cambio de un salario, así mismo sirve para poder determinar las horas que son debidas al empleador y de cumplir el trabajador.

[20] LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ELESTATUTO DE LOS TRABAJADORES revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales Francisco Pérez de los CoboOrihuel y Erik Monreal Bringsvaerd

4.2.11 La duración de la jornada de trabajo. “El Estado se ocupa de la vertiente cuantitativa de la jornada fijando una jornada ordinaria máxima diaria, una jornada ordinaria máxima semanal pro mediable anualmente y también ocupándose del trabajo en tiempo extraordinario y de la forma de computar la duración del trabajo”[21]

La duración de la jornada está formada por el número de horas, entendible como aquel horario que el trabajador se compromete a trabajar a órdenes del empleador, dentro de una relación laboral.

4.2.12 Sueldo y salario. Etimología “El termino salario, deriva “sal” aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. *Sueldo,* proviene del “solidus” moneda de oro de peso cabal”.

Definición. Es toda retribución que recibe el hombre a cambio de su servicio que ha prestado con su trabajo”.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina”.

[21] LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ELESTATUTO DE LOS TRABAJADORES revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Erik Monreal Bringsvaerd

4.2.12.1 Clasificación de los salarios.

- Salario en monedas. Es el salario pagado en moneda, no tiene dificultad.
- Salario en especie. Es el que se paga en comida, productos, habitación servicios etc.
- Salario Mínimo. Es el que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador o de su familia.
- Salario Máximo. Es el más alto que permite a la empresa una producción costeable".[22]

Sueldo o salario es aquel estipendio o remuneración que el empleador está obligado a pagar al trabajador por sus servicios los mismo que pueden ser pagados en moneda de curso legal en especie es decir comida productos etc., de ser el caso que se haga en efectivo será un salario básico unificado.

4.2.13 El aspecto económico del salario. "El trabajo aunque no puede ser tratado como una mera mercancía porque es parte de esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley de la oferta y la demanda ya que reúne las características de bien y de escasez es pues un bien escaso."

[22] REYES PONCE Agustín en su obra administración de personal sueldos y salarios

Todos sabemos que el obrero es una persona que ni se vende ni se compra, pero al mismo tiempo estamos viendo como cada día los trabajadores dependientes alquilan por un precio su fuerza".[23]

Por lo tanto en aspecto económico del salario se basa en el que el trabajador tiene que alquilar o vender su fuerza física o intelectual para a cambio poder recibir un salario es decir vender su trabajo.

4.2.14 Irrenunciabilidad de derechos laborales. La Constitución de la República del Ecuador en el número 2 del artículo 326, recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, para el tratadista español (MARQUEZ, dice al respecto de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, expone la siguiente definición: "Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral"[24]

La irrenunciablidad de los derechos del trabajador están garantizados por nuestra constitución, así mismo lo manifiesta el autor es decir que ningún trabajador por ningún concepto está obligado a renunciar sus derechos.

4.2.15 Principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos, y mínimo de derechos y garantías. "El principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos toma en consideración que el derecho del

[23] REYES PONCE Agustín en su obra administración de personal sueldos y salarios
[24] MARQUEZ, 1969, pág. 89), irrenunciabilidad de derechos

trabajo se construye sobre normas de orden público, lo cual implica que se imponga la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por imperio de la ley, máxime cuando los mismos se caracterizan por constituir las prerrogativas mínimas a las cuales tienen derecho las personas como fruto de su trabajo".[25]

En el sistema jurídico laboral este principio de irrenunciabilidad de derechos deja al trabajador en la imposibilidad de privarse, voluntariamente de los derechos que por ley le corresponden.

4.2.16 Principios constitucionales.

4.2.16.1 Principios fundamentales del Estado constitucional de derechos. Nuestro país es un estado constitucional donde todas las personas sin distinción alguna gozamos de todos los deberes y derechos como la justicia social, democracia y soberanía de un país unitario, cultural pluricultural y laico el mismo que se encuentra organizado en república y se gobierna de forma descentralizada; de la misma forma todos gozamos de los deberes primordiales del Estado como gozar del efectivo goce de los derechos reconocidos en la constitución sin ninguna discriminación, defender la soberanía nacional de nuestro territorio, promover el desarrollo sustentable y equitativo para poder acceder al buen vivir erradicando la pobreza,

[25]BELTRAN SIERRA Alfredo Corte Constitucional, Sentencia del T-259 de 1999, Magistrado Ponente:

proteger y defender el patrimonio nacional y cultural del país, garantizando así vivir democráticamente y libre de corrupción.

En mismo cuerpo legal establece que para el pleno ejercicio de estos derechos se regirán bajo principios, estos derechos se podrán exigir de forma colectiva o individual ante autoridades competentes, todas somos iguales y gozamos de los mismos deberes y derecho sin discriminación sea por raza sexo o color, y serán reconocidos por la constitución y tratados internacionales y de inmediata aplicación sea de oficio o a petición de parte, ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos y garantías constitucionales el cual se desarrolla de manera progresiva atreves de la jurisprudencia y políticas públicas.

4.2.16.2 Supremacía de la Constitución. La Constitución se encuentra el cúspide por ser norma suprema que prevalece sobre cualquier otro ordenamiento jurídico, es decir es la máxima expresión que radica en pueblo por lo tanto el mismo cuerpo legal y tratados internacionales de derechos humanos ratificados en la Constitución prevalecen sobre cualquier otra norma jurídica.

4.2.16.3 Derecho y formas de trabajo garantizados por la constitución. El trabajo es un derecho y un deber social de todo ciudadano reconocido y garantizado por la constitución, fuente de realización personal y económica del trabajador el cual le permita

llevar una vida digna y decorosa con una remuneración justa para el buen desarrollo de su trabajo.

Por lo tanto nuestra actual Constitución de la República del Ecuador reconoce todas las formas de trabajo y su retribución garantizando el derecho de las personas al trabajo en todas sus modalidades sea bajo dependencia o autónoma, con la inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano los mismos que se sustentan bajo principios, el Estado impulsara el empleo y eliminara el subempleo y desempleo, estos derechos son de carácter intangibles e irrenunciable, bajo el principio de RRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORABLES es decir en ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras, toda estipulación en contario será nula, en caso de duda sobre disposiciones legales en materia laboral se aplicara el principio de IN DUBIO PRO OPERARIO es decir lo más favorable a los trabajadores, garantizando el principio de IGUALDAD de manera que a igual trabajo corresponderá igual remuneración debiendo ser la relación entre trabajador y empleador de forma directa y bilateral, por lo tanto se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación, tercerización y la contratación laboral por horas que afecten los derechos de los trabajadores.

El incumplimiento de estas normas y el enriquecimiento injusto serán sancionado de acuerdo con la ley, la remuneración será justa esto

comprende todo lo que percibe el trabajador sea dinero, bienes, especies inclusive lo que recibe por las horas extraordinarias todo con la finalidad de que al menos cubra las necesidades básicas de una canasta familiar de la persona trabajadora así como la de su familia el salario será inembargable, salvo el caso del pago de pensiones alimenticias, debiendo realizarse el pago en los plazos y convenios establecidos, el mismo que no podrá ser disminuido ni descontado salvo con la autorización de la persona trabajadora.

4.2.17 Principios especiales Como dice el autor Juan Somavia, Director General de la OIT “Trabajar para la justicia social constituye nuestra valoración del pasado, y nuestro mandato para el futuro."

Por lo tanto nuestro país es un estado constitucional de derechos donde tenemos deberes y derechos que cumplir uno de los deberes es la obligación que tenemos todos los ciudadanos que estemos en condiciones de aportar con nuestro trabajo para el desarrollo del país ya que el trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Así mismo tenemos derechos que son irrenunciables como es el de percibir una remuneración justa acorde a nuestra labor desempeñada, es decir a trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin

discriminación de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo, debiendo cumplir con una jornada máxima de trabajo que será de ocho horas diarias de trabajo, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del trabajo que ha de realizar; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y el sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables, los mismo que se estipularán libremente, y que en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo, la revisión del salario básico se realizara de forma anual con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el código del trabajo.

4.3 Marco Jurídico.

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador. La constitución de la república del Ecuador es considerada la máxima norma, donde radica la más alta expresión del pueblo, donde constan todos los principios y garantías que protegen a todas las personas del país.

Así tenemos el Trabajo considerado como es el esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona y es susceptible de valoración económica así lo reconoce la Constitución de la República del Ecuador sección octava del trabajo y seguridad social en su artículo. 33.- que establece. "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[26]"

Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen al trabajador amas de que el trabajo es uno de los más importantes de que tenemos todos los ciudadanos y ciudadanas como una oportunidad de ganarnos la vida y de realización personal como económica la misma que nos permita llevar una vida digna y decorosa, y a que nuestro trabajo sea libremente escogido y aceptado por los demás con un salario justo sin ninguna clase de discriminación por ello.

[26] COSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones. 2008 quito ecuador.

De igual manera en mismo cuerpo legal en el artículo manifiesta 326 numerales 2 y 4 manifiesta "#2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. #4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración".[27]

Todos los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciables e intangibles, es decir que por ningún caso el trabajador puede privarse de las garantías que le concede la legislación laboral por lo tanto estos no pueden ser violentados de ninguna forma ya que se encuentran amparados por la ley suprema, el Derecho del Trabajo existe por la necesidad de una protección jurídica especial para el trabajador que, presta servicios como es el derecho a percibir un salario justo por la prestación de su servicio sea físico intelectual.

El salario que percibe el trabajador es una contraprestación por el cumplimiento de su labor así lo reconoce la constitución del Ecuador en la sección tercera que trata sobre las formas de trabajo y su retribución es su artículo 328 que expresa.- "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá

[27] COSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones. 2008 quito ecuador.

ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley[28]".

Salario es el pago que reciben los trabajadores de manera periódica de parte del empleador por la prestación de sus servicios el mismo que debe ser justo, que le permita llevar una vida digna dentro del marco del buen vivir así como a la de satisfacer las necesidades básicas de una canasta familiar, el mismo que no será disminuido ni descontado ya que el mismo es un derecho irrenunciable e inembargable salvo para casos especiales como el pago de pensiones alimenticias.

4.3.2 Código del Trabajo. Jornada de trabajo es aquella que está formada por el número de horas que el trabajador debe cumplir así lo manifiesta el código del trabajo en su artículo 47 que dice "la máxima jornada de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el sub suelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes".[29]

[28] COSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones. 2008 quito ecuador.
[29] CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones. 2013

El trabajador está obligado a cumplir con una jornada laboral de trabajo la misma que en ningún caso podrá excederse de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales salvo disposición en contrario, cuando se trate de labor en el capo la máxima será de seis horas diarias por todo esto el trabajador tiene el derecho a ser remunerado y ningún caso podrá ser obligado a cumplir con un trabajo forzoso ni mucho menos gratuito.

Así mismo el código del trabajo establece la igualdad de remuneración la cual lo manifiesta en su Art. 79. "A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, Sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración."[30]

La igualdad salarial es uno de los principios fundamentales que le reconoce la constitución al trabajo, sin ninguna causa de discriminación ya que el mismo hecho de haber cumplido con su trabajo se le otorga el derecho a percibir una remuneración.

Así mismo manifiesta en su artículo 81 que dice "Los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales".[31]

---

[30] CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones. 2013
[31] CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones. 2013

La ley garantiza a los trabajadores a recibir un salario digno que por ningún motivo será inferior al mínimo legal.

