UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DESARROLLANDO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CONTRA CUALQUIER TIPO DE EXPLOTACIÓN LABORAL O ECONÓMICA"

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL GRADO DE ABOGADA

AUTORA:

HILDA SULIANITA DEL CISNE TINOCO CALLE

DIRECTOR:

Dr. Hernán Jiménez

LOJA - ECUADOR
2012

Dr. Hernán Jiménez
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que he dirigido el trabajo de Tesis para optar por el grado de Abogada, con el tema: **"**REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DESARROLLANDO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CONTRA CUALQUIER TIPO DE EXPLOTACIÓN LABORAL O ECONÓMICA**"**, presentado por la postulante Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle; una vez que se han cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas, autorizo al autor la presentación del estudio para la respectiva sustentación y defensa ante las instancias correspondientes.

Loja, octubre de 2012

Dr. Hernán Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Todos los comentarios a los conceptos citados, los criterios, resultados, análisis, conclusiones, recomendaciones y la propuesta que se presenta en este trabajo, son de mi absoluta responsabilidad.

Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincera gratitud a la Universidad Nacional de Loja, por permitirme acceder a mis estudios de nivel superior.

A todos los catedráticos que durante seis años, sin escatimar esfuerzo alguno, me impartieron con generosidad sus valiosos conocimientos y experiencias en el campo del Derecho.

A las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia en donde me formé, y de manera especial a mi Director de Tesis Dr. Hernán Jiménez por haber asumido con absoluta responsabilidad y dedicación, la dirección de este trabajo, y colaborar con su orientación para que el estudio se realizara en la mejor forma posible.

Y especialmente a Dios por su ayuda y a mis familiares por su paciencia, quienes con su apoyo incondicional hicieron posible culminar la presente Tesis.

La Autora

DEDICATORIA

A mi familia y a todos mis seres queridos.

A todos los trabajadores cuyos derechos

deben ser protegidos por todo empleador

y autoridad.

Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle

TABLA DE CONTENIDOS

1. Título

2. Resumen

2.1 Abstract

3. Introducción

4. Revisión de Literatura

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Trabajo. Diferentes concepciones

4.1.2. Concepto de Explotación

4.1.3. Protección de los derechos de los trabajadores

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. La explotación laboral en la historia y la contemporaneidad

4.2.2. El Trabajo en el Ecuador

4.2.3. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

4.2.3.1. Las Primeras Leyes Obreras

4.2.3.2. La Primeras Leyes Obreras en Sudamérica.

4.2.4. El Trabajo como derecho fundamental de las personas

4.2.4.1. Protección y tutela para el trabajador.

4.2.4.2. Irrenunciabilidad de derechos.

4.2.4.3. Intangibilidad de derechos.

4.2.4.4. Estabilidad y continuidad laboral.

4.2.4.5. Principio In dubio pro-operario.

4.2.4.6. Obligatoriedad para el trabajo.

4.2.4.7. Libre asociación.

4.2.4.8. Libertad de trabajo y contratación.

4.2.4.9. Transacción.

4.2.4.10. Igualdad de remuneración.

4.2.5. El Trabajo como deber del Estado

4.2.6. Nuevas formas de explotación laboral

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Análisis de las disposiciones constitucionales referentes a garantizar la protección a los trabajadores contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.

4.3.2. Estudio Jurídico de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo que protegen a los trabajadores

4.3.3. Legislación Comparada

5. Materiales y Métodos

6. Resultados

6.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta

7. Discusión

7.1 Verificación de Objetivos

7.2 Contrastación de Hipótesis

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

11. Anexos

1. TÍTULO

REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DESARROLLANDO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CONTRA CUALQUIER TIPO DE EXPLOTACIÓN LABORAL O ECONÓMICA.

2. RESUMEN

La presente tesis se motivó, por cuantola Constitución expedida en el año dos mil ocho tiene vigencia directa, y en suArt. 38 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "… En particular, el Estado tomará medidas de:

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones".

No obstante de este principio constitucional, en el Código del Trabajo no se han establecido sanciones a las autoridades que conocen de la explotación laboral por distintos medios en las empresas públicas y privadas, que pese a determinarlas, se omite sancionar a los patronos que no cumplen con sus obligaciones y por medio de diferentes vías, al contrario, les ayudan a que legalicen tales tipos de explotación con medidas previstas en la ley.

Por ejemplo, cuando despiden a un trabajador se le obliga a renunciar y en la Inspectoría del Trabajo le ayudan a que el patrono legalice el acta de finiquito y no le explican al trabajador que al ser liquidado puede tener mejores réditos económicos, y una vez firmada el acta de finiquito, el trabajador se perjudica, entonces en estos casos, debería haber una sanción para el Inspector del Trabajo o funcionario que no hizo cumplir lo mejor para el trabajador, así como a los empleadores que utilizan acciones como hacerles firmar las renuncias y firmar letras en blanco como garantía, ya que las autoridades conocen de estas prácticas de los patronos y no pueden hacer nada al respecto porque no se ha establecido en el Código del Trabajo.

Esta situación fue investigada, encontrando fácil recepción en la población indagada, pues todos concluyen manifestando que es necesario que se proteja a los trabajadores de las diferentes políticas patronales de explotación laboral, tal como lo dispone la norma constitucional citada y que es de directa aplicación.

2.1 Abstract

This thesis was motivated, because the Constitution issued in the year two thousand and eight has direct effect, and in Article 38 of the Constitution of the Republic of Ecuador, states: "... In particular, the State shall take measures:

2. Special protection against any kind of labor or economic exploitation. The state run policies to promote the participation and work of older persons in public and private entities to contribute their experience and develop job training programs, according to their vocation and their aspirations. "

However this constitutional principle, the Labour Code have not been set penalties to the authorities that deal with labor exploitation by various means in the public and private companies, which despite determined, omitted punish employers who do not comply their obligations and through various means, on the contrary, help them legalize such types of exploitation with measures provided by law.

For example, when laying off a worker is forced to resign and the Labour Inspectorate will help the employer legalized certificate of settlement and not the worker explained that when redeemed may have better economic returns, and once signed the certificate of settlement, the worker is impaired,

then in such cases, there should be a penalty for the Labour Inspector or officer did not meet the best for the worker and employers who use actions like them sign waivers and sign in white letters as collateral, as the authorities know of these practices by employers and can not do anything about it because it has not been established in the Labour Code.

This situation was investigated, finding easy reception in the population inquired into, they all conclude saying that it is necessary to protect workers of different policies employers of labor exploitation, as has cited the constitutional provision and that is directly applicable.

3. INTRODUCCIÓN

Mi trabajo de investigación en la modalidad de tesis analiza la necesidad de permitir que se puedan sancionar a las autoridades que a sabiendas que se va a perjudicar a un trabajador se permita que se le explote y no se sancione en la forma que determina la ley.

En tal virtud empecé por hacer referencia a conceptos y referentes doctrinarios sobre el Trabajo como derecho fundamental de las personas; el Trabajo como deber del Estado; referentes sobre la explotación laboral; sobre las nuevas formas de explotación laboral.

Ya en el Marco conceptual, me he referido al Trabajo analizando sus diferentes concepciones, al Trabajo y el ordenamiento social internacional; y, a la explotación laboral en la historia y la contemporaneidad.

Dentro del Marco Jurídico en cambio he realizado un análisis de las disposiciones constitucionales referentes a garantizar la protección a los trabajadores contra cualquier tipo de explotación laboral o económica; he formulado un análisis de los tratados internacionales referentes a garantizar la protección a los trabajadores contra cualquier tipo de explotación laboral o económica, así también, formulo un estudio jurídico de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo que protegen a los trabajadores.

El problema jurídico planteado relativo a desarrollar los derechos constitucionales de los trabajadores en las normas legales de inferior jerarquía como el Código del Trabajo, se configuró en una propuesta de trascendencia social e importancia jurídica que algún día se respetará en nuestro país.

La trascendencia legal que ocasiona la protección de los derechos laborales de las personas está dada por la amplia protección a los derechos de los trabajadores en el campo universal y sobre la innumerable existencia de convenios y tratados internacionales que obligan a los Estados a garantizar a los trabajadores el cumplimiento de sus derechos que no solo se quedarán en declaraciones sino que con procedimientos en organismos internacionales inclusive sancionarán a los Estados que no cumplen con tales prioridades de los derechos laborales.

La presente investigación en la modalidad de tesis, se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho y forma parte del extenso campo profesional del Abogado y contiene los elementos requeridos en el Reglamento Académico por lo que contiene la revisión de literatura, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y propuesta de reformas.

Todo ello, permitió estudiar el problema objeto de estudio identificado y luego he procedido a realizar todos y cada uno de los requerimientos institucionales académicos de nuestra Universidad.

La originalidad constituye un factor preponderante en la investigación científica, pues no tendría sentido investigar situaciones que con anterioridad ya se han tratado, por ello, la presente tesis trata sobre un tema de mucha actualidad y pertinencia.

Fue del todo factible la ejecución de mi tesis, ya que conté con las distintas fuentes bibliográficas y el apoyo de los Docentes de la Carrera de Derecho, de una parte de los profesionales del Derecho y que sustentaron mi trabajo en el ámbito jurídico.

Los recursos empleados, humanos y económicos se citan en el ítem respectivo y fueron muy valiosos para culminar con este trabajo académico.

Dejo entonces presentado mi trabajo investigativo esperando que todas las personas que puedan conocer y leer mi investigación, puedan beneficiarse de él en todo sentido, trabajo que pongo a disposición de la colectividad que estudia el Derecho como ciencia y que procura día a día el cumplimiento efectivo de nuestros derechos.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. El Trabajo. Diferentes concepciones

Según el argentino Guillermo Cabanellas establece que “el contrato 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 empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o 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 su beneficio”[1].

En el campo estudiantil siempre fue objeto de consulta este inminente tratadista argentino, el cual con un lenguaje claro y conciso permite entender que el contrato de trabajo siempre se basará en el esfuerzo productivo y en todo sentido servirá para el desarrollo de la producción sea ésta en forma individual o colectiva.

El español Méndez Pidal define el contrato de trabajo, así: “Es el acuerdo de

[1] CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, 1949. Pág. 76

prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”[2].Francisco de Ferrara determina que el Contrato Individual de Trabajo es “aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”[3].

El Contrato de Trabajo es una institución jurídica verdaderamente importante dentro del Derecho del Trabajo, la cual establece un vínculo jurídico entre el trabajador que se compromete a prestar sus servicios bajo dependencia de otra persona - empleador, a cambio de una remuneración justa bajo condiciones reguladas por el Código del Trabajo.

En síntesis podemos establecer que el Contrato Individual de Trabajo es la relación jurídica entre el empleador y el trabajador, mediante la cual el trabajador percibe una remuneración la misma que se halla previamente pactada y mantiene una relación de dependencia.

El principio “Es un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del Derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido

[2] MENÉNDEZ, Pidal, La estabilidad en el empleo y otros Estudio de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1957. Pág. 137.
[3] DE FERRARA, Francisco, Derecho Del Trabajo, Segunda Edición, Vol II, Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1969. Pág. 95

de las normas jurídicas de un Estado”[4].

Un principio no es una garantía. Un principio es la base de una garantía.

El principio constitucional por su parte, es una regla básica que guía el funcionamiento coherente y equilibrado de la estructura de una Constitución formal de un Estado determinado.

Se trata de los “principios axiológicos”, muy extendida en el derecho constitucional contemporáneo en cuanto éste incorpora la noción de derechos fundamentales indisponibles. Debemos hacer aquí tres advertencias sobre la intersección entre principios, valores y normas:

- No todas las normas constitucionales son principios, y, recíprocamente, puede haber principios constitucionales que no estén explícitamente enunciados en una norma.

- Los principios siempre encarnan algún tipo de valor, pero no todos los valores son principios jurídicos, en tanto no son valores políticos (por ejemplo, el valor “belleza”) o, siéndolo, no pueden ser exigidos mediante la justicia.

[4]http://ermoquisbert.tripod.com/

- Por eso los “principios constitucionales” abren la puerta a la dimensión axiológica del derecho, con todas las posibilidades que ello brinda, pero también, con algunos peligros: el de incurrir en una “inflación” de principios, diluyendo la normatividad del derecho en lugar de reforzarla, y el de preocuparse por el uso espúreo de los principios como recurso emotivo.

Algunas veces hablamos de principios cuando nos referimos a lo que son “reglas sobre reglas”. Buena parte del derecho constitucional tiene que ver con eso: el Código Civil es ley de la nación, pero la forma en que se debe sancionar esa ley y alguno de sus contenidos mínimos está en la ley de leyes, que es la Constitución. En esta misma vertiente, encontramos principios que cumplen esa misma función de “metanorma” en un sentido algo diferente: veremos un “principio” que no tiene un “contenido” –traducible a reglas específicas- sino que funciona como una regla de clausura del sistema: así ocurre con el principio “pro homine”, o “pro libertate” (aplicación de lo más favorable a la persona, o a la libertad, en caso de lagunas, antinomias, o cuando concurran normas que lleven a soluciones distintas).

Cuando el principio tiene un “contenido” o un “concepto”, su adecuación con las reglas infraconstitucionales da pie a una nueva dimensión del control de constitucionalidad, que consiste en el test de adecuación constitucional. Así, el “principio” actúa como criterio de validación o descalificación de las

normas. O, llegado el caso, de transformación: en lugar de invalidarlas, el "principio" puede servir para resignificarlas, y permite al juez reconfigurar un sector del sistema normativo para satisfacer un valor o interés superior: en esta hipótesis, la función del principio sería la de corrección del ordenamiento, a partir de la teoría de la interpretación conforme a la Constitución.

Llegados a este punto tenemos que "insistir en que la adecuación de normas a principios, –en virtud de la enunciación más genérica que presentan estos últimos, unido ello a su "densidad de sentido"– no puede siempre percibirse en términos binarios de aceptación o rechazo (criterios de "todo o nada", propios de la operación con "reglas"). Así es que tomando nota de las características estructurales de los principios, y especialmente de la que responde a su formulación abierta, se habla con frecuencia de los principios como "mandatos de optimización"[5]. Tal criterio, implícito en las teorías de Robert Alexy y de Ronald Dworkin, dota a los principios de una normatividad progresiva, en tanto entiende que los principios son "normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes"[6].

---

[5] **DWORKIN**, Ronald.Los derechos en serio (1977), 1a. ed., 4a. reimp., trad. M. Guastavino, Barcelona, Ariel, 1999. Pág. 321

[6] **ALEXY**, Robert.Teoría de los Derechos Fundamentales(1986), trad. E. Garzón Valdés, 1ª. ed. en castellano, 2ª. reimp., Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001. Pág. 283.

Esta concepción es especialmente útil como herramienta analítica para los derechos-prestaciones o los derechos económicos y sociales, de segunda y tercera generación, cuyas pautas de satisfacción dependen de factores "dúctiles" como la ponderación, la razonabilidad y la disponibilidad de medios.

Los romanos, que no conocían el derecho constitucional, eran expertos en este tipo de operaciones que consisten en tomar la ratio juris inmanente a un conjunto de reglas particulares y dar vida a un "principio". Este principio, que tiene un origen no "autoritativo" ni "iusnatural", puede tener alguna fuerza originaria en cuanto pueda orientarnos para resolver situaciones no previstas.

No es necesario que estos principios sean de carácter general, pues puede haber principios "sectoriales" como los hay en derecho laboral (interpretación favorable al trabajador) en derecho contractual (las cláusulas dudosas se interpretan en contra de la parte predisponente en los contratos de adhesión), en derecho procesal (principio de celeridad y economía procesal), etc. Estos principios pueden ser "constitucionalizados" en una Constitución, pero urge que distingamos entre principios "de" la Constitución y principios "en" la Constitución, que están en ella pero que no tienen una entidad "fundamental", ni recogen una "idea-fuerza" del derecho constitucional.

Hay también, por fin, versiones menos contundentes sobre la fuerza normativa del “principio”, como por ejemplo la de que los hace jugar como pautas programáticas para el desarrollo ulterior del legislador, sin mayor vinculatoriedad para el juez, o la de que entiende que es un “principio” todo lo que no está definido con precisión y, consecuentemente, la proposición reglamentación y para la sujeción de esa pauta general a excepciones o restricciones particulares. Se trata de un analogado “adverbial”, no jurídico, de la expresión “principio”, y ello aunque sea usado en el marco de un “discurso” jurídico formalizado, e incluso aún cuando ocasionalmente se integra a decisiones constitucionales, por lo común de talante restrictivo.

“También se habla de los principios a partir de una metáfora, cuando se los conceptúa como el techo ideológico del sistema normativo o como el sustrato y cimiento de la Constitución. Estos son recursos retóricos y pueden ser reducidos a algunas de las concepciones detalladas”[7].

- Es difícil dar una “definición” de “principios constitucionales”, porque cada una de las concepciones arriba enunciadas va a redundar en una definición distinta.

- La jurisprudencia no usa una terminología homogénea, lo cual lleva a

[7] **ZAGREBELSKY**, GustavoEl derecho dúctil. Ley, derechos, justicia(1992), trad. M. Gascón, 2ª. ed., Madrid, Trotta, Pág. 367.

prescindir de encontrar algún espacio de rotulación incontrovertida en cuanto a este problemático “nomen iuris”.

- El usuario de la “teoría constitucional” no encontrará mayor ventaja en adoptar una definición estricta de principio, pero sí en reconocer las diferentes formas en que la expresión es empleada en la argumentación constitucional.

Cada principio puede tener una forma de operar distinta, pues hay principios organizativos del poder (principio de legalidad, división de poderes), principios teleológicos (asociados a valores deseables: justicia, bien común, paz), principios procedimentales (debido proceso, en su variante sustantiva y adjetiva) y principios de criterio (el más importante, en nuestro sistema, es el principio de razonabilidad).

Las concepciones más puras de principios –principios en sentido fuerte– son las que se relacionan con su fundamentalidad, que corresponden a los principios constitucionales del trabajo y desarrollados en las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo.

4.1.2. Concepto de Explotación

La Explotación es el proceso y el resultado de explotar. Este verbo,

procedente del francés exploiter (que puede traducirse como “sacar provecho”), “refiere a apropiarse de las ganancias o beneficios de un sector industrial o de una actividad comercial, y a abusar de las cualidades de un individuo o de un contexto”[8].

En el ámbito de la economía, la explotación refiere a todas aquellas actividades interrelacionadas que posibilitan obtener recursos de una cierta fuente. En este sentido, puede hablarse de explotación minera (para obtener minerales), explotación agrícola (vinculada a las plantaciones), explotación ganadera (bovina, porcina, etc.) o explotación pesquera (relacionada con las especies acuáticas).

Dentro del contexto sociopolítico, la explotación está asociada a las inequidades entre clases sociales y al reparto desigual de los ingresos. La noción refiere a la relación que establecen los sectores dominantes con las clases más débiles. En ese sentido puede hablarse de explotación laboral, que implica una serie de abusos que se cometen contra los trabajadores.

4.1.3. Protección de los derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores universalmente están protegidos como universales y a así se los debe considerar en todos los Estado, o al menos

[8]http://definicion.de/explotacion/

en su mayoría en donde se han suscrito o ratificado los Convenios y Tratados Universales que se han dictado a favor de los trabajadores y que los Estados partes respetan dentro de su ordenamiento jurídico.

Los derechos de los trabajadores por naturaleza son irrenunciables, pues, sabiéndolo o no, realizamos acciones que pueden ocasionarnos daños a nosotros mismos, a quienes nos rodean y al ámbito en donde nos encontramos. Inclusive, llevándolo a lo doméstico, no somos conscientes que ciertas actitudes pueden tener consecuencias en nuestra salud o nuestra integridad física. Solemos reemplazar lamparitas sin cortar el suministro eléctrico, mezclar productos de limpieza, colocar sartenes con aceite caliente con sus asas hacia el exterior de la cocina, dejar hornallas encendidas para calefaccionar el ambiente.

En el ámbito laboral, todas las actividades productivas presentan riesgos en menor o mayor medida y la función de la Higiene y Seguridad en el Trabajo es fundamentalmente preventiva. Gran parte de los empleados desconocen sus derechos y obligaciones con respecto a la higiene y seguridad en su propia actividad y en otros casos, tienen temor a reclamar medidas correctivas para evitar inconvenientes con el empleador.

También debemos considerar la indiferencia de ciertos empleadores que podemos incluirlo como parte del desconocimiento, ya que no consideran

que un accidente laboral o una enfermedad consecuentemente afectarán su producción y patrimonio.

Por ello la importancia de que debamos proteger los derechos de los trabajadores en todo ámbito y parte de esa protección será el hecho de que se sancione a los patronos que no cumplen con su deber y más aún permiten o ejercen la explotación laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. La explotación laboral en la historia y la contemporaneidad

El trabajo al ser una actividad desarrollada por el hombre ha ido evolucionando a la par con su desarrollo pasando por el esclavismo, el socialismo y el feudalismo, el capitalismo y el consumismo.

A lo largo del tiempo hace ocho mil años aproximadamente datan las primeras sociedades esclavistas, teniendo como antecedente que el hombre comienza a agruparse formando los clanes y las tribus, y que con el transcurso del tiempo empezaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómadas a sedentarios, para posteriormente consolidar la propiedad privada.

Podemos decir que el esclavismo es la primera negación de la comunidad primitiva y, al mismo tiempo, una trascendencia de la misma. Como modo de producción, basado en la propiedad privada, es la negación de la comunidad primitiva, apoyada en la propiedad común de los instrumentos y medios de existencia; pero, el esclavismo es, a la vez, una continuidad histórica humana.

Durante la sociedad esclavista el sector productivo se basaba en los

esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido. Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complementó con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino. Sociedades esclavistas importantes fueron la Egipcia, Griega, Romana, algunas de oriente etc.

En América, los Incas alcanzaron formas esclavistas de carácter patriarcal y paternalista. En el esclavismo, la propiedad privada se encuentra generando una dinámica económica de elevado nivel, porque los imperios esclavistas fueron fundamentalmente conquistadores, guerreros.

El imperio babilónico, el egipcio y posteriormente el greco y romano, fueron regímenes esencialmente conquistadores de pueblos. Los esclavos fueron instrumentos vinculados a las grandes construcciones, como las pirámides de Egipto, instrumentos mecánicos en las grandes embarcaciones dedicadas al comercio y a la guerra o fueron servidores de los grandes esclavistas, que vivían de las rentas de la tierra o de las rentas del Estado.

Sin embargo, en el esclavismo subsiste la propiedad comunal en los bienes del culto y en los bienes del Estado. Los dioses son los propietarios de las

grandes construcciones elevadas para su culto y la morada de sus sacerdotes y la tierra era, predominantemente, propiedad del Estado como tal. Pero, todos estos bienes, producto del trabajo de la comunidad, se encuentran en manos de determinadas personas, de ciertas instituciones, siendo éste la base sobre el cual se va formando la gran propiedad individual. La propiedad privada en el esclavismo es prevaleciente en la artesanía, la manufactura y el comercio.

Con la caída del imperio romano se puede establecer que nació el feudalismo, estableciéndose que la sociedad feudal se basaba en el señor feudal, quien le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor feudal.

El feudalismo en sí, es la ruptura de todas las estructuras de poder antiguo, en un sistema de fragmentación de la tierra donde el Señor es juez, administrador y militar de la misma. Todos los señores responden al monarca. Los campesinos ofrecen sus servicios y labran la tierra a cambio de la protección del señor feudal, y entre los señores se forman las relaciones antes mencionadas.

Al feudalismo se lo puede definir como un conjunto de instituciones que crean y rigen obligaciones de obediencia y servicio principalmente militar por

parte de un hombre libre, llamado vasallo, hacia un hombre libre llamado señor, y obligaciones de protección y sostenimiento por parte del señor respecto del vasallo, dándose el caso de que la obligación de sostenimiento tuviera la mayoría de las veces como efecto la concesión, por parte del señor al vasallo, de un bien llamado feudo.

Por lo antes dicho, podemos decir que él feudalismo es un sistema bajo el cual, el status económico y la autoridad estaban asociados con la tenencia de la tierra y en el que el productor directo (que a su vez era poseedor de algún terreno) tenía la obligación, basada en la ley o el derecho consuetudinario, de dedicar cierta parte de su trabajo o de su producción en beneficio de su superior feudal.

A la etapa capitalista la podemos definir como una etapa económica, con sustento político, social e ideológico basado en la producción del capital.

Sus primeros pasos son antiguos, pero es con las cruzadas y la posterior época renacentista, la denominada época de los descubrimientos, en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo, avanzando hacia lugares como África, Asia, América y Oceanía, con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

“Carlos Marx entorno al capitalismo manifiesta que “es un modo de

producción determinado por el desarrollo de las fuerzas productivas, la técnica, la forma de propiedad que afecta a los medios de producción y las relaciones sociales que se establecen entre los hombres, de acuerdo con la posición que ocupan dentro del proceso productivo". Además manifiesta que: "se trata de un sistema en el cual la fuerza de trabajo humana se transforma en una mercancía; que se compra y se vende en el mercado como cualesquier otro objeto de cambio"[9]. Para que surja el sistema capitalista, deben hacerse presente dos requisitos: - La concentración de los medios de producción en unos pocos, que vendrán a conformar las clases capitalistas; y, - La existencia de otras clases, despojada de los medios de producción y que se halla destinada a vender su fuerza de trabajo en el mercado por un salario; lo que constituirían los asalariados.

Podemos establecer que la separación de los productores de sus medios de producción es el paso que originó el régimen capitalista. Luego viene la monopolización de esos medios de producción por una sola clase social, la clase burguesa. Finalmente aparecieron otras clases sociales separadas de sus medios de producción y al no tener otros recursos para subsistir tiene que vender su propia fuerza de trabajo.

Sea cual sea el espacio temporal que se utilice para definir el concepto de capitalismo una característica que la mayoría de las personas consideran

[9] www.derechoecuador.com

distintiva del sistema capitalista es el papel preponderante de la libre iniciativa empresarial y de la libertad de contratación. Otra posible definición, por tanto, sería decir que el capitalismo es el sistema económico en el que la economía de libre mercado es dominante. Pero esa definición también puede ser muy insatisfactoria ya que entra en contradicción con las que hemos ofrecido más arriba.

Al socialismo podemos considerar como la primera fase e inferior de la sociedad comunista. La base económica del socialismo radica en la propiedad social sobre los medios de producción en sus dos formas la estatal (de todo el pueblo) y la cooperativa

En el sistema socialista de economía nacional sobre la base de la gran producción maquinizada en todas las ramas de la economía, en la supresión de la explotación del hombre por el hombre. El socialismo surge como resultado del cambio revolucionario del régimen capitalista por el socialista. Se establece durante el período de transición del capitalismo al socialismo mediante las transformaciones socialistas en todas las esferas de la economía y de la cultura. El fin del socialismo es dar satisfacción a las crecientes necesidades materiales y culturales de toda la sociedad y de cada uno de sus miembros sobre la base del desarrollo de manera incesante y planificada de la economía nacional del incremento ininterrumpido de la productividad del trabajo social. La economía socialista se apoya en la

propiedad estatal, que pertenece al pueblo entero en la persona del Estado, y en la propiedad cooperativo-koljosiana que es una propiedad de grupos, colectiva. La forma más madura, determinante y principal de la propiedad social unida al nivel más alto de socialización de su producción y a un elevado grado de organización del trabajo es la propiedad del Estado, bajo su influjo y con su ayuda la agricultura se transforma en consonancia con los principios socialistas. Correspondientemente a las dos formas de propiedad la economía de la sociedad socialista consta de dos sectores: el estatal y el cooperativo-koljosiano. El primero comprende todas las empresas del Estado en la industria, en el transporte, en las comunicaciones, en la agricultura y en el comercio. El sector cooperativo-koljosiano se compone de los koljoses y de las cooperativas de consumo. En oposición al modo capitalista de producción bajo el cual los procesos económicos transcurren de manera espontánea en medio de la anarquía de la producción y de una enconada lucha competitiva, con sus secuelas: saqueo y despilfarro de la riqueza nacional, depauperación de los trabajadores el socialismo asegura un proceso planificado e ininterrumpido de la reproducción ampliada, ritmos rápidos de desarrollo de la economía nacional, aumento del bienestar de las masas populares.

Al comunismo lo podemos considerar como una ideología política cuya principal aspiración es la consecución de una sociedad en la que los principales recursos y medios de producción pertenezcan a la comunidad y

no a los individuos. En teoría, estas sociedades permiten el reparto equitativo de todo el trabajo en función de la habilidad, y de todos los beneficios en función de las necesidades. Algunos de los conceptos de la sociedad comunista suponen que, en último término, no se necesita que haya un gobierno coercitivo y, por lo tanto, la sociedad comunista no tendría por qué tener legisladores. Sin embargo, hasta alcanzar este último estadio, el comunismo debe luchar, por medio de la revolución, para lograr la abolición de la propiedad privada; la responsabilidad de satisfacer las necesidades públicas recae, pues, en el Estado.

El concepto comunista de la sociedad ideal tiene lejanos antecedentes, incluyendo La República de Platón y las primeras comunidades cristianas. La idea de una sociedad comunista surgió, a principios del siglo XIX, como respuesta al nacimiento y desarrollo del capitalismo moderno. En aquel entonces, el comunismo fue la base de una serie de afirmaciones utópicas; sin embargo, casi todos estos primeros en experimentos comunistas fracasaron; realizados a pequeña escala, implicaban la cooperación voluntaria y todos los miembros de las comunidades creadas participaban en el proceso de gobierno.

Karl Marx y Friedrich Engels a partir de su Manifiesto Comunista. Desde 1917, el término se aplicó a aquellos que consideraban que la Revolución Rusa era el modelo político ideal, refundido el tradicional marxismo ortodoxo

con el leninismo, creador de una verdadera praxis revolucionaria. Desde el inicio de aquélla, el centro de gravedad del comunismo mundial se trasladó fuera de la Europa central y occidental; desde finales de la década de 1940 hasta la de 1980, los movimientos comunistas han estado frecuentemente vinculados con los intentos de los países del Tercer Mundo de obtener su independencia nacional y otros cambios sociales, en el ámbito del proceso descolonizador.

4.2.2. El Trabajo en el Ecuador

Las relaciones entre patrono y trabajador y todas sus diversas modalidades y condiciones de trabajo las regula el Código de Trabajo, y como tal es el instrumento legal que preceptúa las normas, principios, derechos y obligaciones a las que tiene que someterse las partes al momento de iniciarse una relación contractual.

El Código de Trabajo contiene normas proteccionistas y que favorecen a la clase trabajadora

4.2.3. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

Al establecer la evolución del derecho laboral en el Ecuador podemos manifestar que a fines del siglo XIX había arribado al país capital financiero

extranjero promoviendo la industrialización del siglo XX; surgiendo las primeras fábricas y el aparecimiento de los bancos que comienzan a multiplicarse. Las apacibles ciudades coloniales de ese entonces comienzan a transformarse y el progreso urbanístico cambia la faz de ellas en cuyos contornos llegan las migraciones de trabajadores que inician la construcción de los cinturones de miseria en las grandes urbes. En el campo, los ingenios azucareros y las actividades agroindustriales tradicionales, evolucionan mediante la utilización de nuevas técnicas que indican la acumulación capitalista, con sus consecuencias económicas sociales y políticas.

Es así que el 11 de Noviembre de 1922 el nuevo proceso económico del Ecuador desencadena una serie de crisis sucesivas que impactan en las clases laborales que comienzan la lucha contra la escalada inflacionaria que culmina con la masacre del 15 de Noviembre de 1922 ocurrida en Guayaquil, fecha que constituyó el inicio de la irrupción de los obreros en la gestión política y económica del Estado

En aquella época al igual que hoy existió una nefasta política bancaria, una progresiva desvalorización e la moneda, una desenfrenada especulación, todo lo cual reflejó en una angustiosa rebaja del valor del trabajo y las clases pobres por el encarecimiento de la vida y de la corrupta incautación de giros.
El 9 de Julio de 1924 el insurgimiento de los jóvenes que protagonizan un movimiento político, calificado por algunos historiadores como la acción

política más pura que registra nuestra historia, después de la Revolución de Eloy Alfaro en 1895, la juventud militar constituyó una junta de Gobierno provisional que luego confirió al Dr. Isidro Ayora plenas facultades para salvar al país de la anarquía y realizar el programa revolucionario de Julio de 1925 quien emprendió reformas a la reorganización del sistema bancario, y a la estructuración del moderno derecho laboral, que es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales: entre estos la Revolución Rusa, la creación de la Organización Internacional de Trabajo y el auge del problema obrero en Estados Unidos y Europa.

4.2.3.1. Las Primeras Leyes Obreras

Dentro de la Historia del Ecuador, podemos establecer que dos son las primeras leyes obreras:

La primera Ley Obrera, fue sancionada por el presidente Baquerizo Moreno el 22 de Septiembre de 1916, la misma que establece, que, todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, so será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y que queda exento del trabajo en los días domingos y los días de fiestas legales; expresando que ninguna convención contractual podrá ser alegada por el patrón, para tal limitación; disponiendo ,además la bonificación por horas excedentes de trabajo diurno y nocturno, y el servicio por turnos.

La segunda Ley Obrera., fue sancionada por el Presidente Tamayo, el 22 de Septiembre de 1921, la misma que contenía normas sobre la indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo. Ésta ley; además, determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón incluyéndolo al Estado y a las demás entidades de Derecho Público.

La indemnización a que se refiere la segunda ley obrera estaba encaminada, a la indemnización por accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, regulando las indemnizaciones a las que se hace acreedor el trabajador en caso de incapacidad total, parcial o de muerte del trabajador, calificando además lo que es el caso fortuito y la fuerza mayor o negligencia entre otras cosas.

4.2.3.2. La Primeras Leyes Obreras en Sudamérica.-

Dentro de los primeros quince años de este siglo, en el año de 1904 se sometió al Congreso de la Argentina un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, que no prosperó, pero al año siguiente se aprobaban sendas leyes sobre descanso dominical en la Argentina y Colombia. En 1906 se adoptaba en Guatemala una ley de accidentes del trabajo, y en 1909 otra sobre jornada de ocho horas en Cuba. En 1914 se sancionaba en Panamá una ley que incluía simultáneamente disposiciones sobre jornada de ocho horas, empleo de obreros nacionales por contratistas públicos, descanso dominical

y trabajo de menores. Apenas posteriores son las leyes sobre jornada de ocho horas en el Uruguay (1915) o accidentes del trabajo en la Argentina (1915), Colombia (1915), Cuba (1916) o Brasil (1919).

4.2.4. El Trabajo como derecho fundamental de las personas

Julio Mayorga al respecto expresa: “el derecho al trabajo forma parte de la Declaración de los Derechos Humanos y ha ocupado un lugar relevante en las últimas Constituciones de la República, esto es a partir de las de 1929. Nuestra actual Constitución y Código del Trabajo, consagran este fundamental principio”[10].

Sobre el Derecho al Trabajo tenemos que la Constitución de la República en su artículo 33 se refiere a que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Según Colón Bustamante, “el Código del Trabajo rige para el trabajo asalariado que se da bajo relación de dependencia, amparado por el Código

[10]MAYORGA, Julio, Derecho Laboral , 2008, pág. 38

del Trabajo, regula las relaciones jurídicas de los empleadores con sus trabajadores y de ambos con el Estado de las diversas modalidades contractuales y condiciones laborales existentes; y, en caso de actividad especial se aplicarán leyes especiales y convenios internacionales ratificados por el Estado Ecuatoriano”[11].

Además en la normativa constitucional encontramos acerca de este principio, el contenido del artículo 325 de nuestra Carta Magna, en el cual consta que el Estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores, compensando de esta manera el derecho a todos los involucrados que realizan cualquier clase de tareas al goce de este derecho primordial de los ciudadanos de nuestra república.

4.2.4.1. Protección y tutela para el trabajador.

Al respecto de este principio del Derecho Laboral Colón Bustamante nos dice que: “los funcionarios judiciales como los jueces y administrativos (Ministerio del Trabajo y Empleo) están obligados jurídicamente a prestar a los trabajadores, oportuna y debida protección, para la garantía y eficacia de

[11]BUSTAMANTE, Colón, Leyes Laborales. 2009, Pág. 58

sus derechos laborales”[12].

Acerca de la protección y tutela para el trabajador lo encontramos en el artículo 5 del Código del Trabajo, entendiéndose que el Estado a través de sus correspondientes órganos judiciales y administrativos por intermedio de sus funcionarios tiene la obligación de garantizar los derechos laborales y para ello se han dictado normas y leyes más justas y equitativas en beneficio del trabajador, como para establecer la protección y seguridad industrial, velar por los intereses de los mismos en casos de siniestros, de accidentes, de enfermedades, incapacidad, jubilación.

4.2.4.2. Irrenunciabilidad de derechos.

Colón Bustamante, sobre la irrenunciabilidad de derechos nos dice: “los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos, en bienestar de los mismos y de su propia familia”[13].

Nuestra Carta Magna en el artículo 326 en lo referente al derecho al trabajo y sus principios, en el numeral 2) nos dice que los derechos laborales son

[12] BUSTAMANTE, Colón, Obra citada. Pág. 63
[13]BUSTAMANTE, Leyes Laborales. Colón, 2009, pág. 59

irrenunciables e intangibles y será nula toda estipulación en contrario, así mismo en el artículo 34 de nuestra Constitución, nos habla de la irrenunciabilidad del derecho a la seguridad social, y por último el artículo 4 del Código del Trabajo es concordante al manifestar que los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario.

Nelly Chávez manifiesta que "la irrenunciabilidad de los derechos significa que el trabajador no puede contratar en términos que menoscaben las garantías y condiciones mínimas que determina la ley y que si, de hecho, al contratar hace renuncia de estas garantías, ella no surtirá efecto alguno y que el trabajador estará en condiciones de reclamar los derechos de que hizo renuncia, dentro de los límites de la prescripción"[14].

En este sentido en materia laboral no se puede renunciar a los derechos que van en bienestar del trabajador y su familia como la afiliación al IESS, vacaciones y demás beneficios de ley, en cambio existe la renuncia civil que la encontramos en el Art. 11 del Código Civil, y consiste en que podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que solo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia.

[14]CHÁVEZ, Nelly, Derecho Laboral, 1990, pág. 44

4.2.4.3. Intangibilidad de derechos.

Según Jorge Vásquez, “intangible es algo que no puede tocarse físicamente según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Este principio haciendo cierta similitud a este concepto, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley y llegar a situaciones equivalentes al despido intempestivo”[15].

La Constitución de la República en su artículo 11, al formular los principios acerca del ejercicio de los derechos, menciona en su numeral 6), que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. Concomitantemente en el artículo 326 de la Norma Suprema acerca de los principios del derecho al trabajo en el numeral 2), se refiere a que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y será nula toda estipulación en contrario.

Es así que dentro del análisis acerca de este principio fundamental establecido en nuestra Constitución, observamos que esta garantía no solo protege los derechos de los trabajadores, sino además, de esta manera se otorga al Estado la obligación de adoptar medidas para el mejoramiento de estos.

[15]VÁSQUEZ, Jorge, Derecho Laboral. 2004, pág. 59

Julio César Trujillo comenta que: “este principio significa también que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley”[16].

Es decir que mediante este principio constitucional no es posible que mediante leyes posteriores se menoscaben, disminuyan o desmejoren, los derechos, las condiciones y prestaciones de los trabajadores legalmente establecidos con anterioridad a la expedición de nuevas leyes.

4.2.4.4. Estabilidad y continuidad laboral.

El Código del Trabajo en el artículo 14 acerca de la estabilidad mínima y excepciones manifiesta que se establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente.

Es decir se exceptúan aquellos contratos en lo que por su naturaleza no es posible cumplir con el año que determina la disposición legal, como son los

[16]TRUJILLO, Derecho Laboral. Julio, 1979, Pág. 52

contratos de obra; eventuales, ocasionales y de temporada; aprendizaje; los celebrados entre artesano y su operario, contratos a prueba, y los que determine la ley.

De conformidad con Jorge Vásquez, “es el 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”[17].

Igualmente nuestra Constitución establece en el Art. 332 la garantía de parte del Estado acerca de la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, también se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos, de esta forma lo determina este artículo considerando que suele ser éste el motivo para los despidos intempestivos en muchas ocasiones dentro de nuestro medio.

4.2.4.5. Principio In dubio pro-operario.

Principalmente nuestra Carta Magna acerca de los principios del derecho al

[17]VÁSQUEZ, Jorge, Derecho Laboral. 2007, Pág. 20

trabajo en el artículo 326 numeral 3), garantiza que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Según Jorge Vásquez, acerca del principio "In dubio pro operario" manifiesta que: "establece que en caso de duda se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o ambiguas, la interpretación será con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley. Los funcionarios judiciales y administrativos tienen expresa obligación legal de aplicar este principio, que se reflejará en los procesos laborales igualmente"[18].

Este principio fundamental lo encontramos también en el artículo 7 del Código del Trabajo, que se refiere a la aplicación favorable al trabajador que 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.

Es así que Fernando Ortiz señala que, "conforme a este principio, en el caso de existir duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias

[18]VÁSQUEZ, Jorge, Derecho Laboral. 2007, Pág. 19

o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos deben aplicarlas en sentido que más favorezca a los trabajadores”[19].

Además se debe analizar el alcance de esta disposición que en los artículos 244 y 257 del Código del Trabajo, establecen que en caso de oposición entre los contratos colectivos eindividuales, se estará a la norma más favorable al trabajador, entendiéndose que dentro de la contratación colectiva este contrato obligatorio tiene más beneficios para el trabajador y deben ser aplicados para todos a quienes ampara el contratos colectivo.

4.2.4.6. Obligatoriedad para el trabajo.

Julio Mayorga acerca de este principio nos indica que, “por regla general, todas las personas tienen la obligación de trabajar, excepto aquellas a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellas lo desean. Ellas son las que han cumplido con el deber de trabajar, como sucede con los jubilados, y por último, están los hombres y mujeres a quienes el Derecho Positivo o escrito les prohíbe trabajar, porque su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos de la fábrica o de la oficina, tal sucede con los niños, niñas y adolescentes menores de 15 años y

[19]ORTIZ, Fernando, Legislación Laboral. 2004, Pág. 22

con las mujeres durante el período de parto”[20].

Este principio fundamental lo encontramos en el artículo 2 del Código del Trabajo, que manifiesta en primer lugar que el trabajo es un derecho y un deber social, es decir no solo corresponde su ejercicio sino un compromiso de ejercerlo y posteriormente nos indica que el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, lo que es muy importante dentro de nuestra legislación ya que nos indica que su obligatoriedad se apega a la manera que lo determinen las leyes, no existiendo trabajos forzados sin una remuneración a cambio.

Según Jorge Vásquez, al respecto manifiesta, “al establecer que el trabajo es obligatorio, de manera que todo ciudadano se encuentra obligado a laborar, a excepción de ciertos grupos sociales, que están exentos de esta obligación, como los jubilados y los incapacitados. De allí que la vagancia es considerada como un delito reprimido por el Código Penal (Art. 383), norma que tiene muy poca aplicación, excepto cuando hay redadas policiales”[21].

Es de considerar así mismo que las personas que por disposición expresa no pueden trabajar porque así lo determina y lo prohíbe el Código del Trabajo son los menores de 15 años, las mujeres durante el período de parto, y de los adolescentes cuando se trate trabajos considerados

[20]MAYORGA, Julio, Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral. 2008, Pág. 36
[21]VÁSQUEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano. 2007, Pág. 21

peligrosos o insalubres que es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y cuando se trate de personas que según su estado de salud no les es permitido trabajar.

4.2.4.7. Libre asociación.

La libertad de asociación la encontramos de manera general en el Art. 66 de la Constitución de la República en el numeral 13, que manifiesta que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. Así mismo acerca de los derechos laborales en el Art. 326 de la misma Constitución en el numeral 7, garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras y sin autorización previa, concordante con el artículo 440 del Código del Trabajo con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Julio Mayorga al respecto manifiesta, "este principio laboral es uno de los más importantes y ha sido reconocido en nuestra legislación desde la vigencia de la Constitución Política de 1929, y años más tarde, con la expedición del Código del Trabajo"[22].

Así tenemos que nuestra Constitución garantiza el derecho de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente y de igual forma garantiza la

[22]MAYORGA, Julio, Doctrina, teoría y Práctica Laboral 2008, Pág. 39

organización a los empleadores, es de absoluta aplicación en el sector privado y de aplicación parcial en el sector público, ya que solo los obreros a quienes ampara el Código del Trabajo pueden hacerlo y a nivel de instituciones públicas solo puede conformarse un sindicato único de la correspondiente institución.

Por último Julio Mayorga al respecto manifiesta que: “los empleados públicos no están sujetos al Código del Trabajo sino a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público”[23].

4.2.4.8. Libertad de trabajo y contratación.

Acerca de estos dos principios los encontramos en los numerales 16 y 17 del artículo 66 de nuestra Constitución de la República en los que se garantiza el derecho a la libertad de contratación; y, el derecho a la libertad de trabajo, de igual manera el artículo 3 del Código del Trabajo también acerca de estos principios manifiesta que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, y ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no estén impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, en fin todo trabajo debe ser remunerado.

[23]MAYORGA, Julio, Doctrina Teoría y Práctica Laboral 2008, Pág. 40

Según Julio César Trujillo, “la libertad del trabajo debe definirse como la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente productiva que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho de los hombres”[24].

De esta manera la libertad de trabajo es el derecho que tiene cualquier persona para dedicarse a la actividad económica lícita que libremente escoja, derecho que se opone al trabajo forzado, que no es otra cosa que exigir a algún individuo la prestación de un servicio para el que no consiente libremente realizarlo y en ocasiones puede ser penado como lo señala el artículo 209 de nuestro Código Penal, que reprime con prisión de uno a seis meses, a la autoridad política, civil, eclesiástica o militar, que exigiere servicios no impuestos por la ley u obligare a trabajar sin consentimiento ni estipulación.

Al respecto la Dra. Nelly Chávez manifiesta que: “a nadie se le pueden exigir trabajos que no desee realizar ni en forma gratuita ni remunerada, salvos los casos impuestos por la ley como el servicio militar obligatorio; o en los casos de urgencia extraordinaria o de inmediato auxilio como serían emergencias producidas por fenómenos naturales como terremotos, crecientes de los ríos, inundaciones; u otra clase de catástrofes como incendios, accidentes

[24] TRUJILLO, Julio, Derecho del Trabajo. 1979, pág. 53

graves de tránsito, guerras”[25].

Respecto a la libertad de trabajo y contratación, podemos acotar que como señala este principio, el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, es decir siempre en actividades que se encuentran dentro del marco de ley a elección, o las necesidades del trabajador, pero en ningún momento persona alguna podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, ya que no existe el trabajo gratuito.

4.2.4.9. Transacción.

De acuerdo a Guillermo Cabanellas: “la transacción no es otra cosa que la posibilidad de que empleadores y trabajadores, en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para ponerle término, lleguen a un avenimiento a base de recíprocas transacciones”[26].

Acerca de este principio en materia laboral el artículo 326 numeral 11) de la Constitución de la República, señala que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, igualmente el Código Civil

[25]CHÁVEZ, Nelly, Manual de Derecho Laboral 1990, pág. 43
[26]CABANELLAS, Guillermo, Obra citada, Pág. 583

en su Art. 2348, nos da la definición, acerca de transacción que es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.

Así lo ratifica Colón Bustamante, quien manifiesta: “en materia civil la transacción es un acto jurídico mediante el cual extrajudicialmente las partes dan por terminado un juicio pendiente o previenen un litigio eventual, en el que previamente manifiestan sus voluntades y expresan sus mutuas concesiones y renuncias; por lo tanto, para que surta efecto, deberá ser aprobado por el juez mediante sentencia y tendrá el carácter de cosa juzgada en última instancia para los fines del ley”[27].

La transacción no debemos confundirla con la renuncia de derechos, ya que no implica nada de esto, más bien se trata de una compensación de pretensiones entre empleador y trabajador que pueden poner término a un litigio llegando a un arreglo o conciliación, siendo este un principio que busca la recíproca satisfacción de las pretensiones de las partes.

4.2.4.10. Igualdad de remuneración.

Este principio concerniente a la igualdad de remuneración nos dice que a trabajo igual corresponde igual remuneración, y además trata la no

[27]BUSTAMANTE, Colón, Manual de Derecho Laboral. 2009, Pág. 65

discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Pero hay que aclarar conforme lo manifiesta Colón Bustamante quien señala que: "en cuanto a la igualdad de pago frente a trabajo igual, se tendrá en cuenta la especialización y la práctica en la ejecución del trabajo, conforme el artículo 79 del Código del Trabajo"[28].

Es decir, que según esta disposición también se deberá tomar en cuenta para efectos de la remuneración la preparación académica o técnica de una persona para desarrollar un trabajo, debido a la cual ganará más que quien posee un cierto grado de preparación inferior, igualmente es aplicable este principio cuando en una misma empresa o trabajo, un trabajador percibe una remuneración menor que otro que realiza igual labor.

Existe jurisprudencia emitida por la Tercera Sala; Sentencia: 15-nov-2000, R.O. 243: del 12 de enero del 2001; que señala acerca del artículo 79, acerca de la igualdad de remuneración: "el espíritu de esta disposición radica en impedir únicamente que dentro de una misma negociación y en un momento dado, dos obreros o empleadores que desempeñan trabajos iguales, perciban remuneración desigual"[29].

---

[28]BUSTAMANTE, Colón, 2009, Manual de derecho Laboral. Pág. 60

[29]JURISPRUDENCIA, Código del Trabajo, actualizada a enero del 2005, Corporación de Estudios y Publicaciones, Pág. 21

Refiriéndonos a este principio, la jurisprudencia que se hace referencia, señala que dentro de una empresa, comercio o entidad, no se puede constreñir ni menoscabar este principio del Derecho Laboral, que por cualquier desavenencia con algún empleado o trabajador, la manera de plasmar un desfavor puede ser aquella, más bien puede ser sancionado en caso de darse.

4.2.5. El Trabajo como deber del Estado

Dentro del Derecho Laboral hay que reconocer que se han establecido principios fundamentales reconocidos tanto en convenios internacionales como lo es la Declaración de los Derechos Humanos, en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo, los cuales establecen los lineamientos y aseguran el pleno ejercicio de estos, ya que se han establecido a favor de la parte más susceptible como lo es el trabajador, uno de ellos es el derecho de toda persona al trabajo, con la finalidad de eliminar la desocupación y subocupación.

Acerca de la tutela y protección del trabajador, en realidad se refiere al fundamento que los funcionarios judiciales y administrativos por obligación prestarán a los trabajadores la oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, es decir acatarán las disposiciones, leyes y normas que se han dictado para su beneficio.

En la irrenunciabilidad de derechos encontramos la verdadera protección de parte del Estado, que en caso de pactarse en contra de estos, será nula toda estipulación que menoscabe sus derechos, como lo es la afiliación al IESS derecho irrenunciable que garantiza la Constitución, esta protección se debe a que el trabajador por su condición de dependencia es vulnerable a que el empleador trate de pactar de esta manera para su beneficio personal ante la necesidad laboral del trabajador.

Lo más importante del principio de intangibilidad, es el hecho de no alterar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios que se encuentran establecidos a favor del trabajador, ya que incluso cuando el empleador rebaja el sueldo a su trabajador constituye causal de visto bueno.

Acerca de la estabilidad existe la disposición que como duración mínima de un contrato de trabajo sea la de un año, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, y en toda modalidad de trabajo, excepto aquellos contratos en lo que por su naturaleza no es posible cumplir con el año, como son los contratos de prueba, obra, eventuales, ocasionales y de temporada, aprendizaje, los celebrados entre artesano y su operario, y los que determine la ley.

El llamado In dubio pro-operario, se aplica cuando existe duda, oscuridad o contradicción entre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

materia laboral acerca de derechos o beneficios para el trabajador que de haberlas se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, y su aplicación les corresponde a los funcionarios judiciales o administrativos.

Acerca de la obligatoriedad del trabajo, el mismo lo es en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución, es decir todas las personas trabajarán excepto a quienes la ley prohíbe trabajar como por ejemplo los menores de 15 años, las mujeres durante el período de parto, y de los adolescentes cuando se trate trabajos considerados peligrosos o insalubres, o alteren la seguridad o la moralidad de los niños.

La libertad de asociación es un derecho reconocido de manera general en todo ámbito de los derechos de los ciudadanos, en lo laboral consiste en asociarse, formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente y de igual forma garantiza la organización a los empleadores, de esta manera se pueden conformar sindicatos y comités de empresa que son los que tienen mayor representación en el sector privado, y en el sector público solo se puede conformar un solo sindicato a nivel nacional por cada una de las instituciones del Estado.

El principio de libertad de trabajo y contratación, es el derecho que garantiza realizar voluntariamente cualquier actividad que se encuentre dentro del

marco de ley a elección del trabajador así como que se acople a sus necesidades, es decir nadie puede impedir a persona alguna que ejecute labor determinada.

La transacción en materia laboral está permitida por la Constitución siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, el Código Civil nos dice que es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o uno eventual, al respecto podemos manifestar que es un acto voluntario en que compensan sus mutuas pretensiones e intereses y que el juez aceptará mediante sentencia.

Por último acerca de la igualdad de remuneración, es de considerar que a trabajo igual corresponde igual remuneración, que en la práctica no ocurre, ya que el obrero que utiliza su fuerza física de manera habitual, por más sacrificio que realice su remuneración no llega satisfacer su esfuerzo realizado.

4.2.6. Nuevas formas de explotación laboral

Aunque esta figura no está considerada como un delito, sí constituye una violación a los derechos fundamentales de las personas. La definición de explotación laboral resulta ser sumamente amplia, pues implica una serie de

conductas que violentan los derechos de las personas trabajadoras y que constan en la normativa nacional e internacional. El trabajo como un derecho humano, conlleva la obligación de garantizar condiciones de dignidad, respeto y remuneración justa y su no cumplimiento da lugar a la explotación laboral.

Las expresiones de la explotación laboral pueden ser múltiples, como el no pago de una remuneración legal, no pago de horas extras, jornadas excesivas de labores, etc. Estas manifestaciones de la explotación laboral, dan lugar a figuras como el trabajo forzado, definida por el Convenio 129 de la OIT como aquella labor que realiza una persona bajo la amenaza de una sanción o penalidad, y para la cual no se hubiera ofrecido a realizarla voluntariamente. Estas situaciones de trabajo forzado, son en algunas circunstancias tan agudas que se han catalogado como modernas formas de esclavitud, pues la persona que presta sus servicios o realiza el trabajo (trabajador/a) lo hace en condiciones indignas e infrahumanas, además sin opciones para elegir un cambio de situación.

La Convención para la eliminación de la esclavitud, la define como el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos. La esclavitud ha sido tipificada como un delito de lesa humanidad en el Estatuto de Roma, que para sus efectos establece que se entiende como esclavitud, al ejercicio de los

atributos del derecho a la propiedad sobre una persona, o de algunos de ellos, incluido el ejercicio de esos atributos en el tráfico de personas, en particular mujeres, y niños.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Análisis de las disposiciones constitucionales referentes a garantizar la protección a los trabajadores contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.

La Constitución de la República del Ecuador aprobada por el soberano en el año 2008, contiene claras disposiciones en las que se garantiza la protección laboral y la fuente misma del trabajo.

Éste artículo establece como objetivo fundamental eliminar la desocupación y la subocupación, la tercerización y el trabajo por horas, así mismo garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, la irrenunciabilidad de esos derechos, la inembargabilidad de la remuneración, la participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de la empresa, también garantiza el derecho de organización de los trabajadores y empleadores, el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores a paro; la contratación colectiva.

Además acoge la protección laboral a la mujer, ya que propicia la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad de derechos y oportunidades garantizándole idéntica remuneración por trabajo igual valor. Garantiza la seguridad social de la madre gestante y en periodo de lactancia; y, se prohíbe la discriminación laboral reconociéndole como labor productiva el trabajo doméstico.

Creo conveniente referirme en forma breve a los principios que rigen el derecho laboral, previo a referirme a los que estipula la Constitución, que finalmente son aquellos desarrollados en otra forma.

"Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad. También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación"[30].

PRINCIPIO PROTECTORIO: se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad economía existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

[30]HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador, Pág. 108

EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.

EL PRINCIPIO DE "LA NORMAS MÁS FAVORABLE" que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el "Art. 7 dispone que 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"[31].

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el "Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario]"[32].

[31]Codificación del Código del Trabajo. Art. 7
[32]Codificación del Código del Trabajo. Art. 4

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD: el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

PRINCIPIO DE BUENA FE: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Recogiendo estos principios doctrinales del Derecho de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, ha desarrollado en forma muy responsable los siguientes:

“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.

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

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

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

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

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

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el 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 trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

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

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

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

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

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

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

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

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes

cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”[33].

Con la finalidad de observar el incumplimiento de todos los principios constitucionales, me referiré a cada uno de ellos:

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

El estado actual, con sus políticas de exigir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, lo que ha logrado es aumentar el desempleo y el subempleo, pues en la actualidad las empresas que son los grandes patronos, no quieren contratar a las personas para no adquirir relaciones laborales que luego les implique pagar indemnizaciones o liquidaciones altas económicamente hablando, por ello, antes que proteger a los trabajadores se los está enviando al desempleo.

Así también con la exigencia del pago del seguro a los trabajadores antes que protegerlos, se está desprotegiendo ya que prefieren despedirlos y

[33]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Asamblea Constituyente. 2008. Art. 326.

pelear en juicio la indemnización antes que pagarles el seguro y fundamentalmente el pago de la multa al seguro, no al trabajador, sino al seguro.

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

Justamente este principio es el que deberían hacer cumplir las autoridades, y eso no lo hacen, pese a que los derechos son irrenunciables, se permite la suscripción de actas de finiquitos que vulneran los derechos de los trabajadores, y el Inspector del Trabajo solemniza tal vulneración de derechos permitiendo que el Trabajador obligado por la necesidad de dinero en ese momento firme actas que terminen su relación laboral y que posteriormente se le haga muy difícil reclamar.

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.

Este es el famoso principio in dubio pro operario que fue analizado en la revisión de literatura atinente al marco doctrinario, y como los dos principios anteriores este tampoco se cumple, pues siempre se actúa en beneficio del patrono y se desprotege al trabajador.

Este principio sí se aplica en los juicios, pues en estos siempre los juzgadores u operadores de justicia aplican en beneficio del trabajador toda duda que no pueda despejarse. Además la propia ley establece el juramento deferido que es una herramienta favorable al trabajador.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Este principio es el menos cumplido inclusive por el propio Estado, pues se ha fijado la remuneración básica mensual en 296 dólares mensuales, situación que no equivale al trabajo que realiza una persona, por ejemplo, un chofer profesional que trabaja más de ocho horas diarias, debe ganar esta remuneración, mientras que un empleado público que se desempeña como conserje y no tiene ningún título profesional gana mil dólares mensuales trabajando únicamente siete horas al día.

Por ello, me atrevo a sostener que este principio no se cumple, por el hecho de que el trabajo no es remunerado de acuerdo a su complejidad sino de acuerdo a las condiciones propias del empresario privado o de la empresa pública, pero el trabajador en general se ve desprotegido en lo absoluto.

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

Hay muchos trabajadores que se desenvuelven en las más terribles condiciones, pues trabajan en minas sin protección, en empresas sin la más mínima condición de salubridad, es común observar a los recolectores de basura sin una mascarilla de protección que a la larga incidirá para que se desarrolle alguna enfermedad viral o una de aquellas enfermedades catastróficas.

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.

Lo más común en nuestro país es que si el trabajador se enferma lo jubilan por enfermedad en el mejor de los casos, esto en las instituciones públicas, pero en las privadas, siempre les siguen el visto bueno por abandono del trabajo, porque antes que los trabajadores puedan justificar su enfermedad ellos ya inician los procesos por abandono y en el mejor de los casos les permiten que pongan reemplazo pagado por los propios trabajadores.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, 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.

Todos conocemos que en la actualidad han desaparecido los gremios en las instituciones públicas y privadas, pues las asociaciones, sindicatos, etc., han ido perdiendo su espacio porque los patronos han dejado de apoyarlos, por ejemplo, se ha prohibido que hayan descuentos de las remuneraciones para beneficio de asociaciones, con ello sus miembros no quieren contribuir económicamente y por lo tanto, las asociaciones tienden a desaparecer.

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

Igual que el principio anterior el gobierno actual ha logrado que las asociaciones desaparezcan paulatinamente y se eliminó las existentes quitándoles el apoyo del gobierno y ese ejemplo han seguido los patronos privados, por ello, han logrado que sus gremios también desaparezcan y no se puede cumplir este principio constitucional.

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

Con este principio se deja sin efectos los dos anteriores, es claro el mandato

constitucional que señala: “…estará representado por una sola organización”, con ello, sobran los comentarios.

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

Aunque el Estado representado por el Gobierno actual sostiene que el diálogo social será el ideal para la solución de conflictos, su práctica ha sido desconocer a los gremios y asociaciones y cuando se plantea algún tema de discusión que conlleve o genere contradicción al gobierno, no se permite ningún tipo de diálogo, al contrario se dispone en forma dictatorial.

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

Este principio es el menos recogido por parte de las autoridades administrativas laborales, y también de las judiciales, pues siempre permiten que se lleguen a acuerdos que perjudican al trabajador, y con la consideración que les va a llevar mucho tiempo llegar a ganar juicios

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

Aún en el país no se cuenta con tribunales de conciliación y arbitraje en todos los distritos judiciales, ello genera que los conflictos colectivos tengan que seguir siendo conocidos por los Inspectores del Trabajo, o por las comisiones conformadas para que puedan solucionarse los conflictos laborales colectivos.

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

Este principio permite que todos los trabajadores se reúnan y bajo los preceptos legales contenidos en el Código del Trabajo, se firmen contratos colectivos que permitan no gozar de beneficios suntuarios sino de beneficios básicos en función personal y familiar.

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

Aquí se destaca que los dirigentes gremiales tendrán garantías necesarias, pero en la práctica se les ha acusado de rebelión por parte del Estado y se ha perseguido a los trabajadores para que no ejerzan el derecho a la huelga, menos aún los empleadores al paro, pues se está persiguiendo a los

empleadores por medio del Servicio de Rentas Internas y por medio del IESS con la finalidad de que no paralicen sus actividades y que todas sus utilidades deban ser declaradas, situación última que beneficia a toda la sociedad.

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.

Este principio es contradictorio con el anterior, pues en aquél se permite la paralización de los empleadores y en este se prohíbe la paralización, de esta forma se observa una gran contradicción que debe ser superada.

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.

Regula la normativa que ha de regir a los trabajadores conforme a su actividad, pues sostiene que en las instituciones donde tiene participación el Estado, deben regirse los administrativos a la Ley de Servicio Público y quienes no al Código del Trabajo.

Ahora bien, analizados los principios constitucionales, conviene analizar el alcance del Art. 38 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone: "… En particular, el Estado tomará medidas de:

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones"[34].

- Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.

No hay en el Código del Trabajo ninguna sanción a las autoridades que permitan la explotación laboral, ni tampoco para quienes explotan a los trabajadores laboral y económicamente.

[34]CÓDIGO DEL TRABAJO. Art. 32.

- El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia,

Lo que ha venido haciendo el gobierno en representación del Estado es obligando a los adultos mayores para que se acojan al beneficio de la jubilación y mediante decretos como el 813 se compraron renuncias obligatorias a varios adultos mayores para permitir que las instituciones públicas se puedan contratar a varias personas y economizar de alguna forma el pago, ya que ingresan ganando menos remuneración de la que ganan las personas adultas mayores por su antigüedad en la institución.

- Desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones

No se ha observado en los cuatro años de vigencia que tiene la Constitución que se capacite a los trabajadores en las empresas privadas, en las empresas públicas siempre ha sido una constante que se realicen capacitaciones en beneficio de las personas que desempeñan sus funciones dentro de estas instituciones públicas.

4.3.2. Estudio Jurídico de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo que protegen a los trabajadores

Acorde a lo que dispone la Constitución de la República, el Código del

Trabajo, en su Art. 1 señala que “Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren”[35].

Ahora bien, los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos, constantes en la Ley, pueden acudir a la Administración de Justicia, que pueden ser los Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte Nacional de Justicia y las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador.

De esta forma los jueces de trabajo, ejercen jurisdicción y competencia en el, conocimiento y en la resolución de conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo de trabajo, y que no encuentren sometidos al conocimiento de otra actividad.

El Art. 582, señala que “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el tramite que el mismo prescribe”.

El trámite que se refiere este articulo es el procedimiento oral, constante con

[35] CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Art. 1.

el Art. 576 y siguientes del el Código del Trabajo.

Este procedimiento oral, debe sujetarse al Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacarificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

También conviene recordar que se ha consagrado el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

El principio dispositivo, es la iniciativa de parte, se prevé la determinación de las pretensiones: “Ultra petita y secundumallegata el probata” (debe pronunciarse según lo alegado y probado); las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; existe disponibilidad privada del proceso.

El principio de inmediación, no se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar. Cuando el Órgano Judicial que va a decidir tomar contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la

realización de la prueba. El Juzgado recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro de conocimiento.

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El debate oral, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes.

El principio de celeridad, es el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa.

El procedimiento oral laboral, se inicia con la demanda, la misma que podrá ser oral o escrita, en la que existe una Audiencia preliminar de conciliación, en la que se realiza la contestación a la demanda, y formulación de pruebas. Luego de esta diligencia, se lleva a cabo la Audiencia definitiva pública, luego en el término de diez días el Juez emite sentencia.

Para asegurar las indemnizaciones y el valor de las costas procesales, el Juez podrá ordenar sobre los bienes de la propiedad del demandado el secuestro, la retención, la prohibición de enajenar o el arraigo.

Pero no hay disposiciones que permitan sancionar a las autoridades que permitan la explotación laboral o económica de los trabajadores, por lo tanto, debe estipularse en el Código del Trabajo disposiciones legales claras y

precisas que impongan a las autoridades evitar la explotación laboral y económica y si no lo hacen, se establecerá las sanciones respectivas por el incumplimiento de sus funciones.

4.3.3. Legislación Comparada

La legislación argentina definió las obligaciones del empleador y los derechos y obligaciones del trabajador a partir de "La Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nº 19587 /72 e intentó crear conciencia, siendo sus objetivos. (Art. 4º)"[36]

Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.

Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los distintos puestos de trabajo.

Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. Esta ley unificó las definiciones de accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo, distinguió las actividades entre normales, penosas, riesgosas o

[36]http://www.secuprof.com.ar/Articulos/Seguridad-e-Higiene/Protecci%C3%B3n-laboral-Derechos-y-obligaciones-del-trabajador.html

determinantes de vejez o agotamiento prematuros y las desarrolladas en ambientes insalubres.

Determinó que todo empleador debe adoptar y aplicar medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, considerando las características constructivas, equipamiento, instalaciones ambientales y sanitarias del ámbito laboral, la realización de exámenes pre ocupacionales y revisiones médicas periódicas, advertir la peligrosidad de ciertas máquinas e instalaciones, denunciar los accidentes y enfermedades del trabajo y capacitar al personal en materia de higiene y seguridad y sobre prevención de los riesgos específicos de sus tareas.

En Colombia, la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo. Tiene por objetivo el desarrollo del Trabajo Decente en Colombia. Regula las relaciones individuales y colectivas del trabajo y la protección de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de las poblaciones vulnerables.

Promueve el fortalecimiento de los actores sociales, la libertad sindical, el Diálogo Social, y la responsabilidad social empresarial.

Finalmente, se encarga de la regulación de las diferentes formas de vinculación laboral del país, y la armonización de las instituciones laborales

para una efectiva protección de los trabajadores.

“La Dirección busca el desarrollo del Trabajo Decente en Colombia, entendiendo que no es suficiente la creación de oportunidades laborales en el país, sino que además se debe garantizar el cumplimiento a los cuatro pilares que ha establecido la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

El acceso al empleo con condiciones de dignidad.

El respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la erradicación del trabajo infantil.

La inclusión en el Sistema de Protección Social.

El Diálogo Social.

La Dirección articula e implementa acciones desde diferentes ámbitos de la política, para la protección laboral de grupos vulnerables: jóvenes trabajadores, personas con discapacidad, poblaciones Indígenas, afrocolombianos, adultos mayores, y trabajadores rurales.

En el espíritu de la promoción del Diálogo Social, la Dirección promueve el fortalecimiento de los actores del tripartismo: trabajadores, empleadores y gobierno, para la negociación y concertación laboral. Así mismo, genera

acciones para el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la responsabilidad social empresarial.

Finalmente, en el mandato de regular las relaciones individuales y colectivas del trabajo y la protección de los derechos fundamentales del trabajo, la Dirección se encarga de promover la construcción de relaciones laborales de largo plazo, bajo esquemas de vinculación laboral que garanticen el pleno desarrollo del Trabajo Decente en el país”[37].

En Venezuela existe la Ley Orgánica del Trabajo y se otorga protección a los derechos del trabajador, y al contrario que en nuestro país se ha dedicado un título a la protección de derechos del trabajador denominado De las Instituciones para la protección y garantías de los derechos:

“Artículo 499. El cumplimiento de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el cual tendrá las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social, asegurando la participación protagónica del pueblo organizado en el marco del proceso social de trabajo.

[37]http://www.mintrabajo.gov.co/derechos-fundamentales.html

2. Aplicar la justicia en materia de trabajo en sede administrativa, con base en los principios constitucionales garantizando la protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
3. Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social y desarrollar los planes y misiones necesarias para garantizar la universalidad, la plena inclusión, protección y el efectivo disfrute del derecho a la seguridad social de todas las personas, particularmente quienes más lo necesiten, independientemente de su capacidad contributiva.
4. Recoger y procesar la información necesaria para apoyar el diseño y ejecución y de políticas y planes en materia de Trabajo; para la reforma o aprobación de leyes, reglamentos y decretos destinados a fortalecer el trabajo como hecho social y proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado.
5. Ejercer vigilancia y aplicar los correctivos necesarios para que dentro de la relación de trabajo no se apliquen mecanismos destinados a simular la relación laboral en fraude a la Ley, y se garantice la estabilidad laboral y la inamovilidad laboral.
6. Participar en el diseño y ejecución de planes y misiones relacionados con la formación de los trabajadores y trabajadoras; con la promoción, protección y desarrollo de las fuentes de trabajo; con la protección de los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que

adelante el Ejecutivo Nacional.

7. Supervisar, inspeccionar y fiscalizar los entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente las relacionadas con las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral, con especial atención a los sectores que, por sus características, tienen modalidades especiales de condiciones de trabajo, y contribuir en la elaboración de leyes que regulen la materia laboral para estos sectores, procurando la mayor participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sociales.
8. Asegurar la atención a los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia, procurando su incorporación de pleno derecho a la seguridad social, y apoyando las iniciativas destinadas al desarrollo de proyectos organizativos para la producción de bienes y servicios de estos trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso social de trabajo.
9. Publicar, en coordinación con el instituto con competencia en estadísticas, dentro de los primeros seis meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual contendrá las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada de la situación laboral nacional.
10. Vigilar el cumplimiento de la normativa destinada a la protección de la familia, la maternidad y la paternidad, y aplicar los correctivos necesarios para asegurar el pleno disfrute de derechos.

11. Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre, vacaciones y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes para asegurar, mediante planes especiales y misiones, el disfrute del turismo social, el deporte, la cultura y la recreación, a partir de las organizaciones del Poder Popular.
12. Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga.
13. Asesorar y asistir legalmente en forma gratuita a trabajadores, trabajadoras, grupos de trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones en todo lo correspondiente a la materia laboral;
14. Aplicar las sanciones establecidas para los infractores y las infractoras de las normativas en materia de trabajo y emitir la solvencia laboral, documento que certifica que el patrono o patrona no tiene incumplimientos en materia laboral.
15. Apoyar y colaborar con las iniciativas de los consejos de trabajadores y trabajadoras, orientadas a dirigir y proteger el proceso social de trabajo para la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, procurando la justa distribución de la riqueza producida a costos y precios justos.
16. Apoyar y colaborar con los trabajadores y las trabajadoras en los

procesos de reactivación productiva de entidades de trabajo recuperadas por el Estado;

17. Mantener amplio diálogo, democrático y participativo, con las organizaciones sindicales y sociales que se relacionan en el proceso social de trabajo.
18. Presentar proyectos de ley en materia de trabajo y seguridad social a partir de la amplia participación de las organizaciones sociales;
19. Las demás que le asignen la Constitución y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

Del ministro o ministra del poder popular con competencia en materia del trabajo y seguridad social

Artículo 500. El ministro o ministra del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá las siguientes atribuciones:

1. Dictar las Resoluciones y realizar todas las actuaciones y acciones que la Ley indica son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, las leyes atinentes a la seguridad social, los reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social.
2. Autorizar la ocupación temporal por los trabajadores y trabajadoras de una entidad cerrada ilegalmente o abandonada por sus patronos o

patronas, y designar mediante resolución la junta administradora especial en protección de los puestos de trabajo, del proceso social del trabajo y de la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades del pueblo.

3. Convocar la reunión normativa laboral, presidirla o designar al funcionario o funcionaria del trabajo que la presidirá, homologar la convención colectiva aprobada por la reunión normativa laboral y decidir sobre la solicitud de extensión de la convención normativa laboral.
4. Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables en casos de controversia, y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores y trabajadoras del derecho a huelga.
5. Ordenar por resolución el arbitraje obligatorio de un conflicto colectivo de trabajo y el reinicio de las actividades en los casos establecidos por la Ley.
6. Conocer y decidir sobre los recursos jerárquicos interpuestos contra las Providencias Administrativas recurribles de los Inspectores o Inspectorías del Trabajo y contra la abstención del registro de una organización sindical por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.
7. Sustanciar y decidir los procedimientos de sanción contra Inspectores o Inspectoras del Trabajo y ratificar ó revocar la decisión de sanción a un funcionario o funcionaria del trabajo cuando signifique su

remoción.

8. Solicitar del Ministerio Público su actuación para los casos de infracciones a la Ley que ameritan la intervención de los órganos jurisdiccionales.
9. Crear, mediante resolución, las Inspectorías del Trabajