UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

TITULO:

"INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO"

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Benito Estanislao Yangora Nawech.

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller. Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN.

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller. Mg. Sc. **Docente de la Unidad de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de Loja**

C E R T I F I C O:

Que el presente trabajo de investigación, previo la obtención del título de abogado, titulado: **"INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO".** Ha sido dirigido, supervisado y revisado en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la institución. Por lo que queda autorizada su presentación.

Loja, julio de 2017

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, **Benito Estanislao Yangora Nawech**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech

Firma: _____

Cédula: 1400645618

Fecha: Loja, Septiembre del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÒN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÒN PARCIAL O TOTAL Y APLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Benito Estanislao Yangora Nawech, declaro ser autor de la Tesis titulada: **"INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO"** como requisito para optar por el Grado de Abogado: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la reproducción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital e Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y en el 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 13 días del mes de Noviembre del dos mil diecisiete, firma el autor:

FIRMA.....
AUTOR: Benito Estanislao Yangora Nawech
CÉDULA: 1400645618
DIRECCIÒN: Logroño, Barrio Central, Calles: Av. Santiago la Febre y 10 de Agosto
CORREO: yangoraleo1@gamil.com
TELEFONO: 0996160735

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez Mg. Sc.	(Presidente)
Dr. Augusto Patricio Astudillo Mg. Sc.	(Vocal)
Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.	(Vocal)

DEDICATORIA.

El presente trabajo investigativo se la dedico primeramente a mi Dios, por ser mi guía espiritual y mi luz en este largo camino de mi vida, ya que solo con su poder, bajo su cuidado y protección he podido superar todos los obstáculos y superar todas las metas que me he propuesto en la vida.

A mis Amados Padres Yangora Catalina Jubentino Darío y Nawech Nawir Nuis Rosa, quienes han sido mi eterno apoyo y ejemplo a lo largo de mi vida, a quienes se los debo todo lo que soy y en el hombre que me he convertido.

Dedico a mí distinguida esposa Pinchupa Chuu Atsut Guillermina y a mi hija Yangora Pinchupa Jessica Ariceli, quienes estuvieron en constante apoyo de manera incondicional para el feliz término de mi carrera profesional.

A mis queridos hermanos que los quiero con todo mi corazón.

Y a todas las personas que han hecho posible que culmine mi carrera con éxito, compañeros, amigos y docentes, quienes han sido mi guía, para que de la mejor manera culmine esta etapa transcendental en mi vida, y así poder ser un hombre de provecho, honesto, honorable, respetable y responsable ante la sociedad como ellos con su ejemplo me inculcaron.

Benito Estanislao Yangora Nawech

AGRADECIMIENTO.

Al culminar la presente tesis dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, de la Unidad de Educación a Distancia, a sus autoridades. Igualmente agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron mi desarrollo en cada uno de los módulos durante mis años de estudio en esta prestigiosa universidad.

De forma particular expreso mi gratitud al Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller. Mg. Sc., prestigioso docente y Director de Tesis, quien con su vasto conocimiento en Derecho, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica, y con sus valiosas nociones y sugerencias pude concluir correctamente el presente trabajo.

Benito Estanislao Yangora Nawech

1. TITULO

“INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO”

2. RESUMEN

A partir del 20 de octubre del 2008 el país cuenta con una nueva Constitución de la República, la misma que los estudiosos constitucionalistas han manifestado que tiene un carácter de “garantista” de los Derechos de las personas y también el legislador le asignó Derechos a la naturaleza, en particular, lo que constituye algo nuevo en el mundo. En realidad tenemos un nuevo ordenamiento jurídico-político del Estado, que llevará algún tiempo desarrollar y fortalecer la institucionalidad como un verdadero Estado moderno; debemos tener paciencia y con patriotismo lo iremos forjándolo a paso firme en el transcurrir del tiempo**.** La Constitución en su artículo 1 establece que: “*El Ecuador es un Estado constitucional de derechos* y justicia, (…)”. Especial interés despertó en mí por saber más y profundizar el estudio de los derechos y principios que amparan, en especial al trabajador, y relacionarlos con el principio de continuidad laboral; con la finalidad de determinar si estos son o no conocidos por el trabajador, para que pueda exigir al empleador el respeto y cumplimiento de la Constitución y la Ley.

Este fue el motivo para plantear como tema de esta importante investigación jurídica que trataremos más adelante. Aquello ha sido una labor que de una u otra forma ha confirmado que si bien en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo se encuentran contenidas disposiciones legales que reafirman el reconocimiento a los principios fundamentales del trabajo, como son: el

principio protector, el de continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, razón habilidad, irrenunciabilidad de los derechos laborales, libertad sindical, etc.; no es menos cierto que dichos principios son trasgredidos una y otra vez, siendo obligación y deber del Estado, asegurar a los ecuatorianos y ecuatorianas el efectivo goce de los derechos reconocidos en la Carta Magna, como lo es el derecho al trabajo y los principios que protegen este derecho.

Si se habla del trabajo, necesariamente nos referimos a toda actividad manual o intelectual realizada por el ser humano, que le genera ingresos económicos (remuneración), que le sirven para satisfacer sus necesidades y las de su familia. La prestación de servicios o la ejecución de una obra, que la realiza el trabajador por cuenta u orden del empleador, da origen a la relación laboral y con ello la existencia de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, el mismo que es de tracto sucesivo, presentando una característica de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, o por otras causas justificadas; teniendo en mente el trabajador la idea de que se va a respetar el principio de continuidad de la relación laboral o su estabilidad laboral; aspecto importante que se traduce en la seguridad económica y psicológica del trabajador, al tener una ocupación fija e ingresos fijos.

Pero observando la realidad a la que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador, se ha evidenciado que es bastante frecuente

que el o los empleadores, violando las disposiciones legales, infringiendo el principio de continuidad de la relación laboral y la estabilidad laboral, actúan en contra de norma expresa legal y de forma arbitraria, unilateral y súbita dan por terminado el contrato de trabajo, es decir, despiden intempestivamente a los trabajadores o trabajadoras.

Se ha podido observar también que las normas constantes en el Código del Trabajo y que hacen referencia al despido intempestivo, no constituyen una “amenaza” para el empleador, no constituyen “coerción” que de una u otra forma les obligue a cumplir con sus obligaciones, de allí, el Principio de Continuidad, uno de los derechos fundamentales, que debe estar incorporado en el Código del Trabajo, que responda positivamente a la realidad; y frente al despido intempestivo y así exista una verdadera garantía legal que proteja al trabajador, tomando en cuenta la importancia jurídica y social del trabajo para el desarrollo del Ecuador, de las y los ecuatorianos.

2.1. ABSTRACT

As of October 20, 2008 the country has a new constitution of the Republic, the same as the Constitutionalist scholars have said it has a character of "guarantor" of the rights of persons and the legislature assigned rights to the nature, in particular, which is something new in the world. We actually have a new legal-political state system, that will take some time to develop and strengthen institutional arrangements as a true modern state; we must have patience and patriotism we'll be forged steadily in the course of time. Article 1 of the Constitution provides that: "Ecuador is a constitutional State of rights and justice, (...)". Special interest aroused in me to learn more and deepen the study of the rights and principles that protect, especially the worker, and relating to the principle of continued employment; in order to determine whether or not these are known by the worker to the employer can demand respect and compliance with the Constitution and the law.

This was the reason to raise the theme of this important legal research discussed later. That has been a work in one way or another has confirmed that although the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labour Code contained legal provisions which reaffirm the recognition of the fundamental principles of work are as they are: protective principle, the continuity of the employment relationship, the primacy of reality, reason ability, irrevocable labor rights, freedom of association, etc .; the fact remains that these principles are trasgredidos again and again, being

an obligation and duty of the State, ensure Ecuadorians the full enjoyment of the rights recognized in the Constitution, as is the right to work and principles protect this right.

If you talk about work, we mean necessarily any manual or intellectual activity performed by human beings, that generates income (compensation), which serve to meet their needs and those of your family. The provision of services or performance of a work that is performed by the employed or directed by the employer, giving rise to the employment relationship and thus the existence of an employment contract is verbal or written, the same as is tract thereafter, presenting a characteristic residence to extinction, either by death, retirement worker for the expiration of the agreed term, or for other good cause; keeping in mind the idea that the worker is to respect the principle of continuity of employment or job security; important aspect which translates into economic and psychological safety of the worker, to have a fixed occupation and fixed income.

But looking at the reality that workers face in Ecuador, it has been shown that it is quite common that or employers, violating the laws, breach of the principle of continuity of employment and job security act It expresses provision against legal and arbitrary, unilateral and suddenly they terminate the employment contract, ie intempestivamente fire workers or workers.

It has been also observed that the constant norms in the Labour Code and that refer to unfair dismissal, not a "threat" to the employer do not constitute "coercion" that in one way or another being forced to fulfill their obligations , hence, the principle of continuity, one of the fundamental rights which must be incorporated in the Labour Code, to respond positively to reality; and against unfair dismissal and so there is a real legal guarantees which protect the worker, taking into account the legal and social importance of work for the development of Ecuador, of Ecuadorians.

3. INTRODUCCION

La Constitución de la República y el Código del Trabajo establecen la normativa legal que regula las relaciones laborales derivadas de un contrato individual de trabajo, notándose que existen claras falencias y vacíos legales que deben ser reformadas a efectos de que se respete el principio de continuidad de la relación laboral y la estabilidad laboral, tratando de evitar en lo posible, el actuar injustificado del empleador que de forma inesperada, súbita y violenta, puede dar por terminado el contrato de trabajo, acción por la cual el trabajador se queda sin su fuente de ingresos económicos.

El presente trabajo de investigación jurídica ha sido desarrollado en estricto cumplimiento de los requerimientos de la Universidad Nacional de Loja, cuyo contenido y estructura se conforma de la siguiente manera:

a) **TITULO** ""INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO"**, b) RESUMEN:** abarca el objetivo general de la investigación, la metodología utilizada, los principales resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación y las principales conclusiones, **c) INTRODUCCIÓN**: hace constar de manera referencial el detalle de la problemática, los motivos para la elaboración de la investigación, se enuncian el objetivo general, la presentación de la tesis por literales, **d) REVISIÓN DE LA LITERATURA:** contiene en forma detallada los

aspectos teóricos que sirvieron de apoyo para la elaboración del presente trabajo, **e) MATERIALES Y MÉTODOS**: unifica todos los materiales y equipo de oficina que se utilizaron para desarrollar la investigación, además, del detalle de métodos y técnicas utilizadas para la elaboración del presente trabajo, **f) RESULTADOS**: los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, que fueron realizadas en ésta localidad, y plasmadas por medio de representaciones gráficas, que permitieron realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del tema de investigación, **g) DISCUSIÓN**: donde se presenta el análisis de la problemática, realizando la verificación de objetivos planteados, tanto como la contratación de la hipótesis trazada para la problemática de estudio, **h) CONCLUSIONES:** contiene los aspectos y análisis de los resultados obtenidos en la investigación, **i) RECOMENDACIONES**: se plantean con la finalidad de afrontar de alguna forma la problemática investigada, como parte de estas se presenta la Propuesta Jurídica de Reforma, que recoge una Ley Reformatoria al Código del Trabajo, la cual contempla las disposiciones que de acuerdo con los hallazgos recopilados en este trabajo, es necesario implementar para una mejor protección del derecho a la continuidad laboral de todos los trabajadores, **j) BIBLIOGRAFÍA**: está integrada por un listado detallado de textos cuyo contenido hace referencia a la temática objeto de la investigación, **k) ANEXOS**: abarca toda la información de apoyo, integrada por la ficha resumen del proyecto de tesis, el formato de

las encuestas y entrevistas aplicadas a varios profesionales del Derecho.

4. REVISION DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

En el presente trabajo de investigación jurídica se usarán frecuentemente varios términos de los que se hace constar los conceptos y definiciones:

4.1.1. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.

El maestro uruguayo Plá Rodríguez los define como *"(…) las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"*[1]

El autor Plá Rodríguez al referirse a los Principios del Derecho del Trabajo les da la categoría de líneas directrices puesto que en base a dichos principios se han aprobado nuevas disposiciones legales que han beneficiado a los trabajadores tanto social como económicamente, además han permitido que la interpretación de las normas existentes con soporte en estos principios den solución a casos para los cuales no existe una normativa específica.

[1] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág.14.

Manuel Alonso García al referirse a los principios del Derecho del Trabajo, dice *"Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho."*[2]

El razonamiento de Manuel Alonso García con respecto a relacionar a los principios del Derecho de Trabajo como líneas directrices, concuerda con otra autores como Plá Rodríguez, Alfredo García entre otros, no se puede negar el gran valor de dichos principios que sirven de referencia, de guía orientadora para la mejor aplicación de las normas jurídicas laborales, para su reforma, siempre con el afán de regular las relaciones laborales existentes entre trabajadores y empleadores, evitando que la gran brecha que separa a empleador y trabajador que resulta ser la parte más débil de la relación laboral, perjudique al trabajador en beneficio del empleador.

Alfredo García, citado por Alfredo Ruprecht, define los principios fundamentales del Derecho del Trabajo como:

> *"Aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado –en caso de duda- el contenido de las relaciones de trabajo o develada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes"*[3]

---

[2] ALONSO GARCÍA, Manuel "Derecho del Trabajo". Tomo I. Barcelona, 196. Pág. 247.

[3] GARCÍA, Alfredo. Citado por RUPRECHT, Alfredo J. en "Los Principios Normativos del Derecho Laboral", Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Nº 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993, Pág.106.

Alfredo García percibe que los principios del Derecho del Trabajo, tiene como fin fundamental facilitar la tarea interpretativa de las normas legales existentes, restando importancia al aporte de estos principios frente a generar nuevas normativas o reformar las existentes.

4.1.2. El Derecho Social.

Para tratar de definir el derecho social, debemos partir por entender al derecho en su más amplio significado, en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo manejan los más grandes tratadistas. Dado que el derecho es una disciplina de opinión, podremos encontrar que habrán tantas definiciones como autores, desde los que intervinieron en la antigua Roma, hasta los que a lo largo de los siglos se han dedicado a pretender investigar dentro del concepto de ciencia y luego, ubicar al derecho.

> *"El Derecho Social, es un conjunto de principios, leyes, doctrinas, políticas propias de cada gobierno, acciones inconmensurables para lograr la justicia social y vital, donde media la intervención del Estado y de sus instituciones para conseguir el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos, teniendo al ser humano como parte relevante de la sociedad, como centro denominador, ya que el sentido de protección es para todas y todos"*[4]

En el transcurrir del tiempo sean manejado, principalmente, dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado, siendo el primero aquél

[4] PEÑA Núñez Paúl, Dr., "Derecho Social", Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 45.

que existe cuando el Estado interviene en su carácter de autoridad, con facultades dominadoras y el segundo, cuando las relaciones jurídicas se dan entre particulares, es decir, entre partes. De igual modo, el Derecho Social, se ha dividido en Derecho Penal y Derecho Civil. Del primero, podemos decir que se han incorporado disciplinas que en un momento le fueron ajenas, como la medicina legal, pues cada vez se han descubierto nuevas técnicas que sirven de auxiliares a la cuestión penal.

En cambio, el Derecho Civil se han ido fragmentando día a día, en diversas ramas del derecho, como el mercantil, el derecho del trabajo, el derecho administrativo, en suma, todas y cada una de las disciplinas jurídicas que han estudiado y que se pueden considerar como ciencias autónomas, ajenas al derecho civil y su estrecho campo.

En cuanto al Derecho Social no podía ser la excepción, pues tiempo hay en que el derecho civil dejó de ser un saco lo suficientemente grande como para amparar los conflictos que en materia de trabajo, agraria y de seguridad social se han presentado, precisamente a raíz de los cambios en los estilos y formas de vida.

El derecho es cambiante de manera que se va adecuando a los requerimientos de la humanidad, pues no podemos exigir a la sociedad que deba adecuarse a los cambios que el derecho propone. Primero se dan las realidades y después, como consecuencia lógica, aparecen los cambios en el derecho.

Si bien, al derecho social habrá que definirlo como la rama del Derecho Público que se encarga de ordenar, reglamentar, tutelar, proteger, corregir y proteger todo tipo de desigualdades entre las clases sociales, es decir, busca la protección del campesino, del obrero y como fin último proteger a todos los individuos contra los sucesos que se van forjando en la vida, mediante los mecanismos que el propio Estado habrá de procurar. Entonces, el Derecho Social comprende lo que conocemos como Derecho Laboral, Derecho Agrario y Derecho a la Seguridad Social.

> *"El Derecho Social, complementa y agrega al Estado de Derecho, el elemento u orientación hacia la justicia social, la doctrina lo define como un Estado de servicios, de bienestar o de distribución; el Estado social de derecho implica la conciencia de que la dignidad del hombre exige del Estado prestaciones positivas que hagan posible mejorar sus condiciones de vida; significa una nueva dimensión que da preferencia a los derechos sociales antes que a las libertades del individuo; prioriza valores y principios como la equidad y la solidaridad en las relaciones, la igualdad de todos y todas en el ejercicio de los derechos"*[5]

Las características fundamentales del Estado social, tiene relación con del Derecho Social, que consiste en el reconocimiento de los derechos a la sociedad, a la organización de personal acceso a la riqueza, y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas, así se explica el surgimiento de la seguridad social, de los tribunales laborales, y la defensa de derechos como la jornada, el salario y el descanso obligatorio, también aparecieron los derechos prestacionales con cargo al Estado, como los concernientes a educación, salud, vivienda y servir

[5] POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, "El Estado Social de Derecho"

como base a la acción intervencionista del Estado, en la finalidad y objeto como de los fines como es un crecimiento progresivo del Estado de bienestar.

4.1.3. El Derecho al Trabajo.

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano, es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos/ellas y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que ellos crean más conveniente y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes del país y que la huelga no provoque una amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos.

La cantidad de horas de trabajo deben ser las que estipula el Código del Trabajo, a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de descanso adecuado. Los empleadores están obligados a dar a sus empleados o trabajadores vacaciones periódicas y pagadas.

Guillermo Cabanellas:

> *"Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente"*[6].

El principio del derecho al trabajo sintetiza, en palabras de Pío XI, la facultad de los hombres para exigir que:

> *"Se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo" y el fundamento de este derecho es obvio, dice Aspiazu, pues es "el derecho a la vida; el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponda al Estado promover la realización del bien común, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento para sus miembros"*[7].

El Estado siempre ha de intervenir subsidiariamente y no ha de reemplazar el esfuerzo e iniciativa particulares; de ahí que con Ruiz Amadeo podemos decir que una adecuada enunciación de este principio

---

[6] Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico.
[7] Aspiazu Joaquin S.J. Fundamentos de Sociología económico – Cristiana, segunda Edición, p. 199

debería formularse en los siguientes términos: "… si el hombre no halla por su propia iniciativa individual, un trabajo que le produzca los medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o a que la sociedad le señale el trabajo con que pueda sustentarse o a que le sustente sin trabajo efectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se le asigne y ordene."[8]

La consagración de este principio y de estos criterios constan en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que dice:

"El Estado garantizará a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo, y a una remuneración que le permita vivir dignamente. Prevendrá la desocupación, a fin de asegurar tal derecho.", y el cumplimiento de este deber es una de las preocupaciones más constantes y agudas de los estados contemporáneos.

Se manifiesta la necesidad de planificar integralmente el problema del empleo, el que permitirá a cada ser humano el ejercicio su derecho a trabajar es imperativo, por la creciente ola de desempleo. Solamente con el respaldo exhaustivo del Estado y de los sectores sociales e incluso a nivel internacional, se podrá hallar una solución a este gran problema que aqueja de nuestra sociedad.

Mediante una planificación tripartita, estado, trabajadores, empresarios, a nivel internacional se podrá cambiar la cara del "desarrollo" que ha

[8] CAPÓN FILAS Rodolfo, DERECHO LABORAL, Tomo 1, La Plata, 1979, Pág. 369.

arrojado a inmensas masas de seres humanos a la indigencia, a la extrema pobreza y el desempleo crónico. El desarrollo humano, y todo lo que rodean, sólo podrá realizarse a través de la planificación integral."[9]

Generalmente el Derecho del trabajo, es una combinación de instrucciones jurídicas y constitucionales que gobierna en cada Estado.

En sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para extender posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el mercantil, administrativo y procesal, lo que produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

El derecho del Trabajo en la actualidad se ocupa principalmente de: los contratos de trabajo y sus distintas particularidades, que pueden ser a tiempo parcial, temporal, individual, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

En el Ecuador la Constitución Política de la República, garantiza al trabajo como un derecho y deber social de los ecuatorianos, para lo cual brinda al trabajador el respeto a su dignidad y el derecho a recibir una

[9] Capón Filas Rodolfo, Derecho Laboral, Tomo 1, La Plata, 1979, pág. 369

remuneración justa, que le permita satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

La Constitución, nos dice que *"El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación"*[10], situación que no se cumple y que ha producido la emigración de tantos compatriotas que ante la falta de trabajo y de remuneraciones bajas, han tenido que abandonar a su familia buscando obtener una estabilidad económica para poder satisfacer sus necesidades, pero que les ocasiona un gran quebranto en el entorno familiar, donde tienen que dejar a sus seres queridos por buscar un mejor porvenir. Es por éstas situaciones que el Derecho del trabajo, tiene como objetivo fundamental responder en esencia a un propósito que defienda o de ampare a la clase trabajadora.

El trabajo que desempeña el ser humano, es un bien propio de la persona, del trabajador y de la familia.

Debe salvaguardar de tal forma que mediante normas autoritarias se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites que busquen amparar bienes del trabajador como la vida, la integridad física, la familia, la salud o la dignidad del trabajador con un propósito reparador.

[10] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador, Art. 35. Pág. 10.

4.1.4. El Trabajo.

Al trabajo, lo han definido como "*La acción o efecto de ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."*[11]

Sin lugar a duda el trabajo es una actividad humana que genera satisfacción personal para quien lo ejecuta y también social, puesto que, sirve para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia; adicionalmente no se puede dejar de mencionar que el trabajo es uno de los factores de la producción que fortalecen y desarrollan la economía de los estados.

Guillermo Cabanellas, en Diccionario Jurídico Elemental, señala que es "*El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. // Toda actividad susceptible de valoración económica, el tiempo o el rendimiento (…)"*[12]

Cabanellas define al trabajo como el esfuerzo humano, físico, intelectual que el hombre realiza para producir y generar riqueza, de allí que solamente la persona natural puede ejecutar un trabajo.

---

[11] Varios Autores. Diccionario Enciclopédico Universal Aula. Editorial Cultural S.A. Madrid - España 1997. Pág. 120.

[12] CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental". Editorial Heliasta S.R.L... Cuarta Edición, 1980. Buenos Aires – Argentina Pág. 313.

El trabajo es siempre una actividad humana, la que puede ser física o intelectual, y en cualquier de las dos magnitudes, es fuente de ingresos para el trabajador y su familia.

4.1.5. Contrato Individual de Trabajo.

> *"Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes, el patrono o empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra; el esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios"*[13]

El Código del Trabajo define al Contrato individual de trabajo como un acuerdo, que conlleva una relación de dependencia, de la persona que se compromete a la prestación de un servicio en beneficio de otra u otras, estos servicios deben ser lícitos y personales y también debiendo el trabajador percibir su respectiva remuneración, que puede ser fijada por el convenio o acuerdo, la Ley. El Contrato Colectivo o la costumbre en donde se realiza dicha labor o servicio.

Es conveniente citar el criterio del Doctor Samaniego Castro, en su libro Derecho laboral enuncia que;

> *"El Contrato como tal, en cambio obliga legalmente a las partes, acogiendo dicho criterio sostenemos entonces que existe diferencia*

[13] CABANELLAS, Guillermo: "Tratado de Derecho Laboral", Tomo II, Buenos Aires, 2010, Pág. 41.

entre Contrato y Convenio consecuentemente, no es del todo aceptable, hablando jurídicamente, que el Código del Trabajo, establezca al Contrato Individual como convenio, el contrato, valga la redundancia, es un acuerdo jurídico, que produce efectos de igual naturaleza, se aleja de los convencionalismos usuales o simples planes o proyectos, debe existir de por medio una obligación previa.

No podemos desde luego, desconocer que en lenguaje corriente se emplean como sinónimos Contrato y Convenio, pero dentro del Derecho, cada uno de dichos palabras tiene un sentido técnico, jurídico y preciso.

El Convenio es un acuerdo de voluntades cuyo efecto puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales."[14]

El contrato individual de trabajo es un convenio, ejecutado por las dos partes tanto el empleador como el trabajador, que produce obligaciones jurídicas, que la persona llamada trabajador, se obliga por sí misma a ejecutar la labor contratada como también surgen de la propia ley ciertas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador.

4.1.6. Despido Intempestivo.

En nuestro Código no se encuentra descrito expresamente el significado de Despido Intempestivo, pero es necesario anotar el concepto de despido, según Guillermo Cabanellas *"En derecho Laboral se entiende*

[14] Samaniego Castro Víctor Hugo, Dr. Derecho Laboral, Universidad nacional de Loja, área jurídica, Social y administrativa, año 2003

estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario"[15]

Entiendo, por despido intempestivo del trabajo, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

El Código del Trabajo, en el art. 188 menciona la forma de indemnización para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente por el empleador, en este caso es una indemnización por cuanto el empleador actúa en violación de la Ley, estas indemnizaciones están previstas no como un regalo o proporciona al trabajador sino como una sanción impuesta al empleador por vulnerar la norma constitucional y legal que garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley. Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue

[15] CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

4.1.7. Derecho a la Estabilidad Laboral.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Para el tratadista Manuel Ossorio define a la estabilidad laboral;

> *"Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto"*[16].

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores instruidos y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-

[16] OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta. Buenos Aires- Argentina. 2007. Pág. 399.

económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a conceder un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos ilegales. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos injustos que provoquen incertidumbres y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

"El personal dirigente de las empresas públicas o privadas que se caracteriza por su prosperidad, debe ser estable, y los técnicos que laboran en las mismas deberían hacer de su puesto una verdadera profesión.

Toda persona requiere cierto tiempo para iniciarse y adaptarse a una función nueva con el objeto de desempeñarse bien.

El cambio frecuente de actividad conduce a pérdidas de energía y tiempo, así como el relajamiento del sentido de responsabilidad de las personas.
No es aconsejable destinar a una persona a realizar constantemente distintas funciones.

El principio de estabilidad justifica la tendencia que existe dentro de la administración pública a luchar por la continuidad del cuerpo administrativo independientemente de las fluctuaciones políticas, desde luego con sus excepciones por incapacidad, enfermedad o muerte"[17].

[17] CERVANTES, Anaya Dante A. "Manual de Derecho Administrativo". Editorial Rodhas. Lima-Perú. 2000. Pág. 23.

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones sicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

En toda empresa se debe capacitar a los trabajadores y servidores con la finalidad que brinden buen servicio y rindan en sus actividades laborales.

4.1.8. Derecho a la Continuidad Laboral.

"Principio que reconoce al trabajador el derecho a permanecer en su trabajo luego del período de prueba, ya que la relación laboral queda prorrogada hasta completar el año de estabilidad o el plazo pactado si es superior y luego de lo cual es indefinida. Por tanto la terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo o abandono al trabajo. La estabilidad es una permanente aspiración de los trabajadores, para poder organizar su vida familiar, cumplir sus obligaciones, pero a la empresa también

interesa ya que en un ambiente de trabajo estable, el rendimiento es más efectivo, disminuyen costos de capacitación y se pueden cumplir metas. Estabilidad que también beneficia a los empleadores y a la sociedad"[18].

La continuidad laboral representa una sucesión de contrataciones con una misma persona que por su buen desempeño y por existir la vacante se lo viene contratando en le prestación de sus servicios.

"La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley"[19].

En la relación laboral continua las partes están sometidas a las reglamentaciones de la institución donde presta sus servicios, y se podrá dar por terminado por estar inmersos en alguna de las causales de terminación del contrato.

En la continuidad laboral ya sea porque existe la necesidad de continuar laborando, o a su vez la vacante no ha sido llenada, por lo tanto el trabajador puede continuar por sus méritos en el trabajo.

---

[18] VÁSQUEZ, López Jorge. "Derecho Laboral Práctico". Fausto Reinoso Ediciones. Quito-Ecuador. 2013. Págs. 22 y 23.

[19] ZAVALA, Rivera Alejandro. "El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral". Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011. Pág. 18.

Este principio hace referencia a que el contrato de trabajo tendrá la mayor continuidad posible, y solo se terminara por las formas establecidas por el Código de Trabajo, como por ejemplo: por las causas previstas en el Contrato de Trabajo, por acuerdo de las partes, por desahucio, etc.

El servidor público incurre en responsabilidad penal cuando sus actos constituyen infracciones considerados como delitos por el Código Penal.

"El delito es un acto legalmente punible"[20].

Los ilícitos cometidos por los servidores públicos son de diferente índole; no sólo repercuten en el orden interno de la administración sino que trascienden externamente con toda clase de impedimentos y suspicacias de la opinión pública. La presencia punitiva del Estado, por ilícitos cometidos por servidores públicos, es una necesidad social, y tiene por objeto sancionar al infractor mediante la privación de la libertad, la imposición de una pena pecuniaria y la inhabilidad de los derechos de ciudadanía.

4.1.9. Estabilidad o Continuidad Laboral

El principio de la continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, se podría definir como:

[20] ALBAN, Gómez Ernesto. "Régimen Penal Ecuatoriano". Ediciones Legales. Quito – Ecuador. 1989. Pág. 79.

“El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.”[21]

Este principio debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador, e inclusive, en algunos casos, para la modificación de las condiciones de trabajo se requiere de autorización del trabajador, como por ejemplo para el cambio de ocupación, la garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral.

El principio de continuidad de la relación laboral tiene claras manifestaciones en el Código del Trabajo, tales como aquella contenida en el Art. 186, que señala: *“**Prohibición de desahucio.-** Prohíbase el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en*

[21] Julio César Trujillo, Derecho del trabajo, T. I, 2da. ed., Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1986, p. 207.

los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número"[22].

Igualmente, el 2do inciso del Art. 184 manifiesta:

"En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido"[23]

Otra de las concreciones del principio de continuidad de la relación laboral en el Código del Trabajo, son las relaciones laborales tácitas, que al no tener un plazo determinado, son consideradas como indefinidas.

Igualmente, la omisión del requisito de otorgar por escrito un contrato de trabajo de los que la ley exige que cumplan esta formalidad, generaría una relación laboral indefinida, misma que para darla por terminada por voluntad unilateral del empleador, genera la obligación de pagar indemnizaciones laborales. En idéntica forma, la falta desahucio por parte del empleador a un contrato de trabajo a plazo fijo, ocasiona que la relación laboral se convierta a tiempo indefinido. Finalmente, se debe

[22] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 58.
[23] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 57.

tener presente que el empleador solo puede dar por terminadas las relaciones laborales por las causales taxativamente especificadas por el Art. 172 Código del Trabajo y, previo visto bueno de la autoridad del trabajo; fuera de ellas, cualquier terminación es arbitraria y considerada como despido intempestivo; por tanto, sujeto al pago de indemnizaciones laborales.

Los contratos por tiempo fijo no pueden celebrase por menos de un año ni renovarse más de una vez, desafortunadamente, el Código del Trabajo no especifica cuáles serán los efectos de los contratos suscritos con violación de estas disposiciones, es decir por menos de un año o que han sido renovados más de una vez; pero, se ha de entender que tales cláusulas son nulas, por cuanto todo acto prohibido por la ley es nulo; nulidad que por cierto, sólo podría ser invocada por el trabajador de conformidad con lo señalado por el Art. 40 del Código del Trabajo; por lo cual la relación laboral subsistiría en forma indefinida.

Así lo sostiene el Dr. Julio César Trujillo, cuando menciona:

"Las cláusulas nulas de un contrato de trabajo no anulan el contrato, sino que éste es válido pero ya no con las cláusulas nulas, sino con lo que, al

respecto, dispone la ley, que, en este caso, dice que los contratos en los que no se estipula el tiempo de duración, son por tiempo indefinido"[24]

Es necesario aclarar que el ejercicio del principio de la continuidad de la relación laboral es potestativo del trabajador, pues cualquier interpretación diferente reviviría la figura del concertaje, que era una forma disfrazada de esclavitud. De igual manera, todo intento por parte de empleador para obligar a un trabajador, para que contra su voluntad continúe a su servicio, atenta contra disposición del numeral 17 del Art. 23 de la Constitución Política del Estado, que consagra:

"La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso"[25]

Sin embargo cabe señalar que, el Código del Trabajo, en su Art. 190 establece una indemnización por parte del trabajador a favor de su empleador, cuando el primero abandona el trabajo sin notificarle con la debida anticipación; disposición que se justifica en el hecho de que el empleador requiere de cierto tiempo para encontrar un reemplazo.

[24] Julio César Trujillo, Ley No. 133, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1992, p. 19.
[25] CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2013, Art. 23.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Estado Constitucional de Derechos.

"El Estado Constitucional de derecho es el resultado de una evolución del Estado de derecho, un perfeccionamiento de éste, motivada por la enervación o desintegración de los caracteres definitorios y de la funcionalidad del clásico Estado de Derecho"[26].

El Estado Constitucional de Derecho nace del desarrollo y avance del Estado de Derecho para de esta forma resguardar e incluir en sus principios la participación ciudadana.

La Constitución es el conjunto de normas e instituciones que regulan la organización y el ejercicio del poder del Estado, además de reconocer y garantizar los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos. La Constitución de la República del Ecuador tiene su desarrollo en la corriente del Neo constitucionalismo o Constitucionalismo Latinoamericano, lo cual representa una tendencia jurídica muy importante que se viene gestando desde hace varias décadas en el mundo y desde algunos años en el Ecuador. Se trata de una teoría jurídica que plantea que las Constituciones, normas positivas o leyes de la más alta jerarquía, deben delimitar estrictamente los poderes estatales y proteger con claridad los derechos fundamentales o también llamados

[26] ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999. Pág. 33.

derechos humanos. En la Constitución actual en el artículo 1, manifiesta: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, es ahí donde evidenciamos que nuestra Carta Fundamental se orienta o sigue la corriente del Neo-constitucionalismo. En la antigüedad cuando el Ecuador era un Estado de Derecho se reconocían los derechos de primera generación que enarbolaron en la Revolución Francesa de 1789 y que se los representaba como derechos civiles, tales como derecho a la vida, derecho a la libertad, libertad de conciencia, etc.; los derechos de segunda generación aparecen con la complejidad del Estado y están relacionados a los derechos políticos y otros; los derechos de tercera generación se enarbolan con el triunfo de la revolución socialista de 1917 y se refieren a los derechos del trabajador y sus variables; y los derechos de cuarta generación que son aquellos que se incorporan por los grandes descubrimientos científicos, como el genoma humano, la opción sexual, etc., esta clasificación queda abolida con el nacimiento del Estado Constitucional de Derechos y Justicia, pues ahí todos los derechos tienen igual jerarquía y son de aplicación inmediata, lo que tenemos que diferenciar es que los derechos son aquellos que se conceden o reconocen a las personas que habitan dentro de un Estado, y las garantías constitucionales son instrumentos jurídicos que permiten garantizar la aplicación de esos derechos.

4.2.2. Los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.

Muchas definiciones se han dado sobre los principios del Derecho del Trabajo o sobre los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y esto responde sin lugar a dudas, al hecho de que estos preceptos tienen vital importancia en el ámbito social y jurídico, ya que son las directrices a ser tomadas en cuenta de manera prioritaria, tanto al regular la existencia de la relación laboral o del contrato del trabajo, cuanto al suscitarse controversias derivadas de estas relaciones de trabajo, teniendo como fin el de proteger al trabajador que se encuentra en condiciones de desigualdad frente al empleador.

Recordemos que el Derecho del Trabajo tiene un consistencia eminentemente social, en tal sentido, busca ante todo la justicia social, de allí que los principios del Derecho del Trabajo, también obedecen a esta inspiración, por ello siempre protegen o favorecen al trabajador.

“Los principios del Derecho del Trabajo son de orden público y se otorgan como garantías de protección a favor de los trabajadores, de este modo tienen como características las siguientes:

a. *Constituyen enunciados básicos que tratan de englobar cuantas situaciones sea posible, a fin de utilizarlas en una diversa gama de contextos, sin importar tiempo ni lugar, etc."*[27]

Los principios fundamentales del Derecho del Trabajo son enunciados básicos que han permitido dar soluciones a un sin número de situaciones que se han presentado en el ámbito del Derecho Laboral, obviamente favoreciendo en la parte más débil de la relación laboral, al trabajador.

b. *Son propios y específicos del Derecho del Trabajo, diferenciándose de los enunciados por las otras ramas del Derecho, haciendo notar que el Derecho del Trabajo es autónomo, peculiar y especial; pese a que algún principio pueda equiparase o tener similitudes con el consagrado por otra rama del Derecho."*[28]

Los Principios fundamentales del Derecho del Trabajo, constituyen un verdadero conjunto de normas generales que informan todos los ordenamientos laborales como en el caso de nuestro país por ello se les ha dado un rango incluso Constitucional y legal a través del Código del Trabajo.

[27] ALONSO OLEA Manuel. "Derecho del Trabajo". Octava Edición, Madrid 1983. Pág. 148.

[28] BLANCO Mario. "Las Relaciones Laborales en el Marco de la Globalización Económica: Los Principios del Derecho Laboral, su Regulación y sus Tendencias.". Primera Edición. San José de Costa Rica – 1995. Pág. 4.

c. Tienen un sentido lógico, ligado, poseen una armonía entre sí, lo que no pudiera ser de otra forma, tomando en cuenta que constituyen las líneas directrices del Derecho del Trabajo.

d. Son generales, pues no se aplican en un determinado estado, o de manera exclusiva en determinada situación; son aplicados por todos los Estados, incluso constan positivados en sus legislaciones, dada su importancia.

Existen muchos principios que de manera general son aplicados en el campo del Derecho, pero para este estudio es indispensable referirme a aquellos exclusivos del Derecho del Trabajo entre los cuales tenemos:

1. Principio Protector.

Los estudiosos del Derecho lo consideran como un principio madre, del cual se derivan los demás principios que protegen al trabajador, mismo que ante la indiscutible desigualdad que existe entre empleador y trabajador, se convierte en una medida de amparo que defiende al trabajador, sobre los intereses del empleador.

Según Plá Rodríguez, *"El principio protectorio consiste en una tutela preferencial, a favor del trabajador que tiende a nivelar desigualdades de*

carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador (…)"[29]

El Derecho del Derecho reviste de gran importancia dada su incidencia en el campo social, de allí que el principio protectorio, lo que tienda es a favorecer a la parte más débil de la relación laboral, es decir, al trabajador, este principio se despliega en tres órbitas: la regla más favorable, la condición más beneficioso y el in dubio pro operario, todos ellos generan una garantía de protección para el trabajador en correlación con la parte más fuerte de la relación laboral, que es el empleador.

Este principio desarrolla su campo de acción en tres aspectos:

Regla más favorable:- Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

La aplicación de la norma más favorable, le otorga al Derecho del Trabajo, una modalidad especial por cuanto rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; pues en muchos casos es preciso que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una de superior categoría; incluso, en aplicación de esta regla, se ha hecho primar las disposiciones o cláusulas del

[29] PLÁ RODRIGUEZ Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo" Segunda Edición. Buenos Aires – 1978. Pág. 101.

contrato de trabajo, cuando las mismas son más beneficiosas para el trabajador que cualquier norma del Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo por el mencionado principio y regla, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a favor de una de las partes: el trabajador.

Pero la doctrina es muy clara al precisar que esta regla tiene una limitación, las exigencias de orden público, es así como debe aplicarse la norma más favorable siempre que no exista una ley prohibitiva en la legislación de cada Estado, en caso de haberla lógicamente, no podrá procederse de esta forma.

Regla de la condición más beneficiosa:- Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

"Esta regla dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar."[30]

[30] GRISOLÍA, Julio A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Ed. Depalma, 4º Edición.; Buenos Aires, 2001, Pág. 109.

Por efecto de la regla de la condición más beneficiosa, cuando existe una sucesión normativa, y la nueva norma que deroga una anterior es más desfavorable que la anterior, se debe analizar y optar por aplicar la norma anterior, la cual favorece al trabajador.

Para que esta regla pueda aplicarse se requiere la existencia de una situación más beneficiosa anterior que proteja los intereses del trabajador, condición que debe ser concreta y determinada. Si al trabajador se le otorgó una condición más beneficiosa, pero de forma provisional y con vida limitada, ésta no puede ser invocada para la aplicación de esta regla.

Al referirme de la condición más favorable, hay que hacer referencia a lo que se denomina *derechos* adquiridos, pues los mismos son aptos de esta regla; así, si un beneficio ha sido otorgado conscientemente por el empleador al o a los trabajadores, por el transcurso de un tiempo razonable, se lo tendrá como parte integral del contrato individual de trabajo, por tanto, el empleador, ya no podrá disminuir dichos beneficios, ni siquiera invocando una norma legal, o cualquier otro tipo de disposición, a no ser que evidentemente se mejoren estos beneficios.

Regla in dubio pro operario:- Entre diversas interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

El principio -*In dubio pro operario*- tiene similitudes con el principio -*in dubio pro reo- aplicado en el Derecho Penal;* y en el campo laboral tiene

gran significación puesto que en caso de duda sobre el alcance de una norma, sobre su verdadero espíritu, sobre su real sentido, se debe optar por aquél que más favorezca al trabajador. Si la norma legal en referencia, tiene un significado claro, mal puede hacerse uso de este principio, pues esta regla se aplica en casos de auténtica duda y su finalidad es descubrir el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

La Dra. Carmen Estrella señala que "*Algunos tratadistas del derecho laboral consideran que esta regla debe ser aplicada solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, mas resulta a veces imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales.*"[31]

La regla In dubio pro operario señala que el juez que esté conociendo un caso deberá, de los varios sentidos que tenga una norma, elegir el que sea más favorable al trabajador.

Este principio también tiene sus limitaciones, pues no puede ser usado de manera ilegal o indiscriminada con la justificación de beneficiar al trabajador, requiere que exista duda respecto del alcance, del espíritu, del

[31] ESTRELLA Carmen. "El Principio Pro Operario Constitucionalmente Reconocido" Diario La Hora. Revista Judicial. 24 de marzo de 2008. Pág. 19.

sentido de una norma; si no existe duda no se puede aplicar este principio, ya que el mismo no puede ni corregir, ni integrar una nueva norma; tampoco puede ser utilizado para suplir omisiones.

Si no existe norma legal que regule determinada situación en el ámbito laboral, situación que está en discusión, esta regla o principio no puede operar, lo que se justifica y tiene su razón de ser en el hecho de que solamente al legislador le corresponde crear, modificar, reformar o derogar las leyes.

2. Principio de continuidad de la relación.

Este principio también es muy importante, su fin es el de reconocer a favor del trabajador, la estabilidad laboral, tanto más que el propio contrato de trabajo trata de establecer una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa; demandando con ello la continuidad de la permanencia del trabajador en la labor que realiza, sea esta manual o intelectual, protegiéndolo o impidiendo rupturas e interrupciones, y limitando las facultades del empleador de ponerle término a la relación laboral.

Debiendo hacer la exactitud de que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, su inestabilidad en el tiempo es inminente, la relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de

un contrato que involucra el quehacer humano. De allí que tampoco la relación de trabajo puede ser pasajera, esta debe suponer una vinculación, una estabilidad, una continuidad en el tiempo, de tal forma que se identifique al trabajador con el empleador.

La continuidad de la relación laboral ha encontrado grandes justificativos, que la establecen, por una parte el beneficio al trabajador que no tiene que preocuparse por su estabilidad laboral y por otra la del empleador, que le interesa que permanezca el trabajador en su puesto, cargo o función por el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

Qué pasaría si el empleador continuamente despidiera a trabajadores, teniendo que contratar a otros perdiendo tiempo y producción, al tener que obligadamente capacitarlos, y esperar que el nuevo trabajador se adapte a su actividad.

La continuidad de la relación laboral, se traduce también en antigüedad, así el trabajador que mayor tiempo haya prestado sus servicios para el empleador, tiene mayores beneficios de tipo económico, si el empleador prescinde de los servicios del trabajador, las indemnizaciones a que tiene derecho son calculadas combinando tiempo de servicios más la última remuneración percibida, u otros beneficios adicionales como la jubilación y el pago de la cesantía.

Si la relación laboral no es continua, el trabajador sufre grandes perjuicios de tipo económico, en la realidad actual de nuestro país, vemos que muchos empleadores atentan contra este principio, y la rotación de personal en sus empresas es una práctica común, para evitar el pago de beneficios como los fondos de reserva, para evitar la concesión de vacaciones y el pago de las mismas, etc., manteniendo a los trabajadores con contratos de un año, incluso muchos dan por termina la relación laboral antes de que se cumpla el término de prueba que dura 90 días.

También la continuidad de la relación laboral se rompe con el despido intempestivo, acción unilateral del empleador que tiene como fin prescindir de manera ilegal e injustificada de los servicios que presta determinado trabajador, perjudicando a dicho trabajador y a su familia, que depende de los ingresos de su trabajo.

3. Principio de primacía de la realidad.

Plá Rodríguez señala que *"(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."*[32]

[32] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág.38.

Principio que propugna que en caso de existir discrepancias o divergencias entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, pues por lo general muchos empleadores aparentemente cumplen las normas laborales y los documentos así lo demuestran, pero esta apariencia en la práctica es inexistente.

El contrato de trabajo es un contrato estático, que se somete a cambios, cambios que pueden constar o no por escrito; si el Derecho del Trabajo regula todo cuanto tiene que ver con las relaciones de trabajo, sus normas debe ser muy activas dado que el trabajo y las condiciones de trabajo, son hechos que en la vida moderna se modifica continuamente, por ello es que la relación de trabajo no puede depender de formas rígidas y estrictas pactadas en el contrato original de trabajo, ya que lo que originalmente se pactó puede variar con el transcurso del tiempo, tomando como base aspectos muy variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, las necesidades del trabajo y del trabajador, etc.

El contrato de trabajo es considerado como un contrato real, lo que obedece a una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que a una situación personal, incluso el contrato de trabajo puede existir sin necesidad de constancia por escrito, para ello está la realidad; basta objetivamente percibir que la relación laboral entre

trabajador y empleador se da, sin necesidad de que se demuestre por escrito las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

Este principio tiene mucha significación, pues si la relación laboral se demostrará única y exclusivamente con el contrato de trabajo escrito, muchos trabajadores no podrían reclamar sus derechos; así el contrato de trabajo es prueba de la existencia de relación laboral, y la existencia de la relación laboral no solamente se prueba con el contrato de trabajo, ya que objetivamente dichas relación laboral puede ser establecida por otros medios probatorios.

Es así, que es importante observar la realidad de la relación laboral de que se trate, pues en muchas ocasiones ésta es frágil con lo manifestado en los documentos, de allí que la realidad debe primar sobre los documentos que muchas veces no se adecuan a la verdadera situación de los hechos y en caso de no observarse este principio, se estaría violentando los derechos del trabajador; inclusive existen casos en los que documentalmente no se deja constancia de la existencia de la relación laboral, sin embargo en la realidad esta está presente, se configura y por lo tanto existe.

4. **Principio de razonabilidad.**

Según Américo Plá Rodríguez, *"El Principio de Razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales,*

procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles."[33]

Según el autor citado, manifiesta que, trabajador y empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin infringir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

German Bidart señala que *"La razonabilidad, entonces, pasa a constituirse en la base del "debido proceso sustantivo" y, así, cuando se violenta aquélla no nos encontramos frente a una transgresión al debido proceso en sentido formal o adjetivo, como imposición de una forma o de un procedimiento que deben seguir los actos constitucionales de cada órgano del Estado para ser válidos, sino que lo que se agrede es una cuestión esencial o de fondo: el ajuste de todo acto con el sentido de justicia que la constitución alberga."*[34]

El autor antes citado señala también que *"Lingüísticamente, razonable es todo aquello arreglado a la razón. En sentido equivalente, puede decirse*

[33] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág.45.

[34] Bidart Campos, Germán "La Interpretación y el Control Constitucionales en la Jurisdicción Constitucional", Ed. Ediar, Pág. 92.

que cuando nos referimos a dicho término apuntamos a aquello que resulta proporcionado e idóneo para alcanzar un fin propuesto; o "adecuación mesurada de los medios al fin"[35]

Este principio sostiene que la idea de lo razonable debe ser considerado como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, establecidas en el contrato de trabajo, a fin de evitar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

El principio de razonabilidad del Derecho Laboral, proviene en un aspecto muy general que es practicado o sostenido por todos, ya que es común decir que, el hombre debe actuar conforme a la razón, incluso hay un proverbio que dice "razón natural no pide fuerza"; en el ámbito del Derecho Laboral, este principio tiene un especial significado, a la vez que cumple con funciones muy precisas, ya que en primer lugar sirve para medir la posibilidad de determinada explicación o solución, entre un trabajador y un empleador puede suscitarse una gran variedad de situaciones, que pueden ser confusas, y estas confusiones requieren ser resueltas aplicando el principio aquí mencionado, sobre todo cuando hay

[35] Bidart Campos, Germán "La Interpretación y el Control Constitucionales en la Jurisdicción Constitucional", Ed. Ediar, Pág. 93.

discusión acerca de la existencia o inexistencia de la relación de trabajo, cuando no existe contrato por escrito, por ejemplo.

En segundo lugar, este principio sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades, recordemos que la relación de trabajo es una relación que se funda en la desigualdad que existe entre trabajador y empleador, en donde el trabajador se encuentra en un nivel jerárquico inferior que la del empleador, y éste último es quien impone las reglas del juego, determina las tareas a realizarse, la forma en que se realizan, siendo indispensable poner ciertos límites a ese poder de dirección del empleador, para evitar arbitrariedades, y estas pueden evitarse aplicando el principio de razonabilidad.

5. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Principio que en el Derecho Laboral adquiere verdadera significación, pues es costumbre de los empleadores encaminar las situaciones que se presentan en el decurso de la relación laboral, a fin de que el trabajador de manera expresa o tácita renuncie a sus derechos adquiridos, derechos que por disposición legal son irrenunciables, siendo nula toda estipulación en este sentido.

Jurídicamente resulta imposible privar al trabajador de sus derechos, no teniendo validez en este sentido, la autonomía de la voluntad de las

partes, que en los contratos civiles prima, notándose las condiciones especiales que reviste al contrato de trabajo, pues tampoco el trabajador puede privarse voluntariamente de los derechos ya adquiridos, es un principio de orden público y en tal razón de aplicación obligatoria.

Jaime Martínez señala que: *"Este principio es único, propio y específico del Derecho del Trabajo, por lo mismo está ligado a conceptos como el de la indisponibilidad, el de la imperatividad y el de la intransigibilidad, los derechos que la ley otorga al trabajador, son derechos adquiridos y por ende no son sujetos ni de renuncia, ni de transacción, (…)"*[36]

El Derecho del Trabajo es de orden público y sus normas no son dictadas para una determinada situación, son dictadas para regular las relaciones laborales surgidas entre empleadores y trabajadores; es más, sus fines van más allá del propio trabajador, ya que la ley laboral también protege a la familia del trabajador, a los demás compañeros de trabajo, impidiendo con ello renuncias y transacciones, que perjudiquen al trabajador al estar renunciando derechos ya adquiridos.

La imperatividad de las leyes laborales es necesaria pues se justifica en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio tanto para trabajadores cuanto para empleadores, pudiendo ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes, más no desmejoradas.

[36] JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. "La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo", Nº 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, Pág.160.

Es por demás conocido que el Derecho del Trabajo es de orden público, no pudiendo entenderse por ningún motivo que el Derecho del Trabajo es Derecho Público o que el principio de irrenunciabilidad de derechos es una derivación o una rama del Derecho Público. Hay que precisar que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado, cuyas normas son de orden público por cuanto se ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares, la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador, reafirmando nuevamente la importancia del trabajado como acción que favorece individualmente al trabajador al constituir la fuente de ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades y las de su familia, y para trascender de este interés particular a un interés colectivo, puesto que el trabajo es el motor de progreso y desarrollo de las sociedades, y de los Estados; por ello el Dr. Aníbal Guzmán Lara precisa que: *"Tiene su explicación el principio en que coloque al trabajador en desigual situación frente al patrono, toca al poder público protegerlo por medio de la ley para que goce de derechos. Ni aún por estipulación se puede renunciar a derecho alguno en la cláusula, por mediar prohibición legal."*[37]

Reiterando que las normas del Derecho Laboral son de orden público, a efectos de evitar su derogación, su renuncia por simple voluntad de los particulares, pues el Estado toma parte al considerar a estas normas como imprescindibles y esenciales para la supervivencia de la propia

[37] GUZMÁN LARA, Aníbal. "Diccionario Expositivo del Derecho del Trabajo en el Ecuador". Pág. 97.

sociedad, el bien común, la utilidad general, como se había manifestado en líneas anteriores.

6. Principios de Buena Fe.

"El principio general de la buena fe engendra una norma jurídica completa que se eleva a la categoría de un principio general del derecho: todas las personas, todos los miembros de una comunidad jurídica, "deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones"[38]

Principio por el cual se presume que las relaciones laborales existentes entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, en este sentido, la persona que invoque mala fe, debe demostrarla. Así la buena fe no es una norma, sino un principio jurídico fundamental.

La buena fe debe ser interpretada como un supuesto de todo ordenamiento jurídico, tomando como prioritario el compartimiento correcto de las partes que actúan en un contrato y que en materia laboral también es aplicado, puesto que se espera que tanto trabajador como empleador, actúan guiados por la buena fe, ya que en toda relación laboral a más de unir a dos sujetos, para logar un fin económico, a más de crear derechos y obligaciones para las partes, también genera lazos de tipo personal que exigen el respecto y la confianza recíproca, a la vez del

[38] L DIEZ-PICAZO. Prólogo a la Obra de F. Wiacker. "El Principio de la Buena Fe". Editorial Civitas. Madrid, 1977. Pág. 11.

cumplimiento de los derechos y obligaciones, ante lo cual la buena fe debe primar.

7. **Principio de Estabilidad.**

Si bien no se considera como uno de los principios del trabajo, es indispensable que resalte su importancia porque forma parte de la vida laboral del trabajador, en razón de que se considera un derecho humano. el derecho al trabajo que no tendría razón si el Estado mediante Ley no garantiza plenamente la estabilidad del trabajador, que con su fuerza laboral, genera riqueza para el país.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo durante toda la vida laboral, de no incurrir en faltas previamente determinadas o por causas plenamente determinadas en la Ley laboral.

4.2.3. Importancia de los Principios Fundamentales del Trabajo.

La energía del hombre, se exterioriza de forma consciente y voluntaria a través del trabajo, y su finalidad va encaminada a la satisfacción de una necesidad individual que trasciende los propósitos personales, pues por lo general se convierte en un interés colectivo de eminente incidencia social.

Desde entonces el estudio de la seguridad en el trabajo ha ido

trascendiendo al igual que la normativa legal que rige y se han establecido un mayor número de organismos que ayuden al establecimiento y control.

Vemos que el trabajo que realiza el hombre o la mujer a más de satisfacer sus propias necesidades individuales, transciende esta esfera y pasa a satisfacer las necesidades de la colectividad, siendo el trabajo uno de los motores del desarrollo y progreso de la sociedad, y del Estado; por lo que era preciso que cada Estado forme su propia legislación que regule las relaciones surgidas a raíz de la existencia de las relaciones del trabajo, relaciones que tienen como principales actores a empleadores y trabajadores, siendo mucho más necesario la existencia de los principios fundamentales del trabajo, principios que tiene incidencia a nivel internacional y en cada Estado.

En la doctrina se ha hablado mucho sobre los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, sobre todo su positivismo, pues los tratadistas opinan acerca de la conveniencia o no de concretar los principios dentro de la norma positiva. Hay quienes manifiestan que si los principios fundamentales del Derecho del Trabajo son positivizados, perderán su fecundidad, por ello Carnelutti manifestaba: *"los principios se encuentran en el Derecho como el alcohol en el vino"*[39]

[39] JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. "La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo", Nº 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, Pág.160.

Por lo manifestado, en la doctrina no se hace una exposición sistematizada de los principios del Derecho Laboral, pero dada su importancia, los mismos son reconocidos por todos los autores y escritores y por casi todas las legislaciones, puesto que estos principios, a la vez que sustentan y tipifican el Derecho del Trabajo, también orientan la interpretación de las normas laborales.

Américo Plá Rodríguez en referencia a los principios del Derecho del Trabajo, manifiesta: "(*…) que la existencia de un cuerpo de principios propios –entre otros requisitos es lo que permite que una rama jurídica logre cierta autonomía o especialidad, lo cual no es ajeno al Derecho del Trabajo que posee, como hemos dicho, unos principios que son específicos de esta disciplina.*"[40]

Los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, según el citado autor, revisten de importancia pues cumplen un sin número de funciones, entre las cuales tenemos:

1. Función informativa, al inspirar al legislador quien tiene la obligación de crear normas jurídicas, tomando como bases y sustento de dichas normas, a los principios del Derecho del Trabajo.

[40] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág.34.

2. Función normativa, ya que los principios del Derecho del Trabajo actúan de forma subsidiaria, supletoriamente, en ausencia de una Ley, cuando ésta deja vacíos o lagunas y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo, deben ser observados como suplemento.

3. Función interpretativa, constituyen un criterio orientador para el intérprete (Juez, magistrado, etc.), facilitando de esta forma la interpretación de las normas jurídicas laborales, sobre todo si las normas son confusas o haya diversas interpretaciones posibles.

Los principios del Derecho del Trabajo deben ser conocidos y exigidos por los trabajadores; respetados y observados por los empleadores; y, protegidos y garantizados por el Estado, pues el trabajo merece atención prioritaria por ser parte del desarrollo de los Estados y más aún los trabajadores que con su actividad física o intelectual contribuyen a este desarrollo; de allí que el Derecho del Trabajo se aparta del Derecho Privado y busca la especial protección del Estado al dar a sus normas el carácter de públicas.

La aplicación de los principios del Derecho del Trabajo no solamente beneficia a un trabajador o trabajadora, como individualidades, sino que igualmente se extiende a los beneficios derivados de la contratación colectiva, incluyendo, desde luego, a quienes ingresan a la empresa con posterioridad a esa convención.

Los principios del Derecho del Trabajo, como ya se manifestó, cumplen funciones muy importantes, de allí la importancia de su existencia y de su estudio, sobre todo si tomamos en cuenta que el Derecho del Trabajo es una disciplina, una rama moderna que precisa apoyarse en principios que reemplacen la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios del Derecho del Trabajo, son aplicados al momento de dar inicio a la relación laboral, en el contrato de trabajo; son enunciados y establecidos en las normas positivas como en la jurisprudencia; y, pese a esta positivización, poseen existencia propia, lo que no puede negárseles, en razón de su privativa generalidad, y su aplicación es universal, no sólo en un Estado, sino en todos los Estados.

Por todo lo expuesto se justifica la importancia de los principios del Derecho del Trabajo, principios que operan creando una situación de desigualdad para beneficiar a los trabajadores, pues los empleadores ocupan un lugar privilegiado y de mayor jerarquía frente a ellos, jugando los principios un rol fundamental al tratar de disminuir la brecha existente entre trabajadores y empleadores, evitando que los primeros sean perjudicados; y tomando el pensamiento de Eduardo Couture quien estimaba que “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras”, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico; resalta el valor de los principios del Derecho del Trabajo, pues la normatividad laboral al regular todas las situaciones que

pueden presentarse por la existencia de la relación laboral, debe sustentarse en los mismos para suplir los vacíos, con el fin de que se puedan interpretar dichas normas en caso de duda a favor de los trabajadores, para que el trabajador no sea perjudicado económicamente, etc.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 1, señala: *"El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (...)"*[41].

En el Estado Constitucional de Derecho se revaloriza la dignidad de las personas, se reconoce la supremacía de la Constitución, asignado un rol activo a los jueces en el despliegue de las potencialidades humanísticas de la Constitución. El Estado Constitucional de Derechos se fundamenta en la subordinación de la legalidad a la Constitución rígida, con rango jerárquico superior a las leyes, como normas de reconocimiento de su validez.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 3 numeral primero establece como deber primordial del Estado. *"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 seguridad social y el agua para sus habitantes"*[42]. Todas la personas tenemos derechos a la salud, sin distinción alguna, por lo tanto, deben ser respetados y cumplidos por las autoridades competentes.

[41] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador, Art. 1. Pág. 1.
[42] Ibídem.- Art. 3. Pág. 2.

El Art. 11 de la Constitución preceptúa*: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

1. *Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*

2. *Todas las personas son iguales ante la Ley y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

3. *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.*

4. *Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.*

5. *En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*

6. *Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*

7. *El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos*

humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. *El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.*

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. *El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.*

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos”[43].

La Constitución garantiza a las personas la protección y cumplimiento de sus derechos fundamentales, establecido en la Constitución, como lo es; la igualdad ante la ley, que serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, ya sea este administrativo o judicial; y como más alto deber del Estado señala en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en nuestra Constitución como la estabilidad laboral de los servidores públicos contratados por servicios ocasionales.

“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

[43] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBICA DEL ECUADOR. Ley. Cit. Art. 11. Pág. 4.

dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[44]

Este artículo 33 que antecede apreciamos que la Constitución a más de darle la categoría de derecho, le asigna el carácter de deber, es decir, una obligación de todos; y además de derecho económico puesto que contribuye a la economía individual de trabajador y al de la sociedad en general.

Así mismo señala que es deber del Estado garantizar a trabajadores y trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, notando claramente la protección estatal a este derecho.

Por su parte el artículo. 326 del texto constitucional señala los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, para efectos de este estudio procedemos a transcribir dicho artículo: *"Art. 326.-El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. *El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*

[44] Constitución de la República del Ecuador. Título II. "Derechos", Capítulo II "Derechos del Buen Vivir", Sección Octava "Trabajo y Seguridad Social". Art. 33.

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*

4. *A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración*

5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio; que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

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

7. *Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadores, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma se garantizará la organización de los empleadores.*

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

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

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

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

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

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

14. *Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales*

gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el código del Trabajo."*[45]

Se ha enunciado todo este artículo por su importancia, al ser un precepto constitucional, es de obligatorio cumplimiento, no siendo necesario explicar cada uno de los principios en que se sustenta el Derecho del Trabajo.

[45] Constitución de la República del Ecuador. Título VI. "RÉGIMEN DE DESARROLLO", Capítulo VII "Trabajo y Producción", Sección Tercera "Trabajo y producción". Art. 326.

Sin embargo considero oportuno resaltar que es deber del Estado transmitir a través del Ministerio del Trabajo para conocimiento general.

4.3.2. Continuidad Laboral Tratados Internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas y cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado e igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

Este principio de continuidad laboral, se ve materializado en la Ley Orgánica Para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que vino a reformar el código del trabajo suprimiendo en su artículo 11 el contrato a plazo fijo y de enganche.

Esta reforma cual garantiza la continuidad y estabilidad laboral fundamentado en los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, en el que se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

Así mismo establece el artículo 14 de la referida Ley Orgánica Para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar la modalidad del Contrato a tiempo indefinido:

"*Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.*"[46]

Dicha reforma obedece a la obligación Constitucional del Estado Ecuatoriano a garantizar la estabilidad laboral, y a darle cumplimiento a

[46] Ley Orgánica Para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, Art. 14.

los tratados y Convenios internacionales entre los que tenemos al Protocolo de San Salvador Ecuador 11/17/88 – 02/10/93 ratificado el 03/25/93.

Los Estados partes en el presente Protocolo, reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo, en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;"[47]

Es en base a este principio, ante duda, se debe estimar la duración del contrato de trabajo en la mayor extensión posible, por cuanto el trabajo es la principal fuente de ingreso del empleado.

Siendo necesario que el estado garantice una estabilidad laboral al trabajador y así genera estabilidad social en la colectividad, otorgándole al trabajador tranquilidad por tener la expectativa a conservar su empleo, sin

[47] CANESSA Miguel, Abogado y Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derechos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid. Profesor de la Maestría de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultor Internacional.

que este derecho se pueda considerar como absoluto o vitalicio por tanto continúan existiendo causales para el despido justificado.

4.3.3. En el Código del Trabajo.

En el Ecuador la relación jurídica laboral, se encuentra regulada por el Código del Trabajo, que es el cuerpo legal que contiene las normas que deben ser aplicadas y otras que deben ser incorporadas, entre las cuales por su relación directa con el tema es necesario analizar las siguientes:

El Código del Trabajo de 1938 contenía disposiciones referentes a:

- Regulaciones propias del contrato de trabajo.
- Declaración de principios fundamentales.
- Derechos del trabajador.
- Obligaciones del empleador.
- En general normas referentes al trabajo.

En la actualidad nuestro Código del Trabajo, necesita muchas reformas e incorporación de nuevos artículos, ya que varias normas han caído en obsolescencia legal, y deben cambiar ciertas disposiciones ambiguas, que aunque han sido reformadas, no responden a la realidad jurídico–social de nuestro país; es decir considero que se debe elaborar un nuevo Código Laboral.

En cuanto a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, el Código del Trabajo prescribe lo siguiente:

"Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes"[48]

Para todos es conocido que el trabajo es una actividad humana que genera recursos económicos para la persona que ejecuta el trabajo sea manual o intelectual, y es obligatorio por cuanto es el motor de desarrollo de toda sociedad que engrandece al hombre no solamente por ser fuente de ingresos económicos que permite satisfacer sus necesidades, sino porque lo hace crecer moral y espiritualmente.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado."[49]

---

[48] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 2.

El trabajador goza de plena libertad para trabajar en la labor que a bien tuviere, de igual forma goza de libertad para contratar.

El trabajo siempre debe ser remunerado, es decir, que el trabajador por su esfuerzo manual o intelectual debe recibir en compensación una cantidad de dinero que lógicamente está de acuerdo a la labor que realiza, de allí que ningún trabajo es gratuito, de lo contrario estaríamos hablando de esclavitud.

"Art. 4.-Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario."[50]

Principio del Derecho del Trabajo que se encuentra contemplado también en la Constitución, por el cual se establece que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos adquiridos y si efectivamente renuncia sea expresa o tácitamente a sus derechos, esta renuncia será nula, principio que ha servido para evitar el abuso de los empleadores, frente al trabajador.

"Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos."[51]

---

[49] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 3.
[50] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 4.

El trabajo y los trabajadores están protegidos por los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, razón por la cual se obliga a los funcionarios judiciales y administrativos, a brindar a los trabajadores la atención prioritaria a sus peticiones y la protección para garantizar y hacer eficaces sus derechos.

"Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil."[52]

El Código del Trabajo es el cuerpo legal que regula las relaciones surgidas entre trabajador y empleador en mérito de la existencia de un contrato de trabajo, disponiendo que de forma supletoria, se deberá aplicar las disposiciones contenidas en el Código Civil y en el Código de Procedimiento Civil.

"Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.-En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores"[53]

En este artículo se establece el principio in dubio pro operario, que en el marco doctrinario es motivo de análisis.

---

[51] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 5.
[52] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 6.
[53] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Septiembre 2013, Art. 7.

Hemos citado las normas constitucionales y del Código del Trabajo, apreciando que en la legislación ecuatoriana se hallan prescritos los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, y dichos principios obedecen a la necesidad de proteger jurídicamente ciertas situaciones de los sujetos más débiles en la relación de trabajo, tomando en cuenta la desigualdad económica y social de los trabajadores frente al empleador.

Por ello tanto la Constitución como el Código del Trabajo garantizan todo el amparo contra los abusos del económicamente más fuerte (el empleador); pues el Estado juzga imprescindible y esencial para el bien común, para la utilidad de todos y para la sobre vivencia de la sociedad ecuatoriana considerada como colectivo.

Se manifiesta que la Constitución y el Código del Trabajo ecuatorianos son demasiado protector es de los trabajadores, pero de todo lo anotado en el presente trabajo, vemos que esta situación subjetiva refleja una posición determinada respecto del carácter de las relaciones laborales existentes no solamente en nuestro país sino a nivel internacional; puesto que la parte empleadora tiene carácter predominante en la relación laboral y es quien está en capacidad de imponer las condiciones en que los trabajadores deben prestar sus servicios, lo que a diferencia de los trabajadores es contrario, ya que constituyen la parte más débil de la relación laboral, que requiere del trabajo para poder subsistir y que muchas veces pese a la injusticia, debe aceptar las condiciones impuestas por la parte empleadora.

Es evidente que existe una situación de desigualdad en la regulación de la relación laboral, pero la finalidad que persigue dicha desigualdad es la de equiparar fuerzas, razón por la que mediante los principios del Derecho del Trabajo, se pretende consolidar mayores benéficos a favor de los trabajadores, de allí que en la legislación ecuatoriana existan previstos estos principios tales como:

a) Principio protector, principio de favor o in dubio pro operario previsto en el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 7 del Código del Trabajo.

b) Principio de irrenunciabilidad, previsto en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 4 del Código del Trabajo.

c) Principio de libertad de organización u asociación, previsto en los numerales 7, 8 y 9 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 440 del Código del Trabajo.

Los demás principios también se encuentran previstos y protegidos por normas legales laborales, pero no existe el principio de continuidad laboral que asegure la estabilidad de la relación empleador-trabajador, en la cual proteja al trabajador de cualquier vulnerabilidad, y así sean respetados sus derechos.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Dentro de los referentes que se han tomado de las legislaciones de otros países para analizarlos en este trabajo, están los que se abordan en los siguientes subtemas:

4.4.1. Legislación Peruana.

En el Perú se legisla también sobre la continuidad o estabilidad laboral en el trabajo. Para el despido de un trabajador se requiere la existencia de causa justa, y, de ser el despido injustificado, habrá lugar a reposición en el trabajo únicamente, a esta, sustituible por indemnizaciones, según el régimen que se aplique. Indemnizaciones que van de tres a doce meses de remuneración y el pago de salarios desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Igualmente se indemnizará al trabajador cuando éste se retire por causa justa, lo que se denomina en la legislación peruana "actos de hostilidad", que se equiparan al despido.

La Constitución Política de 1993.

La regulación del tema de la continuidad o estabilidad laboral en la Constitución Política de 1993, es muy diferente a la Constitución de 1979.

En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49º lo siguiente: “El Estado reconoce el

derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada". Es decir, la constitución de 1979, no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa. Tal como también lo indica Jorge Toyama; refiriéndose a los derechos individuales de los trabajadores de la Constitución de 1979, expresa; *"conviene anotar que la Constitución reconocía la dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la salida."*[54]

Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27º, "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario" Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo considero importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado.

Pasco Cosmópolis, refiriéndose sobre el tema indica que la Constitución de 1993, ha morigerado la expresión, indicando que ésta se ha dado en dos formas, "siendo la primera que no menciona explícitamente la estabilidad y en la segunda la referida a la frase que el trabajador gozará

[54] Toyama Miyagusuku Jorge, Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001. pág. 17.

de adecuada protección contra el despido arbitrario, y que la ley debe explicar los alcances de dichos conceptos”[55]

4.4.2. Legislación Venezolana.

La legislación venezolana de 1990, pone como principio de continuidad o estabilidad laboral del trabajador al decir en su artículo 112 que: "los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa". Las causas de despido o de retiro justificado del trabajador están taxativamente determinadas en la ley. Esta prevé también el caso de despido injustificado basado en motivos económicos o tecnológicos en el cual se requiere un preaviso por tiempo que llega hasta tres meses según la antigüedad, preaviso que debe notificarse por escrito, cuya omisión da lugar a indemnizaciones. De haber causa justificada la ley prevé indemnización de daños y perjuicios, que obliga a la parte que hubiere dado motivo a la terminación, equiparándose en este caso al empleador y al trabajador, de manera no prevista en otras legislaciones. En los casos generales el despido no justificado da lugar a acción de reintegro al trabajo y se tramita ante el juez de Estabilidad laboral, al cual el patrono deberá también participar el despido con indicación de las causas.

[55] Pasco Cosmópolis Mario, Derecho Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú. Selección de Textos. Lima, 2000, pág. 140-141.

4.4.3. Legislación Colombiana.

Más conocido en nuestro país como el principio de la estabilidad, el cual refleja una aspiración social y es que existan fuentes de empleo para la totalidad de la población productiva y, además, que éstas tengan posibilidades reales de ser conservadas en el tiempo, por lo que su efectividad está ligada a toda una serie de medidas de política económica y social que lo posibiliten, por lo que se puede afirmar que una simple reforma legislativa no genera empleo ni logra hacer realidad este principio. En otras palabras, mediante una ley no se pude decretar la disminución de la tasa de desempleo. Sin embargo, en este aspecto es importante la labor legislativa y jurisprudencial a fin de evitar desmanes y abusos en que pueden incurrir los empleadores y por ello la consagración normativa puede permitir desarrollar tendencias que en determinadas condiciones permitan hacer efectivo el principio. Escribió Plá Rodríguez:

"Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto transmite una sensación de tranquilidad, sino que redunda en beneficio de la propia empresa y a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes"[56]

Doctrinaria y jurisprudencialmente se ha entendido la estabilidad en un doble sentido, a saber: Estabilidad absoluta: como la imposibilidad de

[56] REVISTA OPINIÓN JURÍDICA

desvincular a un trabajador, salvo la existencia de una justa causa. En el evento que el empleador desvincule al trabajador sin existir la justa causa estará obligado al reintegro. No existe pues, una estabilidad absoluta en todo el sentido de la palabra (imposibilidad de que termine una relación laboral), pues toda legislación debe prever circunstancias que permitan romper el vínculo laboral. Si se permitiera extremar el concepto, se podría llegar a situaciones tan aberrantes como la esclavitud.

La consagración de los casos de estabilidad absoluta sólo la puede hacer el legislador, atendiendo a ciertas circunstancias especiales, ya sea para la protección de ciertas personas o para permitir el ejercicio de otros derechos fundamentales, por lo tanto, se puede afirmar que el principio que rige en nuestro país es la estabilidad relativa. La legislación colombiana ha consagrado, entre otras, las siguientes situaciones de estabilidad absoluta: trabajador que goza del fuero sindical; mujer en estado de embarazo; el denominado fuero circunstancial, o la protección especial de los trabajadores en caso de existir un conflicto colectivo de trabajo; y en el sector público, el empleado beneficiario de la carrera administrativa. Estabilidad relativa: implica la facultad de desvincular al trabajador mediante la cancelación de una indemnización que en algo retribuya los perjuicios que padece la persona como consecuencia del despido. Compensación que es absolutamente tarifada. Desde el punto de vista constitucional, es de destacar que se presenta como uno de los principios más importantes que debe contener el estatuto de los trabajadores (art. 53), lo que ha exigido de la Corte Constitucional, en

diversas providencias, un amplio estudio cuyo pensamiento central se refleja en los siguientes apartes:

"El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de

terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización"[57]

4.4.4. Legislación Paraguaya

Este derecho subjetivo, según el artículo 94° de la Constitución de la República del Paraguay del año 1992 queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca.

Se entiende ello, pues la garantía de la continuidad en el empleo y la prohibición en tal sentido de despido arbitrario. El fundamento teórico del derecho constitucional de la estabilidad en el empleo es el principio de continuidad o permanencia, que tuvo consagración en el artículo 105 de la Constitución paraguaya de 1967 que mencionaba 'la estabilidad del trabajador en mérito a su antigüedad en el servicio'; este derecho se mantuvo, como queda expresado, reforzado en la Constitución de 1992, artículo 94º.

La continuidad o estabilidad especial del trabajador es en nuestro país el derecho constitucional que se le reconoce al trabajador con determinada antigüedad, para conservar su empleo hasta cuando quiera o pueda hacerlo, durante su vida laboral, y según el cual no puede terminarse el contrato de trabajo por voluntad del empleador, sino por resolución fundada de la autoridad judicial del trabajo con causa legal justificada.

[57] OPINIÓN JURÍDICA vol. 1, No. 1 pp. 109-130

Existen dos (2) tipos de trabajadores estables en nuestro sistema laboral.

El primero es el que ocurre cuando se ha superado el periodo de prueba en el lugar de trabajo, y llamado comúnmente, “trabajador efectivo”, dado que transcurrido el periodo de prueba las partes acuerdan seguir con la relación laboral, y en tal sentido queda como trabajador efectivo en la empresa.

La otra, es la “estabilidad especial”, que se da luego de que el trabajador haya trabajado por diez (10) años, en forma ininterrumpida para un mismo empleador. Por ello, se le conoce al trabajador como: “estable”.

Otras reglas referentes a la Continuidad o Estabilidad Laboral.

Artículo 95.- *“El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la Ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la substanciación del juicio, y sólo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo”*[58]

Artículo 96.- *“Si no se probase la causal alegada en el caso del artículo anterior, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su*

[58] Código del Trabajo del Paraguay, Art. 95.

empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al período de suspensión en el trabajo"[59]

Queda a opción del trabajador aceptar la reintegración al empleo o percibir el importe de la indemnización prevista en el Artículo 97, y la que corresponda por preaviso omitido.

Artículo 97.- *"Cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratante, probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad"*[60]

Artículo 98.- *"La misma indemnización prevista en el artículo anterior será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencia o filial donde aquél prestase servicios, se extinguiese sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada"*[61]

Artículo 99.- *"En caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, el*

[59] Ibídem, Art. 96.
[60] Ibídem, Art. 97.
[61] Ibídem, Art. 98.

trabajador estable tendrá derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado"[62]

Artículo 100.- "El trabajador con estabilidad adquirida, que dimita injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente a la prevista en el Artículo 91 de este Código"[63]

Artículo 101.- "El trabajador que goza de la estabilidad prevista en el artículo 94 que se retira por justa causa probada, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones previstas para casos de despido injustificado y sin preaviso"[64]

Artículo 102.- *"Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición"*[65]

4.4.5. Legislación Salvadoreña

A partir de originarse una relación laboral, se le atribuye a ésta la mayor estabilidad posible y que, aun con las condiciones tan cambiantes de los

[62] Ibídem, Art. 99.
[63] Ibídem, Art. 100.
[64] Ibídem, Art. 101.
[65] Ibídem, Art. 102.

puestos de trabajo, la economía nacional, la política gubernamental y todo lo concerniente al quehacer humano, se fomente la prolongación de la relación de trabajo. Para esto, la legislación salvadoreña regula las condiciones en las que se mantenga y de esta manera garantizar la estabilidad laboral; esto, en principio, mediante el Contrato de Trabajo Individual sin pena del requisito de formalidades para la materialización del mismo.

El cual busca proteger a la persona trabajadora a partir la estabilidad en las relaciones laborales. Chinchilla señala que ante: “La necesidad y la conveniencia que tienen las relaciones laborales para las dos partes que la crean, para el progreso y el desarrollo de la productividad y la economía y para la sociedad en sí misma, el Derecho del Trabajo tiende a mantener y a tutelar la estabilidad de los vínculos, mediante la aplicación del principio de continuidad”

Es de recordar que en nuestra legislación sobre todo en el código de trabajo se reconoce lo que podría llamarse estabilidad laboral relativa en la unidad dos desarrollaremos a profundidad un apartado sobre este punto, pero la vinculación que hace este principio está enfocada a generar condiciones de estabilidad en las relaciones laborales entre los sujetos.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales.

En el Proyecto de Tesis oportunamente presentado y en base al cual se realizó la presente Tesis que titula “INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO”, se establecieron los materiales y los métodos a utilizarse en el desarrollo del mismo.

Retomando lo manifestado, los materiales utilizados para el desarrollo de esta Tesis fueron los siguientes

- Computadora e Impresora
- Útiles de escrito
- Bibliografía especializada
- Servicio de Internet
- Copias varias
- Levantamiento de texto, impresión y encuadernación
- Movilización, transporte, hospedaje y alimentación
- Imprevistos

5.2. Métodos.

Es preciso indicar que para la realización del presente Trabajo de investigación, utilicé los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica, en los cuales me apoyé en los siguientes:

- **Método Materialista Histórico.-** Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a los principios y derechos de los trabajadores en materia laboral.

- **Método Científico.-** Instrumento adecuado que permite llegar a los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.

- **Método Inductivo.-** Partí de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a los principios y derechos de los trabajadores y sus causas-efectos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuento a sus resultados.

- **Método Deductivo.-** Me permitió, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplique al realizar un análisis de la problemática a investigar para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.

- **Método Descriptivo.-** Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

- **Método Analítico.-** Me sirvió para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información proporcionada y obtenida por medio de la legislación comparada concerniente a los principios y derechos de los trabajadores.

- **Método Sintético.-** Por medio de este método sintetice toda la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

- **Método Estadístico.-** Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

5.3. Técnicas y Procedimientos.

- **Técnica del dialogo.-** A través del cual, se logró interrelacionar con los profesionales encuestados y entrevistados.

- **Técnica de la entrevista.-** Dirigida a cinco profesionales del Derecho quienes aportaron con valiosas opiniones y comentarios según su experiencia personal y profesional.

  Esta técnica permitió recopilar información sobre aspectos importantes que contribuyeron para definir las conclusiones y propuesta legal del presente trabajo investigativo.

- **Encuesta.-** Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados se los presenta a continuación.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e Interpretación de la Aplicación de las Encuestas.

Me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta instrumento que fue diseñado en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de investigación.

Considero didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

La aplicación de la encuesta, se realizó de una forma directa, habiendo obtenido de las personas a las que se encuestó una excelente colaboración, lo cual hizo posible que se pueda recabar la información que se presenta en las páginas siguientes, siguiendo para el efecto el orden en que fueron planteadas las preguntas.

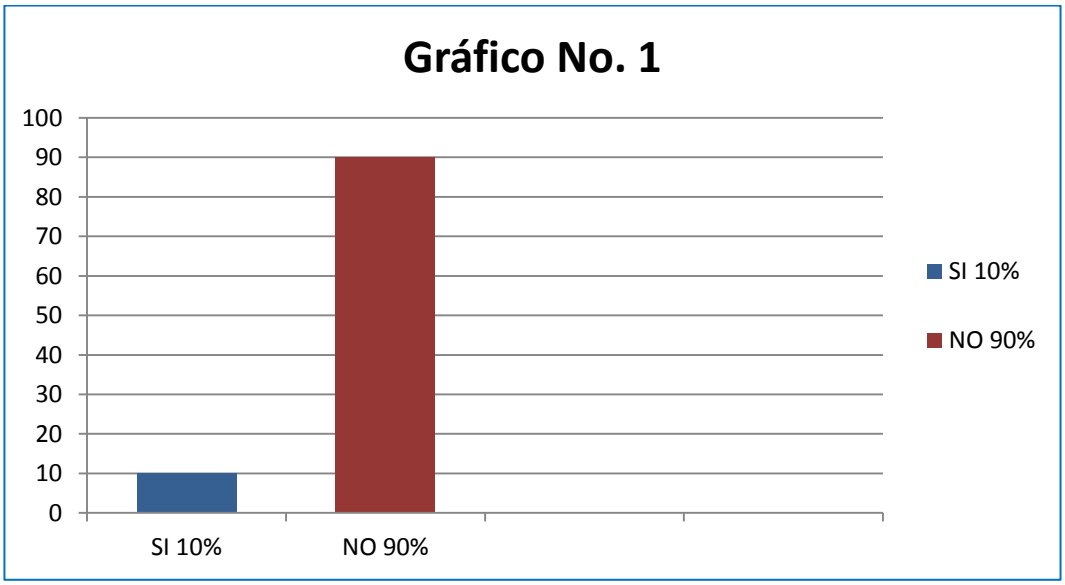
ENCUESTA

PRIMERA PREGUNTA: La Constitución de la República del Ecuador en el numeral dos del Art. 11, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. ¿Considera usted, que se garantiza el derecho a la igualdad y continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores en general?

Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	%
SI	03	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes



INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante, tres encuestados que corresponde el 10%, opinan que si se garantiza el derecho a la igualdad y continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores en general, conforme manda la ley, mientras que veintisiete encuestados que significan el 90%, responden que no se garantiza el derecho a la igualdad y continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores en general, porque, si bien la Constitución garantiza la estabilidad laboral, los empleadores tanto públicos como privados se buscan o se ingenian la manera de despedir a sus empleados y así no se conviertan sus contratos en indefinidos, por lo tanto están siendo vulnerados sus derechos.

ANÁLISIS:

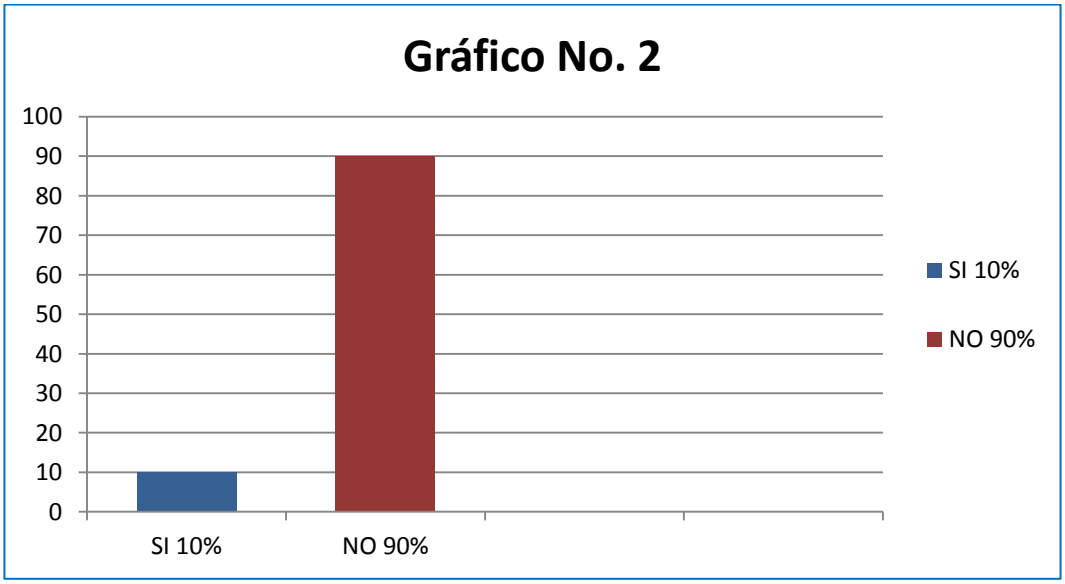
Comparto la opinión de la mayoría porque en esta clase de contrato se limita el derecho a la estabilidad de los contratados, pese a existir en algunos casos la continuidad en su contratación en la misma empresa pública o privada, se procede a despedirlos sin permitirles el derecho a participar por un nombramiento o un contrato en forma indefinida.

SEGUNDA PREGUNTA: ¿Conoce usted qué es el principio de continuidad o estabilidad laboral?

Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	%
SI	03	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

Al preguntar a los encuestados si conocen qué es el Principio de Continuidad el 90% manifestó que no conocen sobre el tema; en tanto que el 10% manifestó en algo saben sobre el tema y que no están seguros de aquello.

ANÁLISIS:

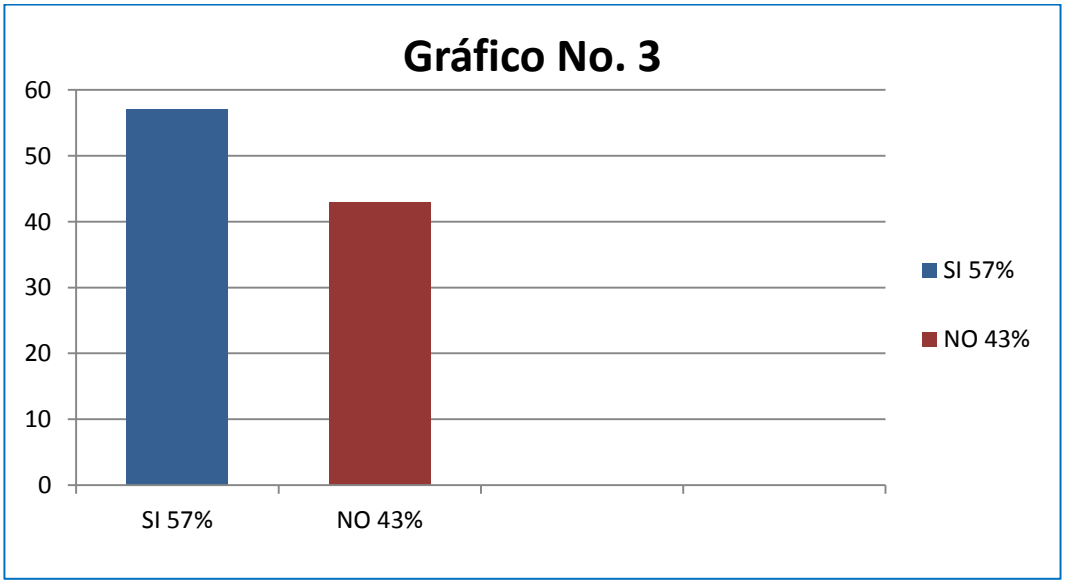
Una vez más se demuestra, el desconocimiento por parte de los trabajadores sobre los principios del Derecho Laboral, de sus derechos y de la normativa legal que regula la existencia de la relación laboral y de un contrato de trabajo; lo que es aprovechado por el empleador para perjudicar al trabajador. Pero también es cierto, que si un trabajador conoce sus derechos, y conoce las normas legales, debe acudir en un momento determinado a las autoridades competentes para exigir su reconocimiento.

TERCERA PREGUNTA ¿Conoce usted sus derechos como trabajadores establecidos en el Código del Trabajo?

Cuadro No. 3

Indicadores	**Frecuencia**	**%**
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

Al preguntar a los encuestados, si conocen sus derechos como trabajadores establecidos en el Código del Trabajo; el 57% manifestó que si los conocen; mientras que el 43% manifestaron que desconocían sus derechos laborales.

ANÁLISIS:

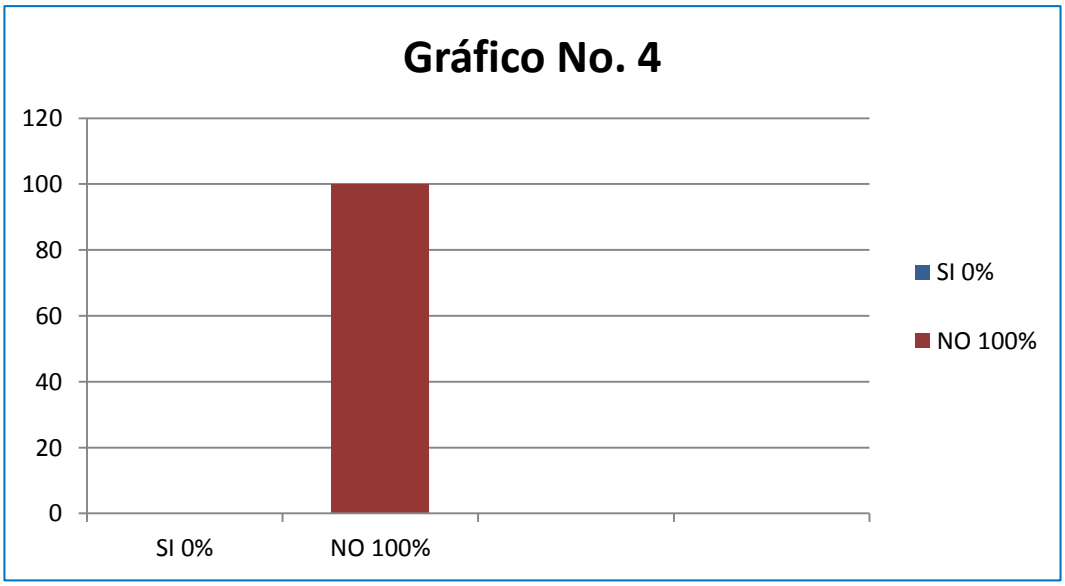
El resultado permite determinar que muchos trabajadores desconocen sus derechos; pues, lo que motiva al trabajador es la necesidad de tener una fuente de ingresos fija y mensual que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia. Por este motivo es indispensable realizar campañas dirigidas a los trabajadores para que conozcan sus derechos. El Gobierno Nacional ya lo está haciendo con la campaña “Trabajo Digno” impulsada por el Ministerio del Trabajo; considero que es adecuado. Es necesario exigir insistentemente el cumplimiento de los derechos del Trabajador, a pesar de ser desconocidos por sus beneficiarios.

CUARTA PREGUNTA: ¿Considera usted, que existe vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral de los trabajadores tanto públicos como privados?

Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	%
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta los treinta encuestados que representan el 100%, consideran que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad laboral de los trabajadores tanto públicos como privados, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos de los trabajadores tanto públicos como privados, el Código de Trabajo que es de menor jerarquía por lo tanto, debe prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

ANÁLISIS:

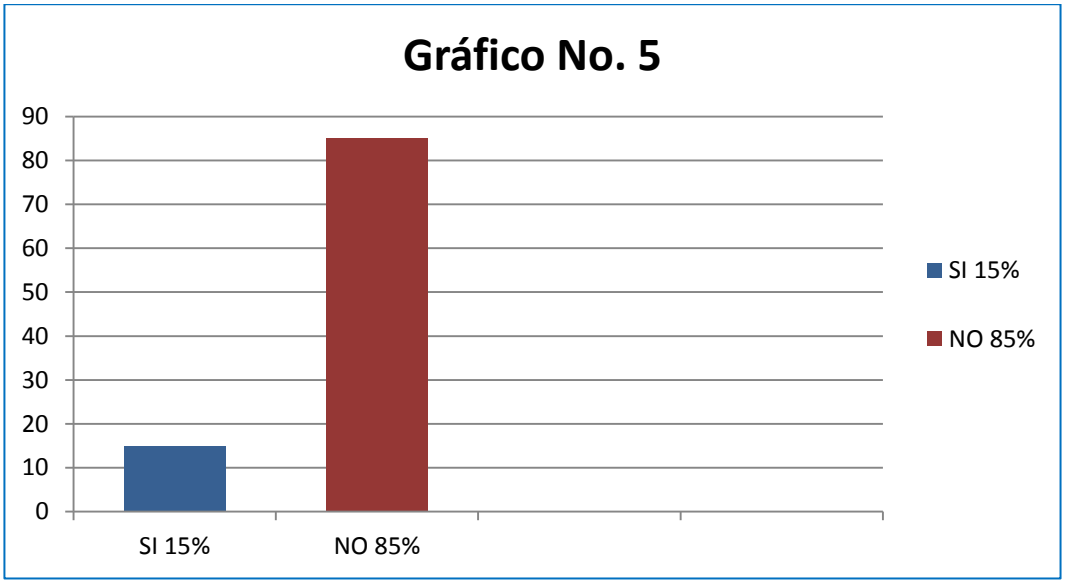
Considero que existe la vulneración de los derechos de los trabajadores públicos como privados, que prestan sus servicios a través del contrato de servicio ocasional, siendo necesario garantizar estos derechos, derogando la norma de menor jerarquía que limita derechos de las personas.

QUINTA PREGUNTA: ¿Conoce usted cuáles son los principios del trabajo que constan en la Constitución de la República?

Cuadro No. 5

Indicadores	Frecuencia	%
SI	6	15%
NO	24	85%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

Es notorio que las personas encuestadas que es el 85% no conocen los principios del trabajo establecidos en la Constitución de la República, frente a un 15% que si los conoce.

ANÁLISIS:

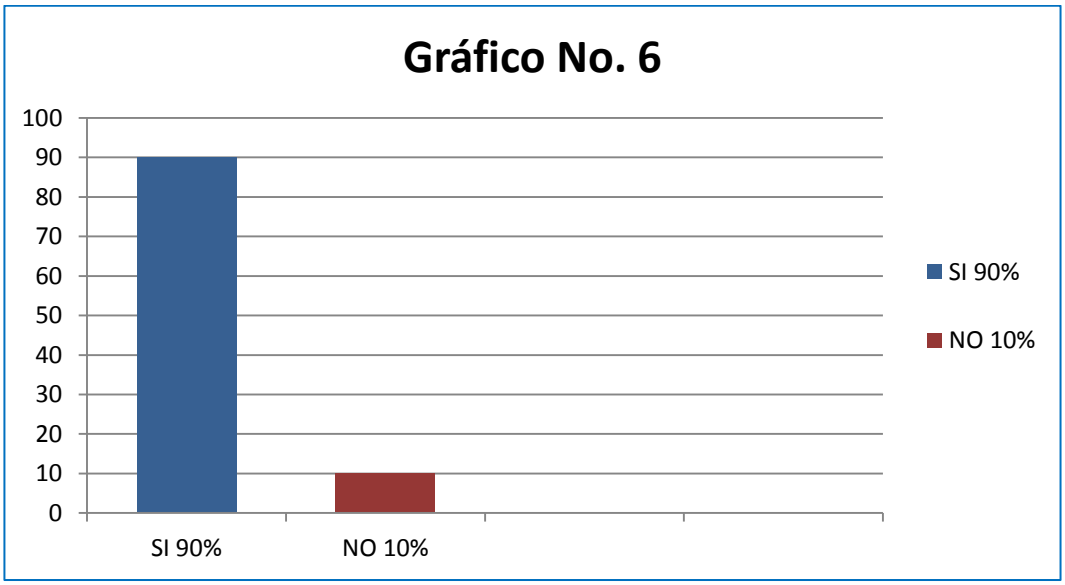
Es lamentable que las personas encuestas en un alto porcentaje, desconozcan los principios del trabajo que consta en la Constitución, esto favorece al empleador, porque puede vulnerarlos con facilidad, sin temor a reclamo alguno. Es urgente la capacitación del trabajador para que conozca los derechos y principios constitucionales.

SEXTA PREGUNTA: ¿Considera pertinente incorporar una norma en el Código del Trabajo en el cual garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo de los trabajadores tanto públicos como privados?

Cuadro No. 6

Indicadores	Frecuencia	%
SI	27	90%
NO	03	10%
TOTAL	30	100

Autor: Benito Estanislao Yangora Nawech
Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

Los treinta encuestados que significan el 100%, responden afirmativamente en esta pregunta, apoyando la propuesta de incorporar una norma en el Código del Trabajo en el cual garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo de los trabajadores tanto públicos como privados.

ANÁLISIS:

Estoy de acuerdo con la propuesta planteada, porque debe garantizarse la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo de los trabajadores tanto públicos como privados, por lo tanto si se debe incorporar una norma donde vele por el bienestar y estabilidad laboral de los trabajadores.

6.2. Análisis de la Aplicación de la Entrevista.

Acogiendo las directrices metodológicas expuestas en la Guía de Investigación Jurídica de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia y aplicando el diseño metodológico que consta en el proyecto de investigación, se decidió la aplicación de la técnica de la entrevista, para ampliar la información objetiva acerca de la incidencia del problema de estudio en la sociedad ecuatoriana.

En las entrevistas realizadas a los jurisconsultos, manifestaron las siguientes opiniones en torno a las preguntas formuladas.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Cree usted, que el Ministerio del Trabajo hace cumplir el principio constitucional de estabilidad y continuidad del puesto de los trabajadores tanto públicos como privados?

RESPUESTA:

En esta pregunta los cinco entrevistados responden que las autoridades del trabajo, como el Ministerio del Trabajo no garantizan el cumplimiento de la norma constitucional de estabilidad laboral y continuidad de puesto, por lo que no se efectiviza en la realidad porque no existe una norma en el Código del Trabajo que disponga el principio de continuidad en donde los trabajadores se sientan amparados y de esta manera no sean vulnerados sus derechos establecidos en la Constitución.

COMENTARIO:

De las opiniones vertidas puedo indicar que el Ministerio del Trabajo como organismo rector no garantiza el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral y continuidad del puesto de los trabajadores tanto públicos como

privados. Existe la norma de menor jerarquía que contradice el principio constitucional de estabilidad y continuidad laboral, por lo tanto, son las autoridades competentes quienes deben ante la Corte Constitucional hacer declarar la inconstitucionalidad de la norma por vulnerar derechos tuteladas por la Constitución de la República.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cree usted, que los trabajadores públicos como privados que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales, tiene el derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral?

RESPUESTA:

Los entrevistados responden que si tiene derecho a la estabilidad y continuidad laboral los trabajadores públicos como privados que han celebrado por varias ocasiones contratos de trabajo por servicios ocasionales, porque si se lo sigue contratando es por su talento y capacidad en desenvolverse en sus labores, cargos o funciones.

COMENTARIO:

Comparto las opiniones de los entrevistados porque se valorará la experiencia en el puesto, en la empresa o institución pública con la que ha suscrito los contratos de servicios ocasionales con una asignación de dos

puntos adicionales por cada año de servicio, esto ayuda que se considere la preparación y desarrollo en el trabajo que viene desempeñando en la empresa o institución pública.

TERCERA PREGUNTA

¿Qué se debería hacer para que los principios fundamentales del trabajo establecidos en la Constitución de la República, se cumplan sin dilatoria por parte del empleador?

RESPUESTA:

Es necesario, informar masivamente a la clase trabajadora del país, sobre los derechos que tiene ahora y que incluso están consagrados en la Constitución de la República a partir del año 2008, a fin de que estén enterados y conscientes de su nueva y mejor situación jurídica, social y política. Por esta razón digo que, *"el desconocimiento es la fuente de la anulación de los derechos".*

Hay que alentar a los trabajadores en todo el país para que fortalezcan su organización social, y se incorporen a los mecanismos de participación ciudadana y control social contemplados en la Constitución y las leyes correspondientes, a fin de que formen veedurías obreras, observatorios laborales y las formas organizativas que su iniciativa les permita, para que los principios fundamentales del trabajo establecidos en la Constitución y

en el mismo Código del Trabajo, se cumplan y apliquen por parte de todos los empleadores y empresarios.

COMENTARIO:

Me parece que si la clase trabajadora se informara más sobre sus derechos existentes en la Constitución y en Código de trabajo, creo que los empleadores no tuviesen muchas salidas para poder deshacerse fácilmente de sus trabajadores y así poder hacer respetar sus derechos.

CUARTA PREGUNTA:

¿Considera usted que el empleador ecuatoriano cumple o no con las normas legales del Código del Trabajo, respecto a la estabilidad y continuidad laboral?

RESPUESTA:

Al momento no tengo a mi alcance una estadística sobre el asunto, pero por la experiencia de mi vida profesional en la sociedad capitalista, el empleador ecuatoriano promedio, impregnado todavía del rezago feudal de la relación indio-patrón, no cumple con las normas del Código del trabajo y sigue concibiendo al trabajador de su empresa como el peón de la hacienda, carente de derechos. Es frecuente el despido intempestivo de

trabajadores con liquidaciones mínimas e ilegales, apoyado, por un lado, en la ignorancia del conocimiento de la ley que caracteriza a la gran mayoría de trabajadores; y, por otro lado, en la fragilidad del sistema legal y constitucional imperante en la Función Judicial, principalmente por factores de corrupción, que para nadie es desconocido.

Generalmente sucede que el trabajador despedido se resigna a su situación y retorna a formar parte del ejército de desocupados, a continuar forjando su vida en la búsqueda del sustento para su familia, que se vuelve más difícil en los actuales tiempos. Sin embargo, hay que anotar que en los últimos años se ha ido desarrollando una mayor conciencia respecto de los derechos que la legislación laboral ha dado a los trabajadores, y particularmente, los que contempla la nueva Constitución de la República, esto ha permitido frenar en alguna medida la actitud agresiva e ilegal de la parte patronal en las empresas.

COMENTARIO:

En mi comentario personal considero que los empleadores no cumplen con las normas establecidas tanto en la Constitución y el Código de Trabajo porque trata a sus trabajadores como peones de hacienda carente de derechos, esto se debe a la ignorancia del conocimiento de la ley que caracteriza a la gran mayoría de trabajadores, y a su vez la fragilidad de la leyes, en donde la gran mayoría de empleadores pueden hacer y deshacer con los derechos de los trabajadores.

QUINTA PREGUNTA:

¿Qué criterio le merece mi recomendación para que el Presidente de la República y los Asambleístas, analicen y propongan al país un nuevo Código Laboral, para que exista un país más justo en cuanto se refiera a la relación laboral obrero-patronal? En razón de que la normativa laboral existente es obsoleta ya que rige desde 1938.

RESPUESTA:

El Código del Trabajado que rige en el Ecuador, fue aprobado y promulgado inicialmente en l938, durante el gobierno progresista del Gral. Alberto Enríquez Gallo; y a su texto original se han aplicado varias reformas como la publicada en el Registro Oficial Suplemento Nº 167 del 16 de noviembre del 2005 y modificaciones como la última, del 27 de enero del 2011, conforme se han ido dando circunstancias políticas distintas en los gobiernos que han regido los destinos del país.

Hoy que en el Ecuador contamos con un nuevo marco jurídico, inscrito en las tendencias progresistas del neoconstitucionalismo y del garantismo, que elevan los derechos laborales al rango constitucional, considero acertada su recomendación de que se elabore un nuevo Código Laboral que se acoplen con las nuevas disposiciones y tendencias modernas del trabajo.

COMENTARIO:

Destacando que en la actual sociedad capitalista en que vivimos, el empleador como dueño de la empresa hace gala de su hegemonía sobre el trabajador, y actúa en forma injusta al despedirle de su trabajo sin cumplir con lo establecido en la norma legal como es el Código del Trabajo. Destaca que en el nuevo marco jurídico, la actual Constitución de la República, desde el 2008 contempla en forma clara los principios y derechos de los trabajadores, garantizando un Estado de Derechos y justicia; que corresponde a la clase trabajadora, para lo cual incorpore y hagan uso de los mecanismos de participación ciudadana y control social establecido por primera vez en la Constitución, y forme parte de las veedurías obreras o los observatorios laborales, lo cual permitirá realizar avances para ir forjando una sociedad más justa y solidaria. En mi apreciación personal veo con preocupación, que en la actualidad es notorio que la clase dirigente de los obreros está apartada de las bases, y mantiene un discurso beligerante contra el Presidente de la República, sin plantea propuestas y ni tender puentes para buscar un diálogo fructífero en beneficio de la clase trabajadora; tamaña equivocación cuando el Gobierno de tendencia progresista ha dado muestras de cambio de la realidad laboral del país; por ejemplo eliminó la tercerización que era una forma de explotación inmisirecorde del trabajador ecuatoriano, en pleno siglo XXI; y también se ha eliminado la flexibilización laboral. El entrevistado, considera acertada mi recomendación de que se elabore un

nuevo Código Laboral, para que se modernice y se acople con las nuevas tendencias del Derecho Laboral.

Considero que esto será posible cuando los dirigentes obreros y Gobierno establezcan un dialogo franco para tejer acuerdos que beneficien a la clase trabajadora del país.

6.3. Estudio de Casos.

1. Datos Referenciales:

Resolución No. 430-2013

Recurso de Casación No. 342-2010

Juez Ponente: Dr. José Suing Nagua.

Corte Nacional de Justicia.- Sala Especializada de lo Contencioso Administrativo.

Fecha: Quito, a 17 de junio de 2013; las 10h55

2. Antecedentes:

Vistos: Avocamos conocimiento de la presente causa en virtud de haber sido designados por el Consejo de la Judicatura de Transición mediante Resolución No. 4-2012 de 25 de enero de 2012, las Resoluciones de 30 de enero de 2012 y de 28 de marzo de 2012, de integración de las Salas Especializadas emitidas por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así

como el acta del sorteo electrónico de causas de 4 de abril de 2012. Interpuesto el recurso de casación por el Dr. Guido Rodas Zuñiga, abogado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en contra de la sentencia dictada el 11 de mayo de 2010 por el Tribunal Distrital No. 3 de lo Contencioso Administrativo, con sede en la ciudad de Cuenca, dentro del proceso deducido por el señor Ángel Leonidas Gutiérrez Guallpa en contra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la Sala Especializada de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia, en auto de admisibilidad de 15 de febrero de 2011, admite el recurso, que se fundamenta en la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación por falta de aplicación de los artículos 19 del Código Orgánico de la Función Judicial; 3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa; 1561 y 1562 del Código Civil; y, 22, letra b), del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa. En lo principal, el recurrente sostiene que el actor, al haber presentado un recurso objetivo o de anulación, no le era jurídicamente válido al Tribunal *A quo* aceptar la demanda, porque el juez "*únicamente y exclusivamente [sic] debe decidir sobre dicho objeto, sin que le sea permitido modificar la clase de recurso contencioso administrativo propuesto por el accionante, situación que hace que la demanda se torne improcedente"*. Por otro lado, señala que al haberse suscrito el contrato de servicios ocasionales, es ley para las partes y que la cláusula novena disponía que el IESS puede declarar anticipada y unilateralmente concluido el contrato; que en consecuencia no es razonable la aceptación de la demanda reconocida en la sentencia. Pedidos los autos para resolver, se considera:

Primero: La Sala es competente para conocer y resolver el recurso interpuesto, de conformidad con el primer numeral del artículo 184 de la Constitución de la República; numeral 1 del artículo 185 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, artículo 1 de la Codificación de la Ley de Casación.

Segundo: El Tribunal Distrital No. 3 de lo Contencioso Administrativo, en la sentencia recurrida, resolvió aceptar parcialmente la demanda, disponiéndose el reintegro del demandante, Dr. Gutiérrez Guallpa, al cargo que venía desempeñando, por el tiempo que falta para completar los diez meses convenidos en el último contrato, al considerar que entre los modos de terminación de los contratos ocasionales establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento no está contemplada la decisión anticipada y unilateral por parte de la entidad contratante, resultando, la decisión de terminar el contrato, discrecional y atentatoria al Estado constitucional de derechos y justicia.

Resolución:

La Sala deberá determinar, al amparo de la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación, si la decisión tomada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de terminar anticipada y unilateralmente el contrato ocasional de prestación de servicios suscrito con el demandante estuvo apegada al ordenamiento jurídico vigente. Para resolver se formulan las siguientes consideraciones: **3.1. La suscripción de contratos**

ocasionales busca satisfacer necesidades institucionales puntuales debidamente identificadas y justificadas por el órgano de administración de recursos humanos correspondiente. En tal virtud, estos contratos no generan ningún tipo de estabilidad al estar expresamente excluidos como forma de ingreso a la carrera administrativa. Sin embargo, por los objetivos que persigue esta figura contractual y por su propia naturaleza temporal no pierde su origen en el Derecho Administrativo. Los principios que cobijan el Derecho Público difieren sustancialmente con los que se operan en el Derecho Privado. En este sentido, la autonomía de la voluntad, centro neurálgico de la contratación civil, no tiene asidero absoluto en el Derecho Administrativo, que se ve permeado por dinámicas jurídicas distintas. En general, la actividad jurídica administrativa es reglada; es decir, se sujeta estrictamente al concepto formal y material del principio de legalidad, donde habrá que establecer con claridad el texto normativo que habilita la actuación administrativa. Esto no solo como prerrogativas de las instituciones públicas sino, sobre todo, para la tutela de los derechos de los administrados. En tal virtud, la discrecionalidad administrativa, habilitada en función de una norma legal, no puede trastocarse en arbitrariedad por efecto de una decisión del poder público no prevista en el ordenamiento jurídico. **3.2. El régimen normativo de los contratos ocasionales**, bajo la vigencia de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, estaba dado por esta Ley y por su Reglamento de aplicación. El artículo 22 del Reglamento a la LOSCCA preveía como causales de terminación de los contratos ocasionales, el cumplimiento del plazo contractual, el acuerdo mutuo de las partes, la

renuncia voluntaria del contratado, la incapacidad absoluta y permanente del mismo, la pérdida de sus derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada, su destitución, y su muerte. Como se ve, la disposición no contemplaba la terminación unilateral por parte de la entidad contratante como causa de terminación de la relación contractual, por lo que una disposición de tal naturaleza, resulta atentatoria al ordenamiento jurídico y al existir, deviene en inaplicable. Así lo ha determinado, de manera correcta, el Tribunal de instancia. **Esta laguna normativa que contradice la propia naturaleza de la figura del contrato ocasional,** fue corregida en la actual Ley Orgánica de Servicio Público; sin embargo, bajo el esquema legal anterior, no es posible llenar ese vacío atentando contra los derechos protegidos de contratado. Con lo dicho, la regla de que los contratos son ley para las partes, principio ligado estrechamente con la autonomía de la voluntad, no puede ser aceptada en el Derecho Administrativo cuando rebasa lo expresamente dispuesto en una norma legal o reglamentaria contenida en nuestro ordenamiento jurídico. Por lo tanto, no son aceptados los argumentos del recurrente y el recurso resulta improcedente. Por lo expuesto, sin que sea necesario realizar otras consideraciones, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional**, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA,** rechaza el recurso de casación interpuesto.

Comentario:

Como se observa en el presente caso hacen referencia las partes a la terminación del contrato de servicios ocasionales, si bien la disposición no contemplaba la terminación unilateral por parte de la entidad contratante como causa de terminación de la relación contractual, por lo que sería improcedente su aplicación, sino debe seguirse el lineamiento jurídico de la Ley.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

Los objetivos propuestos en mi proyecto de tesis consisten en un objetivo general y tres específicos que a continuación procedo a verificarlos.

Objetivo General:

- Realizar un estudio teórico, doctrinario, jurídico y crítico respecto a la normativa jurídica existente en la legislación ecuatoriana, acerca de la Introducción del Principio de Continuidad Laboral en el Código del Trabajo.

El objetivo general se verifica con el desarrollo de la revisión de literatura; donde analizó temas y normas jurídicas relacionadas con Introducción del Principio de Continuidad Laboral en el Código del Trabajo, específicamente, se abordó el Derecho a la Estabilidad Laboral, Derecho a la Continuidad laboral, El Debido Proceso, Seguridad Jurídica, Tutela Judicial Efectiva; y los resultados obtenidos han sido negativos, pues se ha evidenciado que las normas legales constantes en el Código del Trabajo no aseguran, protegen y garantizan la estabilidad del trabajador como un derecho fundamental y de trascendencia económica, social y jurídica; dado que la norma laboral es muy flexible para los empleadores, los cuales se le

hacen más fácil deshacerse de sus trabajadores, violando sus derechos a la continuidad laboral.

Objetivos Específicos:

- Determinar las causas y consecuencias por las cuales se producen tantos despidos intempestivos por parte de los empleadores, quedando en indefensión los trabajadores, al no contar con una verdadera estabilidad laboral.

Este objetivo se ha podido verificar, principalmente con el desarrollo del marco jurídico donde analizo normas de la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo; donde se observa incongruencias jurídicas de las normas de inferior jerarquía a la Constitución que vulneran el derecho a la estabilidad de los trabajadores. También lo verifico con las respuestas de las encuestas donde responde que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de contrato de servicio ocasional, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos de los trabajadores corresponde al Código del Trabajo que es de menor jerarquía por lo tanto, debe prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

- Conocer si nuestra legislación Laboral contempla sanciones eficaces para los empleadores que vulneran los principios y derechos de los

trabajadores.

De acuerdo al criterio de los encuestados y entrevistados, que hacen relación al contexto de la norma jurídica, me parece que no existen normas donde contemple sanciones enérgicas en donde el empleador se sienta acorralado y cumpla con las leyes establecidas, es decir la normativa vigente es muy flexible, por lo cual, los empleadores se le es fácil vulnerar los principios y derechos de los trabajadores. El resultado permite determinar que muchos trabajadores desconocen sus derechos; pues, lo que motiva al trabajador es la necesidad de tener una fuente de ingresos fija y mensual que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

- Introducir una norma legal a nuestro Código Laboral que es el Principio de Continuidad, principio que trata de mantener la continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores evitando el desempleo.

Este objetivo se verifica en base al análisis de jurídico de la ley, así como del trabajo de campo en relación a la encuesta planteada, en donde se deja entrever la necesidad de introducir la norma del principio de continuidad laboral en el Código de Trabajo, principio que evita que la relación laboral se vuelva endeble o se rompa y por lo tanto busca dar seguridad al trabajador. Por lo tanto, según este principio debe entenderse que la relación laboral está constituida para durar el mayor tiempo posible, a menos que el trabajador, en forma explícita o implícita,

haga conocer acerca de que su voluntad es la contraria. Por lo tanto debe presumirse que la voluntad del trabajador es permanecer en su trabajo, a menos que demuestre lo contrario por medio de sus actos o de una declaración expresa de voluntad.

7.2. Contrastación de la Hipótesis.

La hipótesis propuesta en mi proyecto es la siguiente:

La falta de normas en el Código Laboral Ecuatoriano genera inestabilidad laboral, vulnerando los principios y derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto el trabajador se encuentra en total desamparo, siendo violados sus derechos del buen vivir.

La presente hipótesis fue contrastada al determinar que la normativa legal vigente en el Ecuador no asegura, protege y menos garantiza la estabilidad y continuidad laboral del trabajador como un derecho fundamental, tampoco impide que se produzcan despidos intempestivos, pues es una práctica común y diaria de los empleadores despedir sin causa justa a sus trabajadores, los que en muchos de los casos no reclaman la indemnización que por ley les correspondería y prefieren buscar de forma urgente un nuevo empleo, dado que es prioritario generar recursos económicos que permitan solventar sus propias necesidades y las de su familia.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.

La garantía constitucional, su cumplimiento depende mucho la convivencia pacífica y la seguridad jurídica del país, pues garantiza una correcta administración de justicia, además de una real vigencia y respeto de los Derechos Ciudadanos, así lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, como mecanismo jerárquico de aplicación de los principios y garantías del derecho constitucional, que se encuentra en La Constitución de la República del Ecuador, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su retribución, en el Art. 325, establece que *"El Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas; con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos; a todas las trabajadoras y trabajadores."*[66]

De donde se desprenden los derechos laborales de los trabajadores, mismos que están garantizados en los principios establecidos en el Art. 326 de la Constitución:

1. *"El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del sub empleo y desempleo*

[66] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Jurídica EL FORUM, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 266.

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario"*[67]

Mencionados los artículos precedentes, podemos emitir un criterio donde la normativa Constitucional a través del Código del Trabajo, y otros cuerpos legales son los encargados de vigilar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, donde debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo.

Es inminente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

[67] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Jurídica EL FORUM, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 266.

Si no existieran normas jurídicas reinaría el abuso y atropello a la clase trabajadora, de allí que el Derecho como conjunto de normas jurídicas existe, para regular la convivencia misma en sociedad y tratar de mantener el equilibrio; pero es necesario reflexionar y analizar si las normas jurídicas existentes están o no cumpliendo con su rol; al referirnos a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en correlación directa con el principio de continuidad, estamos hablando de la estabilidad laboral, que debe introducirse a efectos de cumplir con sus fines.

El empleador en cualquier tiempo puede despedir intempestivamente al trabajador, actuación unilateral que constituye violación al principio de la estabilidad laboral y por la cual se entiende que el empleador debe pagar una indemnización al trabajador, como sanción; pero que pasa cuando al empleador no le importa la sanción e infringe reiteradamente este principio del Derecho del Trabajo y las normas contenidas en el Código del Trabajo, de forma evidente nos damos cuenta, ante esta situación, que se debe introducir una norma legal donde el trabajador se sienta totalmente protegido y así no sean vulnerados sus derechos y sufra una inestabilidad laboral que afecta al buen vivir.

Para proteger legalmente la estabilidad laboral de los trabajadores, es muy importante introducir en el Código de Trabajo una norma, como el principio de continuidad, es decir, la relación laboral está constituida para durar el mayor tiempo posible, a menos que el trabajador, en forma explícita o implícita, haga conocer acerca de que su voluntad es la

contraria. Por lo tanto debe presumirse que la voluntad del trabajador es permanecer en su trabajo, a menos que demuestre lo contrario por medio de sus actos o de una declaración expresa de voluntad.

Lo que trata este principio es proteger la seguridad económica (remuneración e ingresos seguros para el trabajador), la seguridad psicológica (ocupación fija que evita los problemas propios del desempleo, como la frustración, estrés, etc.); en el Ecuador, no existe trabajo seguro, pues a los empleadores poco les importa el tema de la estabilidad laboral, pese a la existencia de sanciones impuestas en el Art. 188 del Código del Trabajo, una vez más, notamos el hecho de que la norma legal no está cumpliendo sus fines.

8. CONCLUSIONES

Una vez que he desarrollado la revisión de literatura y he analizado la investigación de campo, tengo a bien presentar las siguientes conclusiones:

- Los Principios Fundamentales del Trabajo, configuran el Derecho del Trabajo como una institución jurídica protectora de los trabajadores; según la doctrina, surgieron con la finalidad de corregir las desigualdades, creando otras desigualdades; es decir, se rompe la igualdad entre empleador y trabajador, al reconocer al trabajador como la parte más débil de la relación laboral y, de esta manera hacerle acreedor a un sin número de principios (irrenunciabilidad de derechos, protector o *in dubio pro operario*, no discriminación, de continuidad, primacía de la realidad, etc.).

- El principio de irrenunciabilidad de derechos consiste en tutelar al trabajador para que no se despojen de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que son nulos todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales.

- Existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad de los trabajadores tanto públicos como privados en general, si bien la Constitución de la República lo manda y como

norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos de los trabajadores corresponde al Código del Trabajo que es de menor jerarquía.

- Se deja en indefensión los derechos de los trabajadores al no permitir su estabilidad; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente.

- El despido intempestivo es la ruptura violenta, súbita de la relación laboral, acción por la cual el empleador de forma unilateral, da por terminada la relación laboral, sin causa legal y sin cumplir el procedimiento que determina la Ley.

- El trabajo es la fuente de riqueza de un país y es un derecho de toda persona que debe ser remunerado; y, el Contrato de trabajo es aquel que se celebra entre una persona denominada empleador o empresario y otra denominada trabajador quien debe cumplir con lo que el empleador le ordena personalmente, y a cambio de lo cual va a recibir una remuneración que es la justa retribución en dinero que sirve para que el trabajador solvente sus necesidades y las de su familia.

- Los tipos de contratos establecidos en el Código del Trabajo, no ha generado estabilidad laboral, por lo que cumplido el plazo establecido

se termina la relación laboral y el trabajador se queda en un total desempleo.

- Cuando la legislación laboral existente y vigente es trasgredida, cuando el trabajador debe sucumbir a las imposiciones del empleador, cuando el trabajador ni siquiera percibe una remuneración justa, cuando el trabajador no puede desempeñar un trabajo que sea libremente escogido, cuando el trabajador debe poner en riesgo su integridad física, cuando el trabajador abruptamente se queda sin su fuente de empleo, cuando nosotros mismos miramos a nuestro alrededor y percibimos que los derechos fundamentales del trabajador son violentados, se debe proponer reformas urgentes al Código del Trabajo, a fin de que se cumplan en la práctica los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que considero pertinentes poner a consideración son las siguientes:

- Luego de haber realizado el estudio sobre los principios fundamentales del Derecho de Trabajo en relación directa con el con el principio de continuidad y estabilidad laboral, es la forma como las normas legales se han aplicado y se aplican en la actualidad para dar por terminada las relaciones laborales y los contratos de trabajo, en unos casos por causas legales y en otros casos infringiendo la normativa legal y los procedimientos establecidos por la Ley; los profesionales y futuros profesionales del Derecho, debemos asesor adecuadamente a nuestros clientes (trabajadores o empleadores, según el caso) y por sobre todo defender la justicia y la Ley para evitar ser parte de una práctica insana que perjudica al trabajador como parte más débil de la relación laboral.

- Crear una consciencia social de respeto a los principios fundamentales del trabajo sobre todo el de la continuidad y estabilidad laboral y el de la irrenunciabilidad de derechos, tanto en trabajadores como en empleadores y en los profesionales del Derecho; esta recomendación se la hace en razón de que muchos trabajadores prefieren no exigir el pago de las indemnizaciones que por derecho les corresponde dado lo

complicado que resulta para ellos proceder a los trámites para efectivizar la indemnización que la Ley les ampara.

- Hacer un llamado a los Abogados y Abogadas para que obren respetando los principios de equidad, justicia y la normativa constitucional y legal, a fin de evitar prácticas mal sanas como la dilatación de los procesos que perjudican el actuar de los profesionales y afecta a la seguridad jurídica del Estado.

- Coordinar con los dirigentes de las Centrales Sindicales para realizar gestiones ante los Asambleístas o los integrantes de la Comisión de lo Laboral, y ante el Presidente de la República para que, cumpliendo sus funciones y atribuciones constitucionales, analicen la normativa laboral que al momento es obsoleta ya que rige desde hace 78 años (l938) que se creó el Código del Trabajo; y se preocupen en dar mayor garantía a los trabajadores para que se respeten los derechos del trabajador, proponiendo al país *un nuevo Código Laboral,* para que exista un Ecuador más justo y no un país en donde los dueños de los medios de producción exploten al trabajador, haciendo caso omiso y violentando todo procedimiento establecidos en la Ley. comprometiendo con actos indebidos a Inspectores del Trabajo y Jueces del Trabajo, dando lugar a que los derechos del trabajador sean violentados en forma reiterada.

- Los jueces constitucionales deben precautelar los derechos irrenunciables de los trabajadores, en especial precautelando la estabilidad laboral.

- Considero necesario introducir una norma en el Código de Trabajo en donde se garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo de los trabajadores tanto públicos como privados, y de esta manera hacer respetar sus derechos precautelando el buen vivir.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe 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 garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Que, la norma Constitucional, referente a los principios laborales se tome en cuenta necesariamente el de la continuidad y estabilidad laboral defendiendo los derechos de los trabajadores;

Que, existe vulneración del derecho constitucional de continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores tanto públicos como privados en general.

Que, en el artículo 326 de la Constitución se establecen los principios del derecho al trabajo.

Que, es necesario introducir una norma en el Código del Trabajo relativas al principio de continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores, a fin de evitar que los empleadores abusen de la flexibilidad de las leyes.

En uso de las atribuciones que confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE, la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- A continuación del artículo 2 agréguese el siguiente artículo innumerado:

Artículo Innumerado (1).- *Principio de continuidad. En caso de duda respecto de un contrato de trabajo, se entenderá que éste ha sido estipulado para durar el mayor tiempo posible y a menos que de los actos del trabajador se desprenda su voluntad clara e inequívoca de dar por terminado el contrato de trabajo, se entenderá que la voluntad de éste es mantener su puesto de trabajo en los mismos términos en que se contrató.*

Quedan derogadas las disposiciones legales que se opongan a esta reforma, incluidas las del Reglamento General.

Disposición Final:

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los días del mes de julio de 2017.

f.- Presidente **f. Secretaria**

10. BIBLIOGRAFIA

- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo”, tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

- ALONSO GARCÍA, Manuel “Derecho del Trabajo”. Tomo I. Barcelona, 1969.

- GARCÍA, Alfredo. Citado por RUPRECHT, Alfredo J. en “Los Principios Normativos del Derecho Laboral”, Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Nº 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993.

- PEÑA Núñez Paúl, Dr., “Derecho Social”, Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2011.

- POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, “El Estado Social de Derecho” Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico.

- Aspiazu Joaquin S.J. Fundamentos de Sociología económico Cristiana, segunda Edición.

- Capón Filas Rodolfo, Derecho Laboral, Tomo 1, La Plata, 1979.
- Varios Autores. Diccionario Enciclopédico Universal Aula. Editorial Cultural S.A. Madrid - España 1997.

- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial Heliasta S.R.L.. Cuarta Edición, 1980. Buenos Aires – Argentina.

- CABANELLAS, Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”, Tomo II, Buenos Aires, 2010.

- Samaniego Castro Víctor Hugo, Dr. Derecho Laboral, Universidad nacional de Loja, área jurídica, Social y administrativa, año 2003.
- CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta. Buenos Aires- Argentina. 2007.

- CERVANTES, Anaya Dante A. “Manual de Derecho Administrativo”. Editorial Rodhas. Lima-Perú. 2000.

- VÁSQUEZ, López Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Fausto Reinoso Ediciones. Quito-Ecuador. 2013.
- ZAVALA, Rivera Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011.

- ALBAN, Gómez Ernesto. “Régimen Penal Ecuatoriano”. Ediciones Legales. Quito – Ecuador. 1989.

- ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999.

- ALONSO OLEA Manuel. “Derecho del Trabajo”. Octava Edición, Madrid 1983.

- BLANCO Mario. “Las Relaciones Laborales en el Marco de la Globalización Económica: Los Principios del Derecho Laboral, su Regulación y sus Tendencias.”. Primera Edición. San José de Costa Rica – 1995.

- PLÁ RODRIGUEZ Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo” Segunda Edición. Buenos Aires – 1978.

- GRISOLÍA, Julio A. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Ed. Depalma, 4º Edición.; Buenos Aires, 2001.
- ESTRELLA Carmen. “El Principio Pro Operario Constitucionalmente Reconocido” Diario La Hora. Revista Judicial. 24 de marzo de 2008.

- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo”. tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

- Bidart Campos, Germán “La Interpretación y el Control Constitucionales en la Jurisdicción Constitucional”, Ed. Ediar.

- JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. “La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo”, Nº 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira.

- GUZMÁN LARA, Aníbal. “Diccionario Expositivo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”.

- L DIEZ-PICAZO. Prólogo a la Obra de F. Wiacker. “El Principio de la Buena Fe”. Editorial Civitas. Madrid, 1977.

- JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. “La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo”, Nº 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador.

- Constitución de la República del Ecuador. Título II. “Derechos”, Capítulo II “Derechos del Buen Vivir”, Sección Octava “Trabajo y Seguridad Social”. Art. 33.Constitución de la República del Ecuador.

- Título VI. “RÉGIMEN DE DESARROLLO”, Capítulo VII “Trabajo y Producción”, Sección Tercera “Trabajo y producción”.

11. ANEXOS

11.1. Proyecto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO”

PROYECTO DE TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO

Autor:

BENITO ESTANISLAO YANGORA NAWECH.

Loja - Ecuador

2016

a. TEMA

“INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO”

b. PROBLEMÁTICA

En nuestro Código Laboral Ecuatoriano, se encuentran regulados los principios de obligatoriedad de trabajo, de libertad de contratación, el de irrenunciabilidad de derechos, el de tutela judicial y administrativa y el in dubio pro operario, normas pertinentes en las que se le impone al Estado la obligación de cumplir un fin primordial frente a las personas. Sin embargo, el principio de continuidad o de permanencia no aparece entre los principios antes en mención y considerando que es un principio autónomo del derecho del trabajo, es decir el principio de continuidad busca que las personas tengan contratos de trabajo por tiempo indefinido, para que los trabajadores tengan estabilidad en el trabajo.

Este principio, reconocido a favor del trabajador, persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

Esto significa que el trabajador que ingresa a prestar servicios en una empresa, luego de pasado el período de prueba, tiene derecho a permanecer en su empleo hasta que se jubile, pierda su capacidad para el trabajo o incurra en alguna de las faltas, sancionadas por la ley con la terminación del contrato individual de trabajo, “exceptuándose de esta regla, los contratos de trabajo precarios o extra-ordinarios, como estos, se pueden celebrar siempre que los servicios del trabajador no sean necesarios en la empresa de manera habitual, sino accidentalmente o por un determinado lapso. Este principio va en busca de una aspiración social en la cual existan fuentes de empleo para la totalidad de la población productiva y además que estas tengan posibilidades reales de ser conservadas en el tiempo, por lo que su efectividad está ligada a toda una serie de medidas de política económica y social que lo posibiliten, por lo que se puede afirmar que una simple reforma legislativa no genera empleo y ni logra hacer realidad este principio. Con relación a éste principio, la labor legislativa y jurisprudencial es importante, pues sirve de fundamento para evitar los abusos en que pueden incurrir los empleadores, su implementación normativa desarrolla tendencias que permiten en condiciones específicas hacer efectivo éste principio, pues es claro decir, que todo lo que tienda a la conservación de la fuente del trabajo, constituye un beneficio simultáneo para el trabajador, la empresa y por ende la sociedad, ya que la tranquilidad que genera la estabilidad contribuye a aumentar el rendimiento y un mejor clima laboral entre las partes. La consagración de los casos de estabilidad absoluta sólo la

puede hacer el legislador, atendiendo a ciertas circunstancias especiales ya sea para la protección de ciertas personas, o para permitir el ejercicio de otros derechos fundamentales.

De lo que podemos deducir que se encuentra un vacío legal en el Código del Trabajo, en cual debe ser citado, a fin de que los Principios o Derechos Fundamentales del Trabajador sean respetados y así obtener verdadera estabilidad laboral, problemática que constituye uno de los casos más comunes de incidencia en nuestro país.

Los trabajadores y las trabajadoras merecemos respeto, recreación, salud, descanso, organizarnos libremente y negociar libremente nuestras condiciones laborales.

c. JUSTIFICACION

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, dentro del área del Derecho Laboral, principalmente en la obligación que tienen los empleadores de respetar los Principios Laborales, de acuerdo al principio de continuidad que deber ser incorporado a nuestro Código Laboral; por tanto, se justifica académicamente en cuanto cumple la exigencia de Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, como requisito para la graduación, permite la realización de investigaciones, referente a proponer soluciones transformadoras a un problema determinado de la Sociedad. Como estudiante del Decimo Moduló del Plan de Contingencia de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, considero que el problema Jurídico

Planteado, referente a **“INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO”**, es de relevante importancia en la Sociedad Ecuatoriana, y un tema bastante discutido en lo que respecta a los derechos a la a la estabilidad laboral del Trabajador.

La presente investigación se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia y forma parte del extenso campo profesional del Abogado.

La presente trabajo de investigación es factible de realizar puesto que cuento con el material bibliográfico necesario que me permita abordar los diferentes aspectos que se tomaran en cuenta en la elaboración de esta investigación, además de que se constituye en un problema de gran trascendencia social, y legal.

Es de mucha importancia la elaboración del presente trabajo investigativo por cuanto se abordará una problemática que tiene que ver con Principio de Continuidad, este principio se fundamenta en tratar de mantener la continuidad y estabilidad de los trabajadores en la prestación de servicios, evitando que la relación laboral se vuelva endeble o se rompa, siempre y cuando el trabajador se desprenda su voluntad clara e inequívoca de dar por terminado el contrato de trabajo, y así evitar dejar en manos del juez o

del inspector de trabajo los derechos de estabilidad laboral de los trabajadores.

La investigación propuesta es actual y original, puesto que son temas que se encuentran en permanente vigencia, por su relación con la calidad de vida de los trabajadores, además la determinación de la problemática se hizo luego de un proceso de estudio individual por lo que la misma es absolutamente original. La ejecución del trabajo investigativo propuesto es factible por cuanto he realizado una revisión previa de las fuentes bibliográficas relacionadas con el objeto de estudio determinando que existe suficiente material para poder desarrollar el sustento teórico de la investigación; de igual forma existe la posibilidad efectiva de poder obtener el criterio de los profesionales del derecho en libre ejercicio y de las personas que en razón de la función o empleo que desempeñan tienen conocimiento cercano acerca del problema investigado.

Es oportuno mencionar también que respecto al sustento económico del proyecto planteado, se cuenta con los recursos económicos necesarios para sustentar todo el desarrollo del proceso investigativo, hasta que el estudio quede perfectamente concluido.

d. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio teórico, doctrinario, jurídico y crítico respecto a la normativa jurídica existente en la legislación ecuatoriana, acerca de la Introducción del Principio de Continuidad Laboral en el Código del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las causas y consecuencias por las cuales se producen tantos despidos intempestivos por parte de los empleadores, quedando en indefensión los trabajadores, al no contar con una verdadera estabilidad laboral.

- Conocer si nuestra legislación Laboral contempla sanciones eficaces para los empleadores que vulneran los principios y derechos de los trabajadores.

- Introducir una norma legal a nuestro Código Laboral que es el Principio de Continuidad, principio que trata de mantener la continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores evitando el desempleo.

e. MARCO TEÓRICO.

Para realizar el presente trabajo investigativo, es necesario conocer algunos conceptos y definiciones básicas que nos permitirán comprender de manera más clara el presente tema de estudio, por lo que he obtenido algunos conceptos, y una noción del significado de algunos términos que tienen relación con el tema a investigar.

DERECHO

El derecho constituye el sistema regulador de la vida en el ámbito social, económico, político es decir las relaciones entre las personas. "El término Derecho se deriva de la voz latina *directus* igual a directo y de diregere equivalente a dirigir, encausar; significa lo que está conforme a la norma, a la regla. De acuerdo a nuestro léxico la palabra Derecho equivale a obrar con rectitud, honradez, justicia, equidad. Tomando en cuenta el origen del vocablo Derecho, se deduce que hay que obrar rectamente conforme a la norma, a la regla."[68]

Cabanellas manifiesta que según los casos, significa: "facultad natural de obrar de acuerdo con nuestra voluntad, salvo los límites del derecho ajeno, de la violencia de otro, de la imposibilidad física o de la prohibición legal. Potestad de hacer o exigir cuanto la ley o la autoridad establece a

[68] Dr. VICENTE P. Máximo Rolando., Módulo II, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA SOCIEDAD, EL ESTADO Y EL DERECHO, Carrera de Derecho, Modalidad Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, pág. 115, 2006

nuestro favor, o lo permitido por el dueño de una cosa. Consecuencias natrales derivadas del estado de una persona, o relaciones con otros sujetos jurídicos. Acción sobre una persona o cosa. Conjunto de leyes. Colección de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad civil, para vivir conforme a justicia y paz; y a cuya observancia pueden ser compelidos por la fuerza"[69].

EL TRABAJO

El trabajo ha sido objeto de diversos estudios, considerado como el esfuerzo físico o intelectual que pone en práctica el trabajador.

Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo se deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso; para unos proviene del latín trabis: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: de tripalium aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Se dice que todo hombre, por ley propia de la naturaleza, ha de trabajar para obtener la subsistencia; y aunque la máquina obra al fin de trabajo intelectual de quien la concibe, alivia en buena parte cuanto de penoso tenía el trabajo antiguamente, pero no podrá eliminarse por completo;

[69] CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental", decima séptima edición, Editorial Eliasta, Buenos Aires 2005

pues a más de esas imprescindibles tareas de hacer las "máquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararlas; aparte de la eterna incógnita, de conocimiento imposible, que pende sobre el mundo y la aplicación de las fuerzas del hombre para dirigirlo y aprovecharlo.

Está concepción se la considera como una manifestación esencial del ser humano y constitutivo, que al mismo tiempo es un hecho social valorable, manifestado tanto como facultad y como deber, siendo una condición indispensable para el desarrollo del género humano.

“Antes de la era moderna, la mayoría de las personas trabajaban por cuenta propia en diversas profesiones artesanales o en plantaciones familiares. Los trabajadores individuales generalmente determinaban sus propios programas o esquemas de trabajo; con la posterior tendencia a trabajar fuera del hogar, los trabajadores cedieron está responsabilidad a sus empresarios; dándose el resultado que solía ser unos programas de trabajo fijos, permitiendo de esta forma que los empresarios coordinen los esfuerzos de sus trabajadores”[70].

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El principio de continuidad es un principio del derecho laboral que trata de mantener la continuidad y estabilidad en la prestación de servicios,

[70] http://www.colectivodeabogados.org/article

evitando que la relación laboral se vuelva endeble o se rompa y por lo tanto busca dar seguridad al trabajador. Por lo tanto, según este principio debe entenderse que la relación laboral está constituida para durar el mayor tiempo posible, a menos que el trabajador, en forma explícita o implícita, haga conocer acerca de que su voluntad es la contraria. Por lo tanto debe presumirse que la voluntad del trabajador es permanecer en su trabajo, a menos que demuestre lo contrario por medio de sus actos o de una declaración expresa de voluntad.

Este principio de se encuentra disperso e incompleto en nuestra legislación lo que lleva a que, en muchos casos, los jueces o las autoridades administrativas lo violenten.

ESTABILIDAD LABORAL

La continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador.

En derecho laboral, “la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en

faltas previamente determinadas o de no acaecer éste servicio a las circunstancias”[71].

La estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conversar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobreviven situaciones que hacen imposible la continuidad de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

La continuidad de la relación laboral tiene claras manifestaciones en el Código del Trabajo, tales como aquella contenida en el Art. 184, que señala: “El desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es por dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se la realizara con al menos quince días del cese definitivo de las laborares, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso”[72].

[71] Díaz Aroco Teofila, Derecho Individual del Trabajo
[72] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, Art. 184

Otra de las concreciones de la continuidad de la relación laboral en el Código del Trabajo, son las relaciones laborales que al no tener un plazo determinado, son consideradas como indefinidas.

Finalmente, se debe tener presente que el empleador solo puede dar por terminadas las relaciones laborales por las causales especificadas por el Art. 172 Código del Trabajo y, previo visto bueno de la autoridad del trabajo; fuera de ellas, cualquier terminación es arbitraria y considerada como despido intempestivo; por tanto, sujeto al pago de indemnizaciones laborales.

El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador que es titular del derecho debe acceder a un mínimo de condiciones de vida estable. En la doctrina se advierte dos tendencias que tratan de explicar los fundamentos de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, para unos, ella se explica por los caracteres propios y por la naturaleza misma de contrato individual de trabajo, y para otros la estabilidad se justifica únicamente por razones de justicia y de conveniencia social, no inherentes al contrato en sí mismo.[73]

Por lo que en caso de haberse violado la estabilidad, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, calculada en la forma establecida en el Código del Trabajo; garantía laboral que en la práctica es burlada permanentemente, toda vez que, para exigir su pago el trabajador debe recurrir a un proceso judicial, trámite de por sí muy dilatado; y, que al no

[73] De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México,
1960, pág. 808

establecerse en el Código del Trabajo el pago de intereses sobre las indemnizaciones, constituyendo un buen negocio para ciertos empleadores despedir intempestivamente a sus trabajadores, y esperar que concluya el juicio laboral, para recién pagar tales indemnizaciones.

Por tanto es de gran interés para el trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; por lo que no basta la buena voluntad de las partes, es decir del trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, de la misma forma que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para que el trabajador cometa atropellos.

“CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”[74]

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Art. 328.- 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……..]

[74] Constitución de la República del Ecuador (RO 449: 20-Oct-2008), Quito, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

[..Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

CODIGO DEL TRABAJO

"Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código"[75].

Se trata de lo previsto respecto a la protección de la mujer embarazada, la cual no se extiende a la mujer que se da de lactar, puesto que en ese

[75] Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013.

caso la ley es insuficiente para la debida protección como la situación lo exige.

“Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de un año.”[76]

Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

"**Art. 195.1.-** Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

[76] Código del Trabajo. Tercer Suplemento -- Registro Oficial Nº 483 -- Lunes 10 de abril de 2015.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

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

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

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

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

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

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

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

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades."[77]

f. HIPÓTESIS.

La falta de normas en el Código Laboral Ecuatoriano genera inestabilidad laboral, vulnerando los principios y derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto el trabajador se encuentra en total desamparo, siendo violados sus derechos del buen vivir.

g. METODOLOGÍA.

METODOS.

Es preciso indicar que para la realización del presente Proyecto de investigación científica, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona o sea, las formas o medios que permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos entre ellos los siguientes:

[77] Código del Trabajo. Tercer Suplemento -- Registro Oficial Nº 483 -- Lunes 10 de abril de 2015 -- 8

MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO.- Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a los principios y derechos de los trabajadores en materia laboral.

MÉTODO CIENTÍFICO.- Instrumento adecuado que permitirá llegar alcanzar los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.

MÉTODO INDUCTIVO.- partiré de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a los principios y derechos de los trabajadores y sus causas-efectos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuento a sus resultados.

EL MÉTODO DEDUCTIVO.- Me permitirá, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplicaré al realizar un análisis de la problemática a investigar para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.

MÉTODO DESCRIPTIVO.- Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

MÉTODO ANALÍTICO.- Me servirá para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información

proporcionada y obtenida por medio de la legislación comparada, concerniente a los principios y derechos de los trabajadores.

MÉTODO SINTÉTICO.- Podre sintetizar la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

MÉTODO ESTADÍSTICO.- Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

TÉCNICAS

Entre las técnicas que se van a utilizar en el presente proceso investigativo tenemos:

LA OBSERVACIÓN.- La aplicaré para establecer los hechos de forma directa e indirecta.

LA ENTREVISTA.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 10 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la profesión.

ENCUESTA.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en

una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, será utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo.

INSTRUMENTOS

Para poder aplicar una técnica de investigación, se requiere de un instrumento, los que sirven para registrar, clasificar y almacenar la observación obtenida.

Las técnicas a utilizar en esta investigación son:

TÉCNICAS DE GABINETE:

Para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantendré un cuaderno de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

G.3.1.1. FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.- Es la que nos permite anotar a un libro, resaltando datos como el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país y número de páginas totales.

G.3.1.2. FICHAS HEMEROGRÁFICAS.- Al igual que las bibliográficas, son fichas, en las cuales se pueden anotar revistas, periódicos, etc.

G.3.1.3. FICHAS NEMOTÉCNICAS.- Son Fichas que nos ayudan a organizar la información obtenida en libros, revistas, será de utilidad para ordenar cronológicamente la información relacionada.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestos en el informe final el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando la introducción de la norma al Código Laboral Ecuatoriano.

h. CRONOGRAMA DE TRABAJO AÑO 2016

No ORDEN	ACTIVIDADES 2016	FECHAS																							
		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del perfil de proyecto		X	X	X																				
2	Aprobación del proyecto y designación del director de tesis					X	X	X	X																
3	Revisión de Literatura Marco Conceptual, Doctrinario, Jurídico y Legislación comparada									X	X	X	X												
4	Trabajo de Campo y procesamiento de la información													X	X	X	X								
5	Verificación de hipótesis Formulación de conclusiones y recomendaciones																	X	X	X	X				
6	Elaboración del informe de Final y Presentación del informe Final																					X	X	X	X

i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permite la ejecución y desarrollo de mi investigación a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requiriera para realizar mi investigación:

TALENTO HUMANO:

POSTULANTE: Benito Estanislao Yangora Nawech.

DIRECTOR DE TESIS: Por designarse

RECURSOS MATERIALES:

Materiales	**Costo USD**	
Bibliografía específica del tema de investigación.	$	300.00
Materiales de oficina	$	250.00
Fotocopias	$	150.00
Levantamiento de textos	$	100.00
Reproducción de tesis	$	100.00
Encuadernado de tesis	$	150.00
Movilización	$	200.00
Aranceles y derechos	$	100.00
Otros gastos imprevistos	$	200.00
TOTAL:	**$**	**1,550.00**

RECURSOS ECONÓMICOS (PRESUPUESTO)

Para la presente investigación el costo será: aproximadamente de MIL QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS, que comprende la adquisición de material bibliográfico necesario para el desarrollo del trabajo, la búsqueda en internet, la elaboración del borrador de tesis, presentación de resultados finales y movilización.

j. BIBLIOGRAFIA

- **Dr. VICENTE P.** Máximo Rolando., Módulo II, **INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA SOCIEDAD, EL ESTADO Y EL DERECHO**, Carrera de Derecho, Modalidad Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, pág. 115, 2006.
- **CABANELLAS DE LAS CUEVAS** Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental", decima séptima edición, Editorial Eliasta, Buenos Aires 2005
- http://www.colectivodeabogados.org/article
- **DÍAZ AROCO TEOFILA**, Derecho Individual del Trabajo
- **CÓDIGO DEL TRABAJO:** Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, Art. 184
- **DE LA CUEVA MARIO**, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1960, pág. 808
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (RO 449: 20-Oct-2008), Quito, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008
- **CÓDIGO DEL TRABAJO**. Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, Art. 184
- **CÓDIGO DEL TRABAJO.** Tercer Suplemento -- Registro Oficial Nº 483 -- Lunes 10 de abril de 2015 -- 7

11.2. Modelo de Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Señor Abogado:

Concurro a usted, para pedirle que se sirva contestar la presente **Encuesta**, la misma que está relacionada con el trabajo de investigación titulado **"INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO",** que estoy elaborando como requisito previo para la obtención del Título de Abogado. Anticipadamente expreso mi gratitud por su colaboración.

1. **La Constitución de la República del Ecuador en el numeral dos del Art. 11, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. ¿Considera usted, que se garantiza el derecho a la igualdad y continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores en general?**

_____
_____
_____

2. **¿Conoce usted qué es el principio de continuidad o estabilidad laboral?**

_____
_____
_____

3. **¿Conoce usted sus derechos como trabajadores establecidos en el Código del Trabajo?**

_____
_____
_____

4. **¿Considera usted, que existe vulneración del derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral de los trabajadores tanto públicos como privados?**

_____
_____
_____

5. **¿Conoce usted cuáles son los principios del trabajo que constan en la Constitución de la República?**

_____
_____

6. **¿Considera pertinente incorporar una norma en el Código del Trabajo en el cual garantice el derecho a la estabilidad y continuidad del puesto de trabajo de los trabajadores tanto públicos como privados?**

_____
_____
_____

GRACIAS

11.3. Modelo de Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Señor Abogado:

Concurro a usted, para pedirle que se sirva contestar la presente **Entrevista**, la misma que está relacionada con el trabajo de investigación titulado **"INTRODUCCION DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO",** que estoy elaborando como requisito previo para la obtención del Título de Abogado. Anticipadamente expreso mi gratitud por su colaboración.

1. **¿Cree usted, que el Ministerio del Trabajo hace cumplir el principio constitucional de estabilidad y continuidad del puesto de los trabajadores tanto públicos como privados?**

_____
_____
_____

2. **¿Cree usted, que los trabajadores públicos como privados que ha celebrado reiteradas veces contratos de servicios ocasionales, tiene el derecho constitucional de estabilidad y continuidad laboral?**

_____
_____
_____

3. **¿Qué se debería hacer para que los principios fundamentales del trabajo establecidos en la Constitución de la República, se cumplan sin dilatoria por parte del empleador?**

_____
_____
_____

4. **¿Considera usted que el empleador ecuatoriano cumple o no con las normas legales del Código del Trabajo, respecto a la estabilidad y continuidad laboral?**

_____
_____
_____

5. **¿Qué criterio le merece mi recomendación para que el Presidente de la República y los Asambleístas, analicen y propongan al país un nuevo Código Laboral, para que exista un país más justo en cuanto se refiera a la relación laboral obrero-patronal? En razón de que la normativa laboral existente es obsoleta ya que rige desde 1938.**

_____
_____
_____

GRACIAS

ÍNDICE

PORTADA.....i

CERTIFICACIÓN.....ii

AUTORÍA.....iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN.....iv

DEDICATORIA.....v

AGRADECIMIENTO.....vi

1. TÍTULO.....1

2. RESUMEN.....2

2.1. Abstract.....5

3. INTRODUCCIÓN.....8

4. REVISIÓN DE LITERATURA.....11

5. MATERIALES Y MÉTODOS.....88

6. RESULTADOS.....91

7. DISCUSIÓN.....117

8. CONCLUSIONES.....125

9. RECOMENDACIONES.....128

9.1. Propuesta de Reforma.....131

10. BIBLIOGRAFÍA.....134

11. ANEXOS.....138

ÍNDICE.....170