4.3.3 Ley Laboral número 720. Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. En su artículo 4 numerado con el número 47.1 establece que "en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un periodo no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del ministerio rector del trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales".[32]

La ley de reforma laboral numero 720 establece una máxima jornada de seis horas diarias la misma que no exceda de treinta horas semanales por un periodo no menor a seis meses y renovables por una sola vez siempre esto que exista autorización del ministerio rector, pero siempre recibiendo un salario básico el mismo que por ningún motivo tiene que ser menos del salario mínimo legal.

[32] ASAMBLE NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. # 720 Quito, lunes 28 de marzo del 2016.

4.4 Legislación comparada

4.4.1 Legislación chilena

Art. 22 “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”. [33]

La legislación chilena establece un máximo de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, sin embargo de esta disposición quedan excluidos

[33] Código del trabajo de chile http://www.paritarios.cl/leyes/codigo_trabajo.htm

quienes tienen distintos empleadores, los gerentes y los que trabajan en su propio hogar.

Art 44 “La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”.[34]

La remuneración en este país se puede fijar por unidad de tiempo es decir por día quincena o mensual. Así lo establece que esta remuneración mensual por ninguna causa será inferior al monto mensual establecido.

4.4.2 Legislación argentina.

Art. 21. “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables

[34] Código del trabajo de chile http://www.paritarios.cl/leyes/codigo_trabajo.htm

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la

indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

b) Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador

sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

c) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

d) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

e) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y.

f) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. ”[35]

En la legislación de Argentina la jornada laboral ordinaria es aquella en la cual el trabajador está obligado a cumplir la misma que no deberá exceder de 45 horas semanales, la misma legislación establece una remuneración básica para el trabajador que presta sus servicios el mismo que debe de ser pagados en periodos iguales así mismo manifiesta que el sueldo no podrá ser inferior a mínimo mensual.

[35] Legislación laboral de Argentina.

Además en esta legislación se exceptúan algunos trabajadores de la rama artesanal.

4.4.3 Legislación de Panamá

Artículo 140.- "Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Artículo 141.- El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código".[36]

En esta legislación el salario es el estipendio que el empleador paga al trabajador y puede ser pagado en dinero, especie, gratificaciones, bonificaciones y primas, el mismo que debe ser proporcionado de acuerdo a la calidad del trabajo y no para ser inferior al que se estipule como salario básico.

[36]Panamá Código de trabajo .ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42679/67564/S95PAN01.htm

4.4.4 Legislación de México.

Artículo 91. “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.
Artículo 97**.** Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes.

Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario."[37]

En esta legislación los salarios generales no son iguales para todas las áreas geográficas, sin embargo cuando se habla de un salario mínimo son para todas as áreas, los mismos que por ningún motivo, no pueden ser objeto ni de descuento ni disminución, y siempre se debe pagar el salario mínimo.

[37] México Código del trabajo ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42632/64982/S95MEX01.HTM

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales. Para el presente de trabajo de investigación previo a la obtención del grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado cabe manifestar que los materiales que utilice para el informe de tesis, fueron libros, folletos, leyes, los cuales enuncio de la siguiente manera:

Para la elaboración del Marco Conceptual utilice libros como Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas, Diccionario Jurídico de Manuel Ossorio, páginas del internet entre otros. Para la elaboración del Marco Doctrinario utilice libros blogs y páginas de internet las cuales describo a continuación, Pérez de los Cobos Horiuel francisco y Monrreal Bringsvaerd Erik. Regulación de la jornada de trabajo en el estatuto de los trabajadores. Reyes Ponce Agustín en su obra Administración de personal, sueldos y salarios segunda parte, editorial limosa México 1980. Alburquerque Rafael en su obra derecho del trabajo.

Bedoya Arias Alexander.fabianbedoarias.blogspot. Historia del trabajo página de la internet http://antecedentes.net/derecho-laboral. Solís Burbano María José especialista en: derecho laboral y societario; consultora en gestión del talento humano; organización empresarial; seguridad y salud ocupacional. Tratadista español Márquez, irrenunciabilidad de derechos. Beltrán Sierra Alfredo corte constitucional,

sentencia del t-259 de 1999, magistrado ponente.

Para el Marco Jurídico utilice la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, asi mismo legislaciones extranjeras de Chile, Panamá, México, Argentina. De igual forma material de oficina con hojas de papel bond, esferográficos, computadora, impresora, fichas bibliográficas, todo este material me beneficio de mucho para poder estructurar el informe final de tesis así como a atender mucho más mi problema de investigación, al aplicarse la disminución del salario con menos horas de trabajo.

5.2 Métodos. Por su naturaleza el desarrollo de la presente tesis de investigación en lo principal se regirá por los métodos inductivo y deductivo los cuales me permitirán conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta lo general.

Método descriptivo, es el me permitió conocer la realidad social y jurídica de los derechos de los trabajadores a percibir un salario justo que le permita tener una vida digna.

Método histórico me permitió conocer desde su origen hasta su evolución sobre los derechos de los trabajadores y de las horas legales de trabajo y salario justo.

Método analítico este me ayudo a estudiar el problema desde el punto de vista social, jurídico y económico de la sociedad y analizar sus efectos.

Método bibliográfico lo aplique mediante fichas bibliográficas y mnemotécnicas con la finalidad de recopilar la información necesaria, así mismo utilice reproductores tecnológicos como grabadora de sonidos la cual me permitió registrar todos los aspectos necesarios que me favorezcan al problema de investigación.

De la misma forma utilizare los métodos del análisis y de la síntesis para el desarrollo de los diferentes temas del marco doctrinario de mi investigación planteada.

5.3 Técnicas. Para reforzar los contenidos teóricos y de todo el haber cognoscitivo de mi investigación procedí a aplicar una encuesta que está dirigida a treinta profesionales del derecho tanto docentes universitarios como en libre ejercicio y de la ciudad de Loja, una obtenida la información necesaria, mediante los métodos del análisis y la síntesis en donde personalizada mente procedí a la presentación de resultados mediante tablas porcentuales que me permitieron elaborar un análisis de las encuestas realizadas, de la

misma forma aplicare la entrevista a cinco docentes universitarios y abogados en libre ejercicio, en ambas técnicas utilice un cuestionario, y la conversación.

6. RESULTADOS

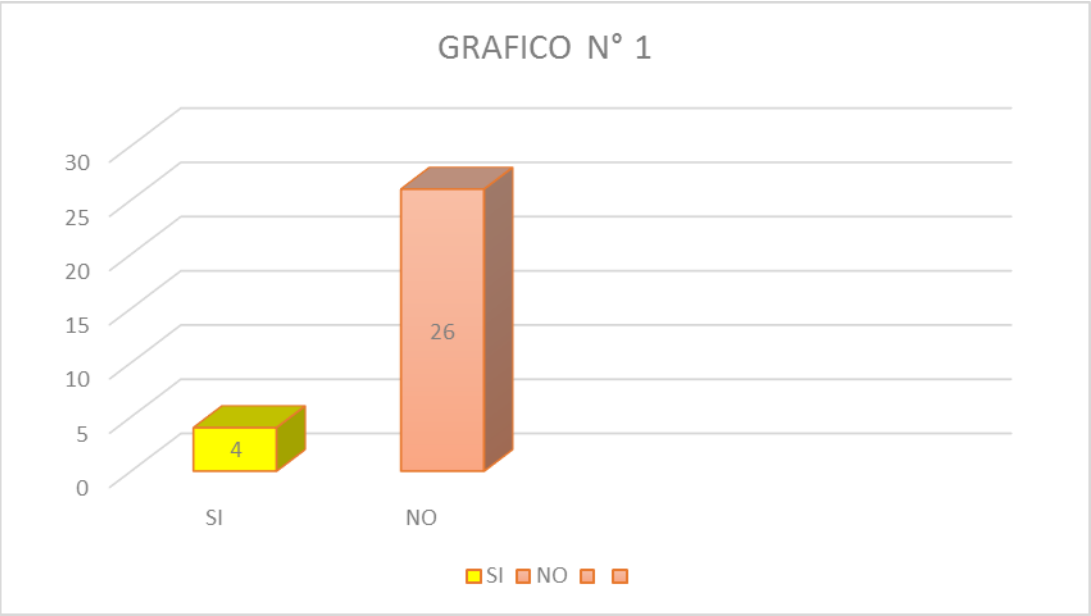
En la presente investigación he aplicado la técnica de la encuesta y de la entrevista dirigida a profesionales de la ciudad de Loja con el fin de determinar que la reducción de horas de trabajo afecta al salario básico de trabajador logrando determinar su incidencia de la siguiente manera.

6.1 Resultados de las encuestas.

Pregunta. 1 ¿Cree usted que es justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de jornada de trabajo?

CUADRO Nro. 1

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%



Interpretación. De las 30 personas encuestadas 26 que corresponde al 87% dijeron que no es justo que se disminuya el salario mientras que 4 que equivale al 13% manifiestan que sí.

Análisis. Esta pregunta se divide en dos criterios 26 manifiestan que no según las siguientes opiniones:

Porque se vulnera los derechos a un salario justo y equitativo; el trabajador gana de acuerdo a su trabajo; la constitución de la república del Ecuador manifiesta que todo trabajo deberá recibir un salario digno y no me parece que se disminuya el salario básico del trabajador, con la reducción de la jornada de trabajo ya que se violenta lo que manifiesta la constitución; Porque al disminuir el salario básico se atenta a lo que establecido en la ley; con la reducción del salario el trabajador no puede

cubrir con las necesidades básicas en el hogar; generando desestabilidad en la economía de las personas; el salario en ningún caso podrá ser menor al básico; no puede ser disminuido porque se calcula para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia; el mismo al ser disminuido se estaría generando más pobreza en los hogares; el código de trabajo en sus artículos habla de un salario básico no de una reducción; se está violentando los derechos del trabajador; y se está transgrediendo los derechos constitucionales del trabajador con esta reducción; Porque se está vulnerando los derechos constitucionales del mismo ; Porque afecta su estabilidad ya que hoy en día está todo más caro y al reducir el salario se le impidiera que este tenga una vida decorosa como la constitución lo dice; Porque un está legalmente constituido un trabajador deberá disminuirse el salario básico; Porque la canasta básica supera los 600,00 $ y si disminuye el SBU seria perjudicar a la sociedad; vulnerando el derecho al trabajador a una estabilidad laboral y a percibir un salario justo; Porque el salario básico es justo y si se labora menos se va a percibir menos la remuneración y por ende la canasta básica se ve afectada; este no solo afecta al trabajador si no a su economía.; Porque se perjudica a la canasta básica puesto que al disminuir las horas de trabajo disminuye el salario perjudicando de esta manera al hogar; Más bien que se regule las horas de trabajo; ya que atenta los derechos del trabajador; debería ser al contrario, se debería disminuir las horas de trabajo y mantener el salario según al trabajo que desempeña; Porque la ley garantiza un salario mínimo.

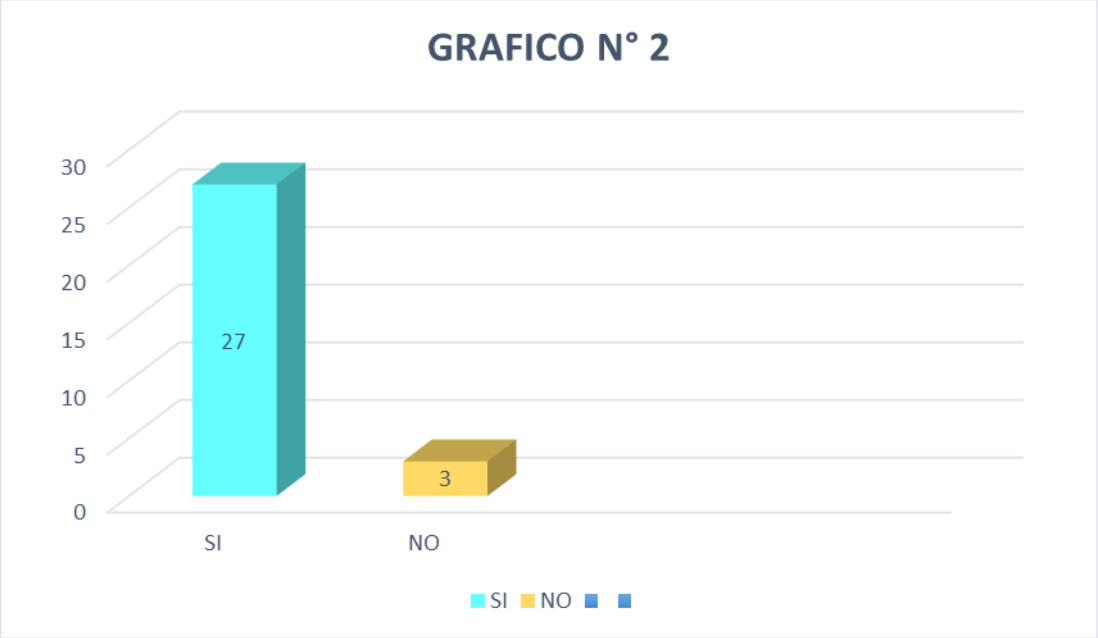
Y 4 personas dijeron que si bajo los siguientes criterios:

Porque el trabajador debe ganar de acuerdo a su jornada es decir a más jornada más gana y viceversa; de esta manera se aplica el principio de solidaridad compartiendo el empleo con otra persona; Por lo que produce debe ser proporcional a los ingresos que se percibe; la persona decide cuanto tiempo trabajar así como también el empleador decide por cuanto tiempo necesita a un trabajador.

Pregunta 2 ¿Considera usted que la reducción de la jornada laboral provoca violación del derecho a percibir un salario básico y tener una vida digna?

Cuadro Nro. 2

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%



Interpretación. De las 30 personas encuestadas 27 que corresponde al 90% manifiestan que sí provoca violación del derecho a percibir un salario básico la reducción de la jornada y 3 que equivale al 10% dicen que no.

Análisis. Esta pregunta se divide en dos criterios 27 manifiestan que si según las siguientes opiniones:

Porque el pago de la remuneración es la principal obligación que tiene el empleador además de proporcionar el trabajo para el cual el trabajador ha sido contratado; el estado garantiza el contrato de trabajo definitivo o a medio tiempo; por lo que se estaría violentado lo que manifiesta CRE y sobre todo tener una vida digna; la constitución garantiza que todo trabajador debe percibir un salario básico y no menos de ello puesto que

el salario básico garantiza una vida digna; constitucionalmente está garantizado que todo trabajador debe percibir un salario básico ya que con este salario se garantiza a que todas las personas tengamos una vida digna; Ya que toda persona presupuesta sus ingresos y en base a eso planifica cualquier actividad a beneficio de su economía y al disminuir su sueldo generaría problema a la economía; al reducir la jornada laboral también percibirá menos salario lo cual le impide satisfacer sus necesidades; y los salarios no alcanza ya que tenemos a cargo familiares y no se posee vivienda; el trabajo por horas no amparan al trabajador estabilidad y necesariamente ganara por horas y estando establecidas las 40 horas no se puede tomar un derecho regresivo si no progresivo como manda la constitución.

Si no hay trabajo no hay ingresos económicos que sería la base fundamental para tener una vida digna; nuestra carta magna manifiesta que todo trabajador empleado público etc. tienen derecho a recibir un salario justo; aunque depende la características toda empresa tanto pública como privada depende de su producción si es alta los trabajadores ganaran más y es menos lógicamente que tendrán menos ingresos; debe de estar acorde o proporcional a la jornada laboral la cuestión de los salarios; Indudablemente pero las circunstancias del empleado o al empleador se acopla al sistema; dicho salario básico no es bueno presentemente porque hoy en día no alcanza en lo económico ni se abastece a la canasta familiar; ni con el salario básico actualmente

alcanza para la canasta básica; se puede considerar que el trabajador es el único pilar que mantiene su hogar y al reducirle su salario notoriamente afectaría al bienestar de la familia también; al no tener un salario digno perjudica a la vida digna del trabajador; porque con eso lo único que consiguen es reducir el salario básico.

Con la reducción de ingresos no se puede acceder al desarrollo de la canasta familiar por lo cual sobreviven actualmente una familia lo que afecta directamente los derechos del trabajador; porque afecta al salario el mismo no es suficiente para que pueda subsistir una familia mucho menos si lo reducen; porque los derechos reconocidos por la constitución y que al existir la disminución del salario se está violentando el derecho de tener un salario justo y a tener una vida digna.

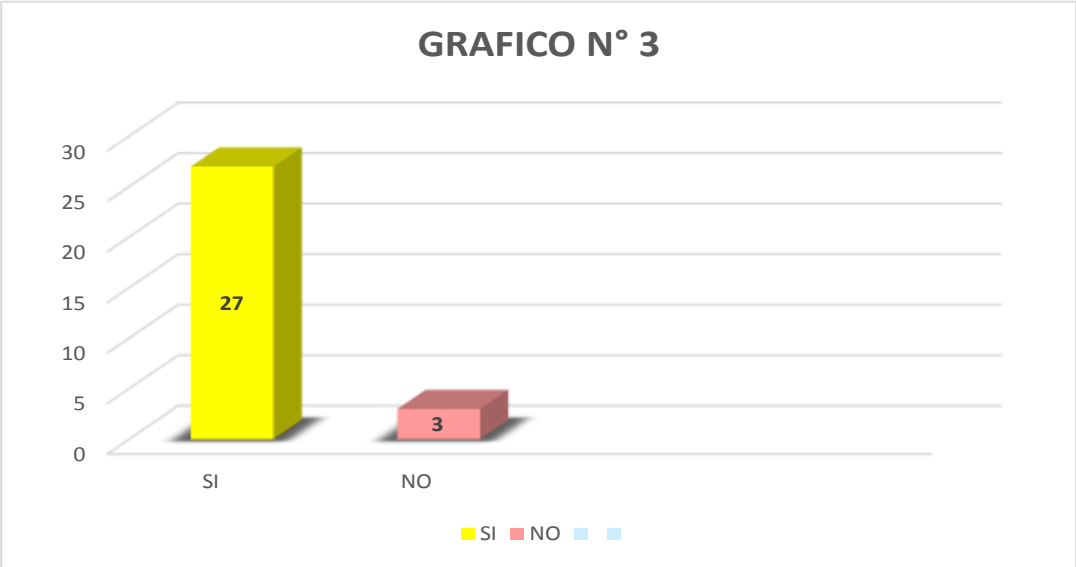
Mientras 3 de las personas encuestadas dicen que no por los siguientes criterios:

Porque en situaciones de desempleo se considera indispensable el trabajo por destajo parcial o a medio tiempo; existen otras modalidades contractuales como contrato a medio tiempo; de esta forma se lo estaría considerando al trabajador

Pregunta 3 ¿Cree usted que no se debe afectar el salario básico del trabajador con la reducción de horas de trabajo ya que es un derecho irrenunciable?

Cuadro Nro. 3

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%



Interpretación. De las 30 personas encuestadas 27 que corresponde al 90% manifiestan sí que no se debe afectar al salario con la reducción de la jornada de trabajo y 3 que equivale al 10% dicen que no.

Análisis. Esta pregunta se divide en dos criterios 27 manifiestan que si según las siguientes opiniones:

Porque es un derecho irrenunciable que tiene todo trabajador a percibir de su empleador la retribución pactada; el trabajo es lo indispensable para la subsistencia de la persona para que día a día pueda subsistir de su trabajo; el mismo que es un derecho estipulado en nuestra CRE; y al reducir el salario básico no se garantiza una vida digna establecido en la constitución; al reducir el salario básico de los trabajadores y sus familias no pueden cubrir con sus necesidades básicas o tener una vida digna como lo garantiza la constitución; el salario mínimo alcanza a cubrir en algo la canasta básica que sobrepasa los 600.00 $; es imposible afectarlo con la disminución de horas porque llegan a disminuir ingresos y no pueden mantenerse; es un derecho social e irrenunciable; el trabajo es un derecho el cual permite a la persona desarrollarse dentro de la sociedad.

El salario debe ser igual sin afectar a ningún derecho; ya que al reducirle sus horas de trabajo se le estaría afectando su salario básico; si bien es cierto el salario es un derecho irrenunciable también es cierto que las empresas públicas o privadas se manejan de su producción entonces no es justo que dichas empresas cuando tengan menos producción sigan pagando lo mismo al trabajador corriendo el riesgo de ir a la quiebra; según el tiempo de trabajo el sueldo; si se disminuye este salario básico nos afectaría la canasta familiar; y no alcanzaría para nada el sueldo; porque muy bien lo dice es un derecho irrenunciable y la constitución protege el trabajo; es un derecho irrenunciable como lo establece la ley; al

no hacerse se estaría violentando los derechos del trabajador; más bien se debe garantizar el trabajo y a percibir una remuneración con la que puede subsistir con su familia.

Es justo para el trabajador; percibir un salario digno; no se debe reducir el salario básico porque como su nombre lo dice es un salario básico mínimo y al reducirlo afecta todos los derechos; el mismo que es primordial para el desarrollo de las familias y el pueblo; el trabajador tiene que solventar los gastos personales y de su familia; el trabajador debe sustentar los gastos personales y de su familia y su salario es un derecho irrenunciable es decir intocable.

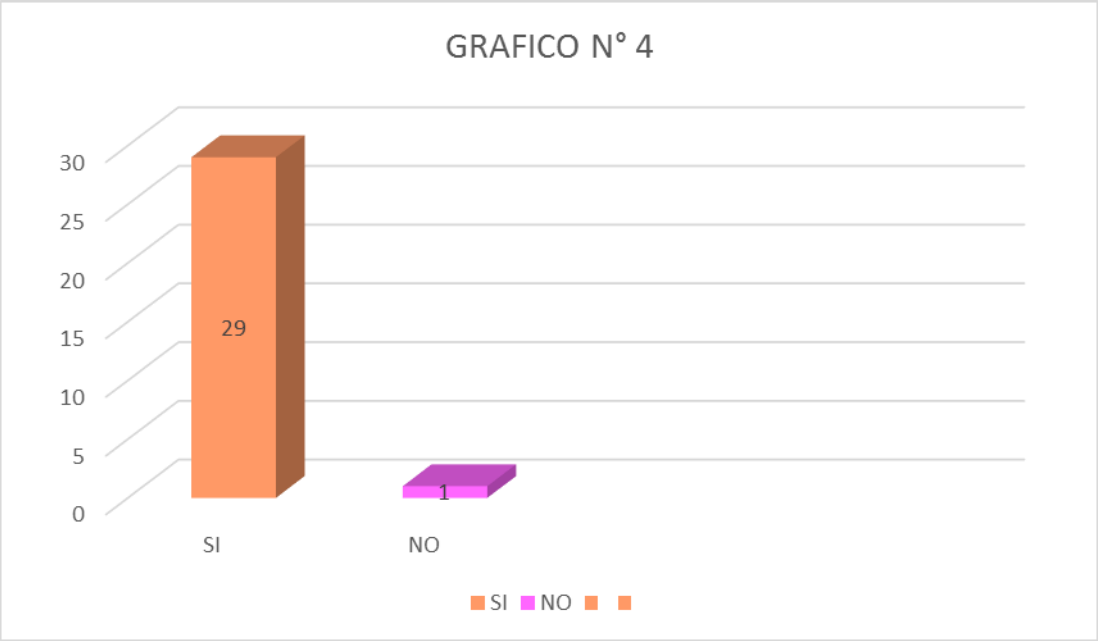
Mientras 3 de las personas encuestadas manifiestas que no:

Ya que además la reducción de horas laborables y el sueldo no consiente inmediato la norma es una disposición contradictoria a la irrenunciabilidad e inconstitucional; las personas somos libres de trabajar de la manera que creamos conveniente; aquí se debe considerar que no es renuncia de derechos si no una reducción de horas en el horario.

Pregunta 4 ¿Considera usted que la disminución del salario básico afecta la economía del trabajador en relación a la canasta básica?

Cuadro Nro. 4

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%



Interpretación. De las 30 personas encuestadas 29 que corresponde al 97% manifiestan sí que la disminución del salario afecta la economía del trabajador en relación a la canasta básica mientras 1 que equivale al 3% dice que no.

Análisis. Esta pregunta se divide en dos criterios 29 manifiestan que si según las siguientes opiniones:

Porque la canasta básica sube y los salarios bajan por lo que afectan la economía del trabajador; mediante el trabajo se puede comprar los alimentos; con la disminución de salario básico el trabajador se vería obligado a limitarse a menos cosas tanto el cómo su familia; con el salario básico se puede acceder a una canasta básica mientras que si sucede lo contrario al reducir el salario básico el trabajador se va a limitar de ciertos gastos necesarios; porque en todo día a día afecta la economía además de dejar el oficio por despido involuntarios y hostigamiento laboral; la canasta básica duplica al salario mínimo; y afecta al costo de vida; la canasta básica se calcula en el sueldo básico o salario básico y se supone que no se puede disminuirse sin que se perjudique el trabajador; la disminución del salario no le permitiría la trabajador acceder a la canasta básica que es el sustento para su hogar; y al no tener un salario conforme la ley perjudica a la sociedad; afectando su economía.

Por lo que implica un desfase económico pero en un país con dificultades como el nuestro no queda de otra; cuando la canasta básica es mucho más cara; y no se desarrolla en virtud de la economía si no la economía tiene que acoplarse a la canasta básica; este salario frente a la reducción de horas nos afecta tanto económicamente como socialmente en el Ecuador; actualmente con este sueldo no se sustenta lo necesario para

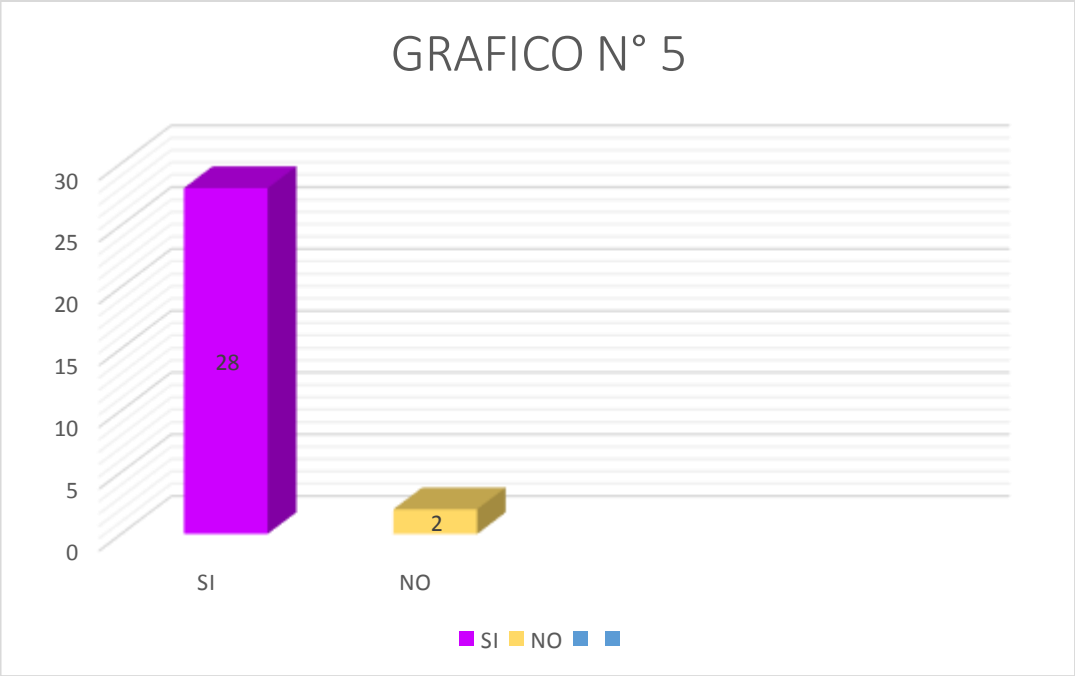
vivir; considerando que la canasta básica está en un promedio de 600.00 $ y el sueldo básico es de 366.00 y al reducirse obviamente afectaría a su bienestar y viviría más ajustado y con necesidades; en este momento existe crisis económica en nuestro país y claro que afecta; los hogares la canasta básica no cubre con sus necesidades; porque menos trabajo menos salario básica; con la reducción del salario aumenta la crisis económica afectando a toda una familia; Porque la canasta además sobrepasa o duplica el SBU; los productos de primera necesidad son sumamente costosos y la disminución del salario básico atenta con los derechos de una buena alimentación; la familia tiene una estabilidad planificada de sus hogares y la reducción de la misma le afectaría en lo económico; al disminuir el salario no le alcanzaría a cubrir los gastos de la canasta básica ya que su costo duplica al salario.

Y 1 persona dice que no por lo siguiente: Porque no existe una igualdad.

Pregunta 5 ¿Cree usted necesario que debe implementar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos de los trabajadores frente a la reducción de la jornada laboral la misma que provoca la disminución del salario?

Cuadro Nro. 5

PROPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%



Interpretación. De las 30 personas encuestadas 28 que corresponde al 93% manifiestan que sí se debe implementar una propuesta de reforma legal para garantizar los derechos del trabajador, mientras 2 que equivale al 7% dicen que no.

Análisis. Esta pregunta se divide en dos criterios 28 manifiestan que si según las siguientes opiniones:

Así se garantizaría a los trabajadores por un salario justo y bien remunerado; de alguna manera el trabajador tiene la oportunidad de garantizarse en situaciones de desempleo; Porque los derechos de los trabajadores no deberían ser vulnerados como actualmente se lo viene viendo; la constitución como norma suprema garantiza los derechos de los trabajadores por lo tanto debe legislarse que no debe ganarse menos del salario básico; los mismos que constitucionalmente se encuentran garantizados los derechos del trabajador y con la reducción del salario se atenta contra la estabilidad económica del trabajador; debe ser urgente y necesario la solución de los problemas de la sociedad; de esta manera se protegerá los derechos de los trabajadores.

La ley no tiene efecto retroactivos se debería aplicar para los que van a ingresar; su jornada de trabajo puede ser calculada de diferentes formas pero el salario básico debe ser inmovible es decir debe pagarse a partir del salario básico de acuerdo al tipo de trabajo y de horas fueras de horarios o nocturnos que se vio el caso en que se puede contratar con menos de 40 horas de trabajo; Para poder garantizar una vida digna al trabajador; para que los derechos no sean vulnerados y garantizados que los trabajadores gocen de un salario básico unificado y estabilizado; se deben buscar otros mecanismos a fin de no afectar a los trabajadores; de

esta forma seria lo más lógico en garantizar estos derechos y no afecten al trabajador; debería haber una reforma clara y concreta en lo referente a la reducción de la jornada de trabajo en la que se estime que no se afectaría dicho salario; se debe velar por el derecho al trabajo a un salario justo y a una vida digna como muy bien lo establece la constitución pero que no se cumple; siempre se debe proteger todos los derechos principalmente lo de los trabajadores.

El trabajador tiene derecho a que las autoridades hagan valer los derechos como persona y trabajador; se debe proteger los derechos pero dependen de otros factores económicos también puesto que se mantienen la jornada de 8 horas solo que el contrato de menos horas es otra modalidad contractual; se debe implementar una reforma para que se regule y no se den este tipo de práctica puesto que al reducir el salario básico perjudica la canasta básica del trabajador; el asunto de horas de trabajo y sobretodo en los rangos de estudio en PH Maestrías ahí existiría una regulación en los pagos; los trabajadores tienen que ser amparados por una ley que reconozcan sus derechos; así estarían protegidos con lo que se refiere a su salario; de esta manera se buscara garantizar los derechos de los trabajadores frente a la reducción de la jornada laboral.

Mientras que 2 personas dicen que no por lo siguiente:

Porque las personas tanto empleados como trabajadores necesitamos laborar o contratar por el tiempo que creamos convenientes; simplemente también tenemos derechos a trabajar medio tiempo por horas o destajo.

6.2 Resultados entrevista

Como parte de nuestra investigación he realizado la entrevista la misma que ha sido aplicada a profesionales del derecho tanto a docentes universitarios como en el libre ejercicio, lo hicieron bajo los siguientes criterios.

PREGUNTA 1 ¿Considera usted justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de la jornada laboral provocando violación del derecho a percibir una remuneración justa en relación a la canasta familiar básica?

1. Respecto al salario todo ser humano y la propia constitución determina que los sueldos y salarios deben garantizar una vida digna si la disminución del salario no garantiza una vida digna es atentatoria no solo a nuestra constitución si no también es violatoria a los derechos humanos, pero está debidamente canalizada puede tener carácter retributiva si está bien pero si no lo otro es atentatorio desde todo punto de vista.

2. Las relaciones laborables a través de mi experiencia el hecho que la canasta familiar es un núcleo que nosotros no debemos perder de vista para poder decir que vivimos bien, comemos bien a través del trabajo el hombre o loa mujer en igualdad de género prestamos nuestras laborales somos contratadas como trabajadores o servidores y desde ese punto de vista la aspiración es cubrir las necesidades de nuestro hogar en ese

sentido la canasta básica debe de ser observada permanentemente y que venga el Estado a hacer reducciones de horas de trabajo cuando ya se tiene una cuantificación de cuanto es el salario básico y en cuanto a la canasta básica se están violentando los derechos de los trabajadores.

7. Hay que hacer una ponderación entre dos derechos dos bienes jurídicos tutelados el uno es que a igual trabajo igual remuneración es decir de acuerdo a la jornada de trabajo será su retribución y el otro derecho es que se le debe pagar una remuneración que le alcance a cubrir las necesidades.

8. El salario por pretextos de reclasificación y reducción de horarios no se puede reducir el salario de los trabajadores porque ya son derechos adquiridos y el que también se toca es el del salario justo para poder vivir.

9. El salario que está establecido es justo para el trabajador y no me parece justo que se le disminuya el salario porque afectaría enormemente a la canasta familiar de todos los hogares.

PREGUNTA 2 ¿De acuerdo a su criterio considera que la reducción de horas de trabajo afecta al salario básico el mismo que es un derecho irrenunciable del trabajador?

1. Claro que si esta reducción que se plantea y que es un planteamiento para las empresas privadas es obligatoria eso sí que atenta contra la salud la seguridad a percibir un salario justo y contra todo principio de derechos humanos pero si es convencional es decir tengo dos trabajos en distintos horarios y en uno me disminuyen el salario no me afectaría porque cubriría con el otro es decir no es atentatorio pero si solo tengo un trabajo tiempo completo y se me reduce la jornada y el resto de tiempo no tengo donde trabajar están atentando contra mi salario y mi supervivencia porque me están obligando.

2. La reducción de horas naturalmente afecta el salario básico porque ya lo tenemos establecido en montos y sabemos que incluso para las aportaciones del seguro etc. se tienen que cumplir esas expectativas es decir ya hay elementos jurídicos que prácticamente lo consagran y sabemos muy bien que es un derecho irrenunciable de todo trabajador su sueldo y no lo debemos individualizar a su sueldo es de pepe de juan no es un derecho de todos el mismo que está establecido como un salario básico y de ninguna forma debemos permitir bajo ningún punto de vista que se disminuya el salario que se mueva ese siempre tiene que ser progresivo y no degenerativo.

3. La jornada laboral puede ser reducida previo acuerdo entre el empleador y el trabajador pero el salario nunca puede ser menor al mínimo incluso vulnera los derechos de los trabajadores especialmente yo considero que el hecho de bajarle la jornada va a hacer que a él se lo

ponga en una situación de más riesgo y que tenga un mejor desempeño va a ser obligado a tener un trabajo más forzoso y eso va hacer peligroso para su salud es decir correr riesgo laboral aquí la inspectoría de trabajo debería en este caso podrá hacer inspecciones para ver si de verdad con la reducción de la jornada de trabajo disminuye el salario lo cual les obligaría a trabajar doble jornada.

4. claro que se afecta ya que el trabajador cuenta con su salario para poder cubrir sus necesidades y al reducirle el salario no podría hacerlo.
5. Claro que afecta porque el salario básico es un derecho garantizado por la ley

PREGUNTA 3 ¿Considera usted necesario implementar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos del trabajador con reducción de la jornada laboral sin que exista disminución de la remuneración básica del trabajador?

1. Yo si estoy de acuerdo siempre y cuando sea convencional.
2. Existen muchísimas modalidades de trabajo y el cuento de las horas es bajar a treinta no sé cómo pueda en definitiva un trabajador conseguirse dos o tres empleadores en el mismo día sin alterar su proceso de movilización físico y psicológico el de estar en lado en otro siempre se aspira a tener un solo trabajo y a pesar que se pueda nada se justifica el que a hora de acuerdo al código

del trabajo se trabaje menos en ningún momento se puede topar el tema del salario básico del trabajador se debe de trabajar sobre eso con horas extras pero el salario básico es irrenunciable y trabaja a la par con los derechos del estado.

3. Yo considero que se podría permitir la reducción de la jornada laboral pero que no causen daño no solo en lo económico sino también en el riesgo del trabajador.

4. Yo considero que se podría permitir la reducción de la jornada laboral pero que no cause daño, no solo en lo económico sino también en el riesgo del trabajador.

5. Al existir una nueva reforma se establecería que aunque se reduzca la jornada de trabajo no se le puede disminuir su salario.

7. DISCUSIÓN

7.1 Delimitación de objetivos. Con el propósito de verificar si se ha cumplido con el fin propuesto de la presente investigación para lo cual realice la delimitación de los objetivos que he planteado uno general y tres específicos los mismo que a continuación enunciare.

7.1.1 Objetivo general.

"Realizar un estudio crítico doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador."

El objetivo general ha sido logrado positivamente porque en la revisión de la literatura se ha podido realizar el marco conceptual, doctrinario, y jurídico los mismos que fueron desarrollados en base a una bibliografía en derecho laboral, al realizar el marco conceptual analice definiciones como derecho de trabajo Guillermo Cabanellas lo define como el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajador, Manuel Osorio define a salario básico lo define como lo que percibe el trabajador por su trabajo: tanto por pieza, por hora, por día, por semana. Por quincena o por mes. Pero ese básico puede estar acrecentado por otros conceptos:

gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc.

En Derecho Laboral, la distinción puede tener interés para determinar los derechos del asalariado en determinados casos, así también define al trabajador como la persona que trabaja, también, sinónimo de obrero y de jornalero, y a trabajo como trabajo Acción y efecto de trabajar esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital.

A si también realice el marco doctrinario en el cual pude verificar el objetivo en donde la tratadista Maria José Solís manifiesta su criterio sobre el derecho laboral en el Ecuador actual.

"En la actualidad el derecho laboral ha cobrado gran importancia pero se está perdiendo de vista el aprendizaje fundamental el desarrollo del derecho laboral ha sido el resultado de grandes luchas sociales, que de ninguna manera pueden ser desconocidas; sin embargo, al parecer se nos está yendo de las manos debido a creencias mal fundadas de que "el derecho laboral solo favorece a los trabajadores o que las leyes solo son para los empleadores de la experiencia se han hecho evidentes situaciones dificultosas como el hecho de que un trabajador se retire de su trabajo y se dé por despedido solo porque su empleador desea establecer controles de producción, pues según el criterio de algunos

trabajadores estaría prohibido el control a los trabajadores" y este desconocimiento va también hasta el criterio difundido de que si un trabajador se retira de su empleo cualquiera haya sido el mecanismo o la causa para hacerlo, es obligación del empleador cancelarle por lo menos "mil dólares por año en forma obligatoria y legal, situaciones completamente alejadas de la verdad y sin asidero legal" así mismo los derechos irrenunciables que tienen los trabajadores así lo define el Dr. Osvaldo Paz y Miño J, La Constitución de la Republica dispone expresamente, que los Derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración del salario, el Estado garantizará la intangibilidad de esos derechos.

Jurídicamente lo delimite en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR en su artículo. 33.- que establece. "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 en el mismo cuerpo legal establece en su artículo 326 numerales 2 y 4 manifiesta "#2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. #4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Así mismo en su artículo 328 expresa.- “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, así mismo lo menciona el CODIGO DEL TRABAJO del derecho que tiene el trabajador a cump0lir con una jornada de trabajo así lo menciona en su artículo en su artículo 47 que dice “la máxima jornada de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el sub suelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes, y de percibir un salario mínimo como lo establece el artículo 81 que dice Los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

7.1.2 Objetivos específicos.

Dentro de la presente investigación me he planteado los siguientes objetivos.

“Determinar que el régimen jurídico laboral existe vulneración de los derechos del trabajador con la reducción del salario con menos horas de trabajo.”

Este objetivo se ha podido verificar con la segunda interrogante de la encuesta que dice Considera usted que la reducción de la jornada laboral provoca violación del derecho a percibir un salario básico y a tener una vida digna, donde los encuestados manifiestan que esta constitucionalmente garantizado que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario básico para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna, toda persona planifica sus ingresos para en base a eso realizar cualquier actividad a beneficio de su economía considerando que el trabajador es el único pilar que mantiene su hogar pero con la reducción de la jornada laboral se estaría violentando el derecho a recibir un salario justo el mismo que es un derecho irrenunciable del trabajador.

De igual forma lo pude verificar con la segunda interrogante de la entrevista que dice a su criterio considera que la reducción de horas de trabajo afecta al salario básico el mismo que es un derecho irrenunciable del trabajador, donde los entrevistados manifestaron que se vulnera el derecho del trabajador debido a que atenta contra la salud, la seguridad y a percibir un salario justo y contra todo principio de derechos humanos, la reducción de horas naturalmente afecta el salario básico porque ya lo tenemos establecido en montos y sabemos que incluso para las aportaciones del seguro etc. se tienen que cumplir esas expectativas es

decir ya hay elementos jurídicos que prácticamente lo consagran y sabemos muy bien que es un derecho irrenunciable de todo trabajador su sueldo y no lo debemos individualizar ya que está establecido como un salario básico y de ninguna forma debemos permitir bajo ningún punto de vista que se disminuya el salario que se mueva ese siempre tiene que ser progresivo y no degenerativo, la jornada laboral puede ser reducida previo acuerdo entre el empleador y el trabajador pero el salario nunca puede ser menor al mínimo, porque el salario básico es un derecho garantizado por la ley.

“Demostrar la controversia que existe entre la Constitución y el Código del Trabajo en relación al derecho que tiene el trabajador a recibir un salario básico unificado el cual se ve afectado con la reducción de la jornada laboral.”

Este segundo objetivo fue verificado con la primera interrogante de la encuesta que dice Cree usted que es justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de la jornada de trabajo, donde los encuestado manifestaron que esta medida vulnera el derecho a percibir un salario justo y equitativo ya que de esta forma perjudica a la canasta familiar puesto que al disminuir las horas de trabajo también disminuye el salario perjudicando de esta manera la estabilidad económica del trabajador lo cual se estaría transgrediendo los derechos constitucionales del trabajador a percibir un salario mínimo como lo establece la ley.

Así mismo se verifica con la primera pregunta de la entrevista que dice Considera usted justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de la jornada laboral provocando violación del derecho a percibir una remuneración justo en relación a la canasta familiar básica, donde los entrevistados manifestaron ,que la constitución determina que los sueldos y salarios deben garantizar una vida digna pero se vulnera con la disminución del salario esto es atentatorio no solo a la constitución sino también a los derechos humanos ,se debe hacer una ponderación entre dos derechos ,dos bienes tutelados el uno es a igual trabajo igual remuneración y el otro es que se debe pagar una remuneración que le alcance a cubrir las necesidades de su hogar por lo que no se puede disminuir su salario con pretextos de reclasificación y reducción de horario porque son derechos adquiridos del trabajador.

7.1.3 Tercer objetivo específico.

"Implementar una propuesta legal para que proteja al trabajador para que con la reducción de horas de trabajo no se vea afectado el salario ya que es un derecho irrenunciable."

El tercer objetivo de mi investigación es de crear una propuesta de reforma legal en el ámbito laboral el cual lo he podido delimitar en la Constitución de la República del Ecuador, en lo general en artículo 3 numeral 1 que dice. "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce

de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes".

Y en lo específico lo delimite en la Sección octava del Trabajo y seguridad social, en el artículo 33 que establece "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". Así mismo en su Sección tercera de las Formas de trabajo y su retribución en el artículo 326 numeral 2 que dice "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario".

Y en artículo 328 que dice "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley"

Así mismo he logrado realizar un análisis jurídico de distintas legislaciones como Chile, Argentina, Panamá. Y México.

En la legislación chilena que fija la remuneración en su artículo 44 dice, **"**La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo."

En el artículo 42 de la legislación de Argentina manifiesta "sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagados por periodos iguales que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual."

En la legislación de Panamá estipula el salario en su sección primera artículo 141 dice, "El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código."

La legislación mexicana en el artículo 97 expresa lo siguiente “Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes, pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente”.

Así mismo lo expresa nuestra legislación ecuatoriana en el Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías en artículo 81 que manifiesta “la estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos”.

Sin embargo la reforma al Código del Trabajo número 720, limita el salario del trabajador por lo que presento un proyecto de reforma para evitar que se vulnere el derecho constitucional en el ámbito laboral.

7.2 Contrastación de hipótesis.

En mi proyecto de investigación he planteado la siguiente hipótesis:
“El derecho Constitucional no se hace efectivo en el Régimen laboral en relación a la disminución del salario con menos horas de trabajo; porque se provoca la violación del derecho a percibir un salario justo y a tener una vida digna y decorosa debiendo legislarse para que con la reducción de las horas de trabajo no se atente contra la economía del trabajador.

Esta hipótesis la he podido contrastar al realizar un estudio crítico doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador así mismo jurídicamente la he podido contrastar en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR en su artículo. 33.- que establece. “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 en el mismo cuerpo legal establece en su artículo 328 expresa, que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, así mismo lo menciona el CODIGO DEL TRABAJO del derecho que tiene el trabajador de percibir un salario mínimo como lo establece el artículo 81 que dice Los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

Igualmente he podido contrastar con los encuestados y entrevistados donde manifestaron que en el régimen jurídico laboral existe vulneración de los derechos del trabajador con la reducción del salario con menos

horas de trabajo, esta constitucionalmente garantizado que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario básico para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna, toda persona planifica sus ingresos para en base a eso poder realizar cualquier actividad a beneficio de su economía considerando que el trabajador es el único pilar que mantiene su hogar pero con la reducción de la jornada laboral se estaría violentando el derecho a recibir un salario justo el mismo que es un derecho irrenunciable del trabajador, la reducción de horas naturalmente afecta el salario básico porque ya lo tenemos establecido en montos y sabemos que incluso para las aportaciones del seguro se tienen que cumplir esas expectativas es decir ya hay elementos jurídicos que prácticamente lo consagran y sabemos muy bien que es un derecho irrenunciable de todo trabajador su sueldo y no lo debemos individualizar ya que está establecido como un salario mínimo, de ninguna forma debemos permitir y bajo ningún punto de vista que se disminuya el salario o se mueva ese siempre tiene que ser progresivo y no degenerativo.

También logre contrastar mi hipótesis al comprobar el derecho que tiene el trabajador a recibir un salario básico unificado el cual se ve afectado con la reducción de la jornada laboral donde los encuestados manifestaron que la reducción de las horas de trabajo vulnera el derecho a percibir un salario justo y equitativo perjudicando de esta a la canasta familiar puesto que al disminuir la jornada también disminuye el salario

perjudicando a la estabilidad económica del trabajador lo cual estaría transgrediendo los derechos constitucionales del trabajador a percibir un salario mínimo como lo establece la ley, así mismo los entrevistados manifestaron ,que la constitución determina que los sueldos y salarios deben garantizar una vida digna pero este derecho se vulnera con la disminución del salario, esto es atentatorio no solo a la constitución sino también a los derechos humanos ,se debe hacer una ponderación entre dos derechos el uno que es a igual trabajo igual remuneración y el otro es que se debe pagar una remuneración que le alcance a cubrir las necesidades de su hogar por lo que no se puede disminuir su salario con pretextos de reclasificación y reducción de horario porque son derechos adquiridos del trabajador.

Así mismo he podido contrastar mi hipótesis al comprobar que es necesario que se implemente una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo que proteja al trabajador para que con la reducción de horas de trabajo no se vea afectado el salario mínimo ya que es un derecho irrenunciable del trabajador, así lo pude contrastar al realizar un análisis jurídico de distintas legislaciones que se asemejan a nuestra legislación en relación a los salarios como Chile, Argentina, Panamá. Y México.

En la legislación chilena en su artículo 44 dice, **"**El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren

jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente."

Por otro lado la legislación argentina manifiesta en su artículo 42 que los "sueldos o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagados por periodos iguales que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual."

Así mismo lo establece la legislación de Panamá en su sección primera artículo 141 dice, "El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo.

Por último la legislación mexicana en su artículo 97 expresa que "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente"

7.3 Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal.

La Constitución del República del Ecuador en su artículo 1 de los Principios fundamentales establece que "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano,

independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada, la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad[38]".

Así mismo en su artículo 3 de los deberes primordiales del Estado en su numeral 1 manifiesta "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes". [39].

En el mismo cuerpo legal en su artículo 11 del ejercicio de los derechos en su numeral 2 dice "Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual".[40]

Es importante recalcar Supremacía de la Constitución así lo establece en su artículo 424.- "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del

[38] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
[39] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
[40] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.

poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público".[41]

Por otro lado la Constitución de la República del Ecuador garantiza el trabajo en su artículo 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 retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[42]

El derecho al trabajo se sustenta en los principios que constan en el artículo 326 numerales 2. "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, y 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración[43]".

[41] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
[42] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
[43] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.

En el mismo cuerpo legal garantiza un salario justo así lo manifiesta en su artículo 328.- que dice "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley".[44]

En el Código del Trabajo en su artículo 47 establece que "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera qu e no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario"[45]

Así mismo en su artículo 81 manifiesta que, "Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales".[46]

En la reforma laboral Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de

---

[44] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
[45] CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones 2013. Legislación conexa, concordancias y jurisprudencia.
[46] CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones 2013. Legislación conexa, concordancias y jurisprudencia

desempleo en su artículo 4 establece que. “Solo casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales”.[47]

El tratadista Rafael Alburquerque define al DERECHO DEL TRABAJO como el Conjunto de normas jurídicas aplicable a las relaciones individuales y colectivas que surgen entre empleador privado y los trabajadores con motivo del trabajo.

Para los tratadistas Francisco Pérez de los Cobos y Erik Monreal Bringsvaerd

JORNADA DE TRABAJO. Es “El tiempo de trabajo es una institución legal referida al encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador; de ahí que «tiempo de trabajo» y «jornada de trabajo» sean expresiones comúnmente sinónimas”.

[47] ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Reforma Laboral LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO. Año III - Nº 720 Quito, lunes 28 de marzo de 2016

Así mismo el autor REYES PONCE Agustín en su obra administración de personal sueldos y salarios define a salario como, toda retribución que recibe el hombre a cambio de su servicio que ha prestado con su trabajo.

Para el tratadista español MARQUEZ, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, es “Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Con la definición de diferentes autores y conjuntamente con los resultados presentados por la investigación de campo, de las encuestas y entrevistas, se fundamenta el presente trabajo investigativo, concluyendo que es necesario la inclusión de una nueva reforma en la ley laboral denominada ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para que la reducción de la jornada de trabajo no sea causa de disminución del salario básico del trabajador.

8. CONCLUSIONES.

Una vez finalizada la investigación manifiesto las siguientes conclusiones.

1. 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. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino, cargo, u oficio.

2. El salario básico es la retribución laboral que, como cantidad mínima, se rija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

3. La Constitución de la República del Ecuador garantiza, un salario digno que cubra las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

4. Según nuestra ley las remuneraciones no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

5. El Código del Trabajo en su artículo 81 manifiesta que Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferior al salario básico unificado.

6. Constitucionalmente está garantizado que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario básico para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna.

7. Toda persona planifica sus ingresos para en base a eso realizar cualquier actividad a beneficio de su economía considerando que el trabajador es el único pilar que mantiene su hogar.

8. De conformidad a la investigación de campo concluyo que con la reducción de la jornada laboral se está violentando el derecho a recibir un salario justo el mismo que es irrenunciable por parte del trabajador.

9. La investigación de campo determina que los sueldos y salarios deben garantizar una vida digna pero este derecho se vulnera con la disminución del salario, esto es atentatorio no solo a la constitución sino también a los derechos humanos y laborables.

10. La Reforma Laboral numero 720 dice, en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por

un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

11. La investigación de campo concluye que es necesario realizar una propuesta de reforma legal relacionada con la reforma laboral número 720 denominada Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, establece la reducción de la jornada laboral porque atenta al derecho de percibir un salario justo al trabajador.

9. RECOMENDACIONES.

1. Recomiendo al Estado ecuatoriano, para que a través de organismos como el Ministerio de Relaciones Laborales, las Inspectorías del Trabajo, desarrollen campañas de concienciación a las trabajadoras para que conozcan sus derechos, en cuanto a un salario justo, el mismo que no puede ser reducido por ningún motivo.

2. Recomiendo a los Convenios Colectivos controlar que se pague el salario básico al trabajador que le permita tener una vida decorosa y satisfacer sus necesidades.

3. Recomiendo al Ministerio de Trabajo y sus dependencias crear un nuevo sistema de cálculo del salario basado en la fusión de algunos valores como la canasta familiar y el costo vida.

4. Recomiendo al Presidente de la Republica decrete que los salarios no sean objeto ni de descuento ni de disminución.

5. Recomiendo que las autoridades de turno generen leyes que protejan a los trabajadores en cuanto a percibir un salario básico el mismo que no puede ser disminuido ni descontado por razón de menos horas de trabajo.

6. Recomiendo a los Asambleístas y a las autoridades de turno realizar estudio de los salarios, tanto a nivel jurídico como económico, ya que es algo que nos afecta a todos como futuros trabajadores.

7. Recomiendo que el cálculo técnico económico base de la canasta familiar constituya el referente permanente para el salario básico unificado sin que admita ninguna relación económica entre el trabajador y el empleador.

8. Recomiendo a la Comisión Técnica de Salarios garantice a los trabajadores para que la reducción de la jornada laboral no sea causa de disminución del salario.

9. Recomiendo a la Asamblea Constituyente incluir una propuesta de reforma legal en la ley número 720 denominada Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo para que la reducción de la jornada laboral por ningún motivo sea causa de disminución del salario, este es un derecho irrenunciable del trabajador que no puede ser ni descontado ni disminuido por ninguna causa.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

En uso de las atribuciones que las normas fundamentales de la Constitución de la República del Ecuador, que amparan los derechos y libertades organizan el Estado y las instituciones que impulsan el desarrollo económico y social.

CONSIDERANDO.

Que, el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica".

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su 33 menciona que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado

garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

Que, de conformidad al artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley".

Que, de conformidad al artículo 81 del Código del Trabajo los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

Que, en la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, en su artículo 4 establece que solo casos excepcionales, y previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Que, de la investigación de campo realizada se comprobó que la reducción de menos horas de trabajo afecta el salario básico, por ello el trabajador no puede cubrir con sus necesidades en relación a la canasta familiar.

En uso de sus atribuciones y amparado en el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE lo siguiente.

RESUELVE

Expedir, la ley reformatoria a la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, por el siguiente.

Artículo 1. Agréguese dos incisos a continuación del artículo 4 de la ley que diga.

“La reducción de la jornada laboral no será causa ni de descuento ni de disminución del salario básico del trabajador, consecuentemente todo tipo de transacción voluntaria del trabajador se realizara partiendo del monto definido como salario básico”.

“Las políticas laborables que se implementen no pueden afectar el salario básico y partiendo del mínimo se realizará, la transacción laboral sobre menos horas de trabajo”.

Articulo final. La presente reforma entrara en vigencia luego de la publicación en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la ciudad de San Francisco de Quito, distrito Metropolitano, en la sala de sesiones de la H. Asamblea Nacional de la República del Ecuador a los veinticinco del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

Presidente Secretario

10. BIBLIOGRAFIA.

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.

- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones 2013. Legislación conexa, concordancias y jurisprudencia

- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Reforma Laboral LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO. Año III - Nº 720 Quito, lunes 28 de marzo de 2016.

- CABANELLAS TORRES DE CUEVAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Eliasta. 2ª Edición, 1998.

- Ossorio Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1ª Edición Electrónica.

- PEREZ DE LOS COBOS HORIUEL Francisco y MONRREAL BRINGSVAERD Erik. Regulación de la jornada de trabajo en el estatuto de los trabajadores.

- REYES PONCE Agustín. Administración de personal, sueldos y salarios segunda parte, editorial Limosa México 1980.

- Alburquerque Rafael. en su obra DERECHO DEL TRABAJO.

- BEDOYA ARIAS Alexander fabianbedoarias.blogspot.com/p/introducción,El-trabajo-como-parte_2.html.

- Historia del trabajo página de la internet http://antecedentes.net/derecho-laboral.

- SOLIS BURBANO María José ESPECIALISTA EN: derecho laboral y societario; consultora en gestión del talento humano; organización empresarial; seguridad y salud ocupacional.

- MARQUEZ, 1969, pág. 89), irrenunciabilidad de derechos.

- BELTRAN SIERRA Alfredo Corte Constitucional, Sentencia del T-259 de 1999, Magistrado Ponente.

- Código del trabajo de chile www.paritarios.cl.leyes/codigo_trabajo.htm.

- Legislación laboral de Argentina.

- Panamá Código de trabajo.

- México Código del trabajo.

11. ANEXOS

1. TEMA.

“LA DISMINUCION DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONOMICA DEL TRABAJADOR”

2. PROBLEMÁTICA.

Nuestra actual constitución en su artículo 328 manifiesta, que “La remuneración del trabajador será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

En el mismo cuerpo legal en su Art. 326 numeral 4 nos dice a trabajo de igual valor corresponderá de igual remuneración.

El Estado deberá fijar y revisar anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos establecidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

El salario Básico Unificado es de 366 dólares en el 2016, lo que significa el incremento de 12 dólares más al establecido en el 2015 que fue de 354. El incremento fue fijado y publicado por el Ministerio de Trabajo para las 22 comisiones sectoriales en el Ecuador.

La canasta básica se ubicó en $641,20, mientras el ingreso familiar mensual con 1,6 perceptores llegó a $ 634,67. Esto implica que el ingreso familiar promedio cubre el 98% del costo total de la canasta básica.

Por otro lado el código de trabajo en su artículo 47 establece que. "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en c ontrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas di arias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes"

Con la actual reforma al código de trabajo en el Art 4 nos manifiesta: "Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales."

El derecho al trabajo y de percibir un salario justo es un derecho constitucional el cual está siendo vulnerado como lo menciona el actual código de trabajo en su Art. 81 que manifiesta que "los sueldos y salarios se establecerán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales" lo que está sucediendo en la actualidad con la

reducción de la jornada laboral lo que implica que menos horas de trabajo menor remuneración percibe el trabajador causándole así inestabilidad económica personal y familiar del trabajador.

Teniendo en cuenta toda lo expuesto y manifestado debemos analizar, revisar e interpretar la norma ya que los derechos del trabajador sus principios irrenunciables e intangibles como lo establece nuestra constitución en su Art.326 numeral 2 que dice “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

La discreción es un elemento de gran importancia a la hora de establecer vínculos de confianza entre dos personas que se conocen y comunican entre sí.

La discreción es personal por lo tanto la discreción del empleador no puede estar sobre la constitución de la república o la ley, y los salarios de los trabajadores no pueden negociarse sino exigirse por parte del Estado por medio de la ley mediante normas jurídicas que no permitan que se disminuyan con pretexto de mermar horas laborables, pues la situación del trabajador es vulnerable, y la del empleador no.

La reforma laboral número 720 Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo del 2016 se adecua al convenio de la voluntad de las partes, poniendo en desventaja al trabajador que por necesidad se ve evocado a firmar cualquier clase de contrato.

3. JUSTIFICACION

La Universidad Nacional de Loja, en su reglamento de Régimen Académico en su normativa consta como requisito fundamental realizar el proyecto y desarrollo de la investigación previo a la obtención del grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado.

El Área Social Jurídica y Administrativa de la Carrera de Derecho, en su constante búsqueda de la excelencia académica, promueve la investigación científica, como eje central del conocimiento.

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad, poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, es obligatorio y fundamental que los estudiantes del Decimo Modulo denominado “trabajo de titulación” concluyan con el informe final de la investigación presentando una propuesta y solución viable a la realidad

del problema, conforme lo realizare en mi presente trabajo de investigación que se encuentra enmarcado en el ámbito laboral como es "LA DISMINUCIÓN DEL SALARIO POR MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJADOR"

Los estudiantes de la Carrera de Derechos tienen como prioridad principal servir a la sociedad, formando profesionales, capaces de enfrentar los retos que impone la sociedad en el campo ocupacional.

En la actualidad se puede evidenciar que la actual reforma laboral denominada "Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo" existe una contradicción directa con la Constitución violentando de manera directa los derechos de los trabajadores ya que con la reducción de horas de trabajo automáticamente disminuye el salario afectando la estabilidad económica de los trabajadores y la de su familia que de alguna u otra manera luchan día a día por tener una vida digna y garantizada por la ley.

Con este proyecto de investigación, propongo desarrollar una amplia base administrativa crítica doctrinaria y jurídica, para resolver cualquier tipo de inobservancia a la ley, y de esta manera poder plantear soluciones

para el cambio necesario y velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores reconocidos y garantizados por la constitución.

El presente proyecto de investigación va orientado a velar y garantizar los derechos de los trabajadores reconocidos por la constitución en sus artículos 33 que dice “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.” Y 326 numerales 2 y 4 que establece “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” Los mismos que se encuentran amparados por la Constitución de la República del Ecuador y el código de trabajo.

Estos derechos en la actualidad se encuentran vulnerados debido a la nueva reforma Laboral que es “Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo” que no beneficia a los trabajadores por lo que la constitución en su art.328 manifiesta “Que la remuneración será justa con un salario digno que al menos cubra con las necesidades

básicas de la persona trabajadora y su familia” ya que debido a la reducción de la jornada laboral trae consecuencias como la reducción del salario básico. El art 81 del Código de trabajo que manifiesta “que los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

Mi trabajo se justifica jurídicamente porque existe una contradicción directa entre constitución y la actual reforma laboral ya que con la reducción de la jornada laboral se reduce el salario afectando a la economía de los trabajadores y vulnera los derechos del mismo a recibir un salario justo que le permita tener una vida digna y decorosa.

4. OBJETIVOS

Objetivo general.

- Realizar un estudio, crítico, doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador.

Objetivos específicos.

- Determinar que en el régimen jurídico laboral que existe vulneración de los derechos del trabajador, con la reducción del salario con menos horas de trabajo.

- Demostrar la controversia que existe entre la Constitución y el Código del Trabajo, en relación al derecho que tiene el trabajador a recibir un salario básico unificado el cual se ve afectado con la reducción de la jornada laboral.

- Implementar una propuesta legal que proteja al trabajador, para que con la reducción de horas de trabajo no se vea afectado el salario ya que es un derecho irrenunciable.

5. HIPÓTESIS.

El derecho Constitucional no se hace efectivo en el Régimen laboral en relación a la disminución del salario con menos horas de trabajo; porque se provoca la violación del derecho a percibir un salario justo y a tener una vida digna y decorosa debiendo legislarse para que con la reducción de las horas de trabajo no se atente contra la economía del trabajador.

6. MARCO TEORICO

Dentro del presente proyecto de investigación tendremos como referente principal la Constitución de la República del Ecuador en donde como derecho Constitucional costa en su Art. 33.- 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.

El trabajo es un derecho que tenemos todas las personas así lo garantiza la constitución en el art. 326 # 2 que dice: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación en contrario.”

Derecho a percibir un salario justo ya que es un elemento indispensable para la subsistencia del trabajador y la de su familia el cual se encuentra reconocido y garantizado por la Constitución de la República del Ecuador y por los principios que lo regulan, así lo establece en su art.328 que dice. “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico

establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley."

La protección que otorga el estado a los trabajadores es requerida por la justicia distributiva, que manda a dar a cada trabajador lo que le corresponde lo establece la constitución en su art.326 # 4 "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración." Procurando de esta manera la realización y bienestar del trabajador tanto laboral como económica."

Así mismo el código de trabajo garantiza a los trabajadores a recibir un salario mínimo así lo manifiesta en su art. 81 que dice: "los sueldos y salarios se estipularan libremente pero en ningún caso podrá ser inferiores a los mínimos legales", el mismo que el vulnerado al flexibilizar el empleo para permitir que, en condiciones extremas y con un acuerdo previo entre empleadores y empleados, se pueda reducir la jornada laboral y pagar un salario en relación con las horas trabajadas.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo, indica: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones

equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

EL CODIGO DEL TRABAJO en su art. 47 manifiesta que “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición a la ley en contrario”.

La actual reforma laboral “LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO” en el Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añada los siguientes artículos: “Art. 47.1.- que dice: En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

En cuanto a los conceptos que mencionare en relación a mi investigación puedo decir que según el tratadista Guillermo Cabanellas define a SALARIO como "la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras.

El mismo autor se refiere **JORNADA DE TRABAJO.** A la Duración del trabajo diario de los trabajadores, número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales[48]."

El profesor RAMIREZ Moisés define CANASTA FAMILIAR. "La canasta familiar es una de las referencias más importantes para medir el costo de la vida en una nación. Se define como el conjunto representativo de bienes y servicios consumidos por una familia típica"[49]

Referente al **DERECHO DE TRABAJO.** Se tomara como referente lo que publica el autor Rafael Alfonso Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

[48] https://sites.google.com/site/megalexec/diccionario-juridico/diccionario-juridico-cabanellas.
[49]http://moises64rd.blogspot.com/2015/05/canasta-familiar.html

Así mismo tomaremos como referencia en su parte pertinente a los autores Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Erik Monreal Bringsvaerd definen como **JORNADA:** “El tiempo de trabajo es una institución legal referida al encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador; de ahí que «tiempo de trabajo» y «jornada de trabajo» sean expresiones comúnmente sinónimas.

Esta institución ha servido históricamente para delimitar la cantidad máxima de horas de trabajo debidas al empresario, a efectos de ofrecer al trabajador una protección mínima frente a los riesgos que representan una duración excesivamente prolongada del trabajo o corta de los descansos. En este sentido, la historia de la lucha obrera por la reducción legal de la jornada, que entre nosotros tuvo su último jalón en la modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 operada por la Ley 4/1983, refleja muy bien la historia del propio Derecho del Trabajo en cuanto ordenamiento protector del trabajador.

LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. El Estado se ocupa de la vertiente cuantitativa de la jornada fijando una jornada ordinaria máxima diaria, una jornada ordinaria máxima semanal promediable anualmente y también ocupándose del trabajo en tiempo extraordinario y de la forma de computar la duración del trabajo.”[50]

---

[50] **LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ELESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales francisco pérez de los cobos orihuel y erik monreal bringsvaerd

El Doctor REYES PONCE Agustín en su obra administración de personal sueldos y salarios expresa lo siguiente;

CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO

Su etimología. El termino salario se derivas del término “sal” aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo proviene de “solidus” moneda de oro de peso cabal.

Su diferencia. El salario se paga por hora o por día**,** aunque se liquide semanalmente de ordinario, el sueldo se paga por mes o por quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica, el salario se aplica a trabajaos manuales o de taller, y el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos de supervisión o de oficina.

Su definición. En un sentido claro, aplicable tanto a sueldo como a salario puede definirse como, “toda retribución que percibe el hombre a cambio de su trabajo o servicio que ha prestado.”

Clasificación de salarios.

Los salarios pueden clasificarse de la siguiente manera.

1. Por el modo empleado para el pago.
    - Salario en moneda.
    - Salario en especies.
    - Salario mixto.
2. Por su capacidad adquisitiva el salario puede ser.
    - Nominal.
    - Real.
3. Por su capacidad satisfactoria el salario puede ser.
    - Individual.
    - Familiar.
4. Por sus límites el salario se divide.
    - Mínimo.
    - Máximo.
5. Por razón de quien produce el salario o recibe el salario se divide.
    - Personal.
    - Colectivo.

- De equipo.

6. Por la forma de pago.

Esta opción es quizás la más conocida y se divide en.

- Salario por unidad de tiempo.
- Salario por unidad de obra”[51]

De acuerdo a lo que expresa REYES PONCE Agustín, sueldo y salario es la retribución que percibe el trabajador por la prestación de servicios, siendo esta la manera de satisfacer sus necesidades tanto individual como familiar.

Según LAVERDE GAITAN Mónica en su obra economía y finanzas **CANASTA FAMILIAR** dice que**.** “La canasta familiar, es pues, un conjunto de bienes y servicios que son adquiridos de forma habitual por una familia para su sostenimiento, en cuanto a su composición (número de integrantes) y con unas condiciones económicas medias.

La importancia de la canasta familiar, radica principalmente, en que ésta, en primer lugar representa los bienes y servicios mínimos que requiere toda familia para subsistir en condiciones mínimas de calidad de vida, por lo que tiene una gran importancia en lo relativo al aspecto social.

[51] REYES PONCE Agustín Obra administración del personal segunda parte sueldos y salarios editorial limosa México 1980

En segundo lugar, la canasta familiar es la que se utiliza para medir el comportamiento de los precios, más precisamente, para el cálculo del índice de precios al consumidor (IPC), el cual representa o mide el comportamiento del costo de vida, comportamiento que es medido en términos porcentuales.

La variación de precios en la canasta familiar, se determina mediante la encuesta nacional de hogares, la cual se realiza en las principales ciudades del país cada mes, puesto que la variación de precios se determina mensualmente.

Actualmente, en la canasta familiar se incluyen 405 productos, de los cuales algunos ya están en desuso y en cambio, han surgido otro grupo de bienes y servicios que a pesar de no estar incluidos en la canasta familiar, si se han convertido en necesarios y elementales para todas las familias colombianas.

Muchas de las decisiones económicas del país, como el incremento del salario mínimo, el incremento de servicios públicos, combustibles, etc., están basados de alguna forma en función al comportamiento que presente el índice de precios al consumidor, que como ya se anotó, se determina con base a la canasta familiar[52]".

[52] **Autor:** Mónica Laverde Gaitan http://www.gerencie.com/canasta-familiar.html

La canasta familiar es el conjunto de bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades de un grupo familiar componiéndose esta de, padre madre e hijos la cual será pagada por el salario percibido por el trabajador.

7. METODOLOGIA

La metodología tiene por objeto recopilar, analizar y sintetizar todos los procedimientos y técnicas, que utilizare durante el desarrollo de la presente investigación, denominada “LA DISMINUCION DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ESTABILIDAD ECONOMICA DEL TRABAJADOR” Los métodos que utilizare en la investigación son:

INDUCTIVO Y DEDUCTIVO. Los cuales me permitirán conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta lo general.

EL HISTÓRICO me permitirá conocer desde su origen hasta la evolución sobre los derechos de los trabajadores y de las horas legales de trabajo y salario justo. ANALÍTICO este me ayudara a estudiar el problema desde el punto de vista social, jurídico y económico de la sociedad y analizar sus efectos.

BIBLIOGRÁFICO lo aplicare mediante fichas bibliográficas y mnemotécnicas con la finalidad de recopilar la información necesaria, así mismo me valdré de reproductores tecnológicos como grabadora de sonidos la cual me permitirá registrar todos los aspectos necesarios que me favorezcan al problema de investigación.

La investigación de campo la realizare mediante técnica de la encuesta que la aplicare por lo menos a treinta, profesionales del derecho y a docentes universitarios de la ciudad de Loja, así mismo realizare la entrevista a cinco docentes universitarios y abogados en libre ejercicio, en ambas técnicas utilizase un cuestionario y la técnica de la conversación.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	**Abril**				**Mayo**				**Junio**				**Julio**				**Agosto**			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y definición del problema tema de estudio			**X**	**X**	**X**															
Elaboración del proyecto de investigación y aprobación						**X**	**X**													
Investigación bibliográfica								**X**	**X**											
Investigación de campo								**X**	**X**		**X**	**X**								
Confrontación de los resultados de la investigación con los objetivos e hipótesis												**X**	**X**	**X**						
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.														**X**	**X**					
Redacción del informe final, revisión y corrección																**X**	**X**			
Presentación y socialización de los informes finales																		**X**	**X**	**X**

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

En relación al presupuesto y financiamiento debo dividirlo en dos partes, la primera corresponde a los recursos humanos que intervendrán en mi investigación, y la segunda que se refiere a materiales y presupuestos.

9.1. Recursos Humanos

- Docente del Decimo Ciclo: Dra. Rebeca Aguirre Magister en Derecho Administrativo e Investigación Jurídica.
- Director del proyecto por designarse
- Director de tesis por designarse.
- Postulante: Mercedes Annabel Celi Nole.
- Entrevistados: cinco profesionales conocedores de la problemática.
- Encuestados: treinta personas seleccionadas por muestreo.

9.2. Recursos Materiales y Presupuesto

Entre los recursos materiales utilizaré son:

RECURSOS	CANTIDAD	VALOR
ÚTILES DE OFICINA Esferográficos, carpetas, CDs, retmas de papel	6	$30.00
RECURSOS TÉCNICOS		
Memory flash	1	$15.00
Computadora	1	$300.00
Impresora	1	$30.00
RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Libros, documentos, folletos, revistas,	3	$ 50.00
Reproducción de los ejemplares del borrador	4	$ 50.00
Elaboración y reproducción de la tesis de grado	2	$ 30.00
Imprevistos		$ 10.00
Transporte		$ 10.00
TOTAL		**$ 525.00**

9.3. Financiamiento.

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación jurídica, asciende a QUINIENTOS VEINTICINCO DOLARES AMERICANOS 00/100, y será financiado con recursos propios del postulante e intervención de la Carrera de Derecho a través del docente en Decimo Ciclo de titulación.

10. BIBLIOGRAFIA.

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones 2013. Legislacion conexsa, concordancias y jurisprudencia
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Reforma Laboral LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO. Año III - Nº 720 Quito, lunes 28 de marzo de 2016
- CABANELLAS TORRES DE CUEVAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Eliasta. 2ª Edición, 1998.
- CASTELLH. Diccionario enciclopédico Mentor, Ediciones kastle Inglaterra año 1979.
- PEREZ DE LOS COBOS HORIUEL Francisco y MONRREAL

BRINGSVAERD Erik. Regulación de la jornada de trabajo en el estatuto de los trabajadores.

- REYES PONCE Agustin. Administración de personal, sueldos y salarios segunda parte, editorial Limosa Mexico 1980.
- REGUETTO CORDERO Miguel, maquila trabajo compartrido, análisis jurídico laboral, edición 1990.
- AÑASCO HIDALGO Gonzalo, flexibilidad jurídica y derechos laborables, edición 2007.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Señor(a) encuestado sírvase leer detenidamente el siguiente cuestionario sobre LA DISMINUCIÓN DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ECONOMÍA DEL TRABAJADOR el mismo que contribuirá a la solución del presente problema.

ENCUESTA

1. ¿Cree usted que es justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de la jornada de trabajo?

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?.....

.....

2. ¿Considera usted que la reducción de la jornada laboral provoca violación del derecho a percibir un salario básico y a tener una vida digna?

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?.....

.....

3. ¿Cree usted que no se debe afectar el salario básico del trabajador con la reducción de horas de trabajo ya que es un derecho irrenunciable?

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?.....

.....

4. ¿Considera usted que la disminución del salario básico afecta la economía del trabajador en relación a la canasta básica?

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?.....

.....

5. ¿Cree usted necesario que se deba implementar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos de los trabajadores frente a la reducción de la jornada laboral la misma que provoca la disminución del salario?

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?.....

.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Señor(a) entrevistado sírvase leer detenidamente el siguiente cuestionario sobre LA DISMINUCIÓN DEL SALARIO CON MENOS HORAS DE TRABAJO ATENTA CONTRA LA ECONOMÍA DEL TRABAJADOR el mismo que contribuirá a la solución del presente problema.

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted justo que se disminuya el salario básico del trabajador con la reducción de la jornada laboral provocando violación del derecho a percibir una remuneración justa en relación a la canasta familiar básica?

2. ¿De acuerdo a su criterio considera que la reducción de horas de trabajo afecta al salario básico, el mismo que es un derecho irrenunciable del trabajador?
3. ¿Considera usted necesario implementar una propuesta de reforma legal a fin de garantizar los derechos del trabajador con reducción

de la jornada laboral sin que exista disminución de la remuneración básica del trabajador.

ÍNDICE

CARATULA……i

CERTIFICACIÓN……..……...….ii

AUTORIA……..…….……iii

CARTA DE AUTORIZACION…….……...……iv

DEDICATORIA……...…...……v

AGRADECIMIENTO……..……..……vi

1. TÍTULO…....……..-1-

2.RESUMEN...……...……-2-

2.1. Abstract……..……..……...……-4-

3. INTRODUCCIÓN…….....……...……...……-6-

4. REVISION DELITERATURA……-8-

4.1 Marco Conceptual……-8-

4.1.1 Derecho…….……-8-

4.1.2 Derecho laboral……..……..……-8-

4.1.3 Derecho de trabajo…….……-8-

4.1.4 Derecho adquirido…….…….-9-

4.1.5 Vulneración de derechos……..…….….-9-

4.1.6 Salario……...……..……-10-

4.1.7 Salario básico…….……..……..-10-

4.1.8 disminución del salario…….-10-

4.1.9 Canasta familiar……..……-11-

4.1.10 Estabilidad económica……..……..……-11-

4.1.11 Trabajo…….……..……-12-

4.1.12 Trabajador……..……..……-12-

4.1.13 Jornada laboral…….……..…….-13-

4.1.14 Reducción de la jornada de trabajo……..-14-

4.2 Marco Doctrinario……..……..-14-

4.2.1 derecho del trabajo……..……..……-14-

4.2.2 Historia del trabajo en la humanidad…….……-14-

4.2.3 Origen etimológico…….……...-15-

4.2.4 Antecedentes del derecho laboral……..……-16-

4.2.5 El derecho laboral durante la roma clásica……..…….-17-

4.2.6 El derecho laboral durante la edad media…….……-17-

4.2.7 El derecho laboral durante la edad moderna……..……..-19-

4.2.8 Modelos importantes del trabajo…….……..…….-20-

4.2.8.1 El liberalismo……..……..……-20-

4.2.8.2 El desarrollismo……..…….……-21-

4.2.8.3 El neoliberalismo…….…….……..-22-

4.2.9 El derecho laboral en el ecuador actual……..…..-23-

4.2.10 Jornada de trabajo……..…….……-25-

4.2.11 La duración de la jornada de trabajo…….……-26-

4.2.12 Sueldo y salario……..……..-26-

4.2.12.1 Clasificación de los salarios……..……..-26-

4.2.13 El aspecto económico del salario……..……..-27-

4.2.14 Irrenunciabilidad de derechos laborales…….……-28-

4.2.15 Principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos, y mínimo de derechos y garantías……..……-29-

4.2.16 Principios constitucionales…….……-29-

4.2.16.1 Principios fundamentales del estado constitucional de derechos……...……..……..-29-

4.2.16.2 Supremacía de la constitución……..…….……-30-

4.2.16.3 Derecho y formas de trabajo garantizados por la constitución……...-31-

4.2.17 Principios especiales…….……..-32-

4.3 Marco jurídico…….…….……..-34-

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador…….-34-

4.3.2 Código del Trabajo…….……...……-36-

4.3.3 Ley Laboral número 720…….…….-38-

4.4 Legislación Comparada……..……..-39-

4.4.1 Legislación de Chilena……..……..…..-39-

4.4.2 Legislación de Argentina…….……..-41-

4.4.3 Legislación de Panamá……...……..……-45-

4.4.4 Legislación de México……..-45-

5. MATERIALES Y MÉTODOS……..……-47-

5.1 Materiales……..……...…….-47-

5.2 Métodos……...……..…….-48-

5.3 Técnicas……..…..……..…….-49-

6. RESULTADOS……..……...……-51-

6.1 Resultados de las encuestas…….…...……..-51-

6.2 Resultados entrevista……-67-

7. DISCUSIÓN……...……..……-72-

7.1 Delimitación de objetivos……..……-72-

7.1.1 Objetivo general……..……..…….-72-

7.1.2 Objetivos específicos…….-75-

7.1.3 Tercer objetivo específico…….……-78-

7.2 Contrastación de hipótesis…….……..……-81-

7.3 Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal……..…..-85-

8. CONCLUSIONES……..……..-91-

9. RECOMENDACIONES……..…….-94-

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA……..……...…..-96-

10. BIBLIOGRAFIA……..……..-100-

11. ANEXOS…….……...……..-103-

INDICE……..……..-132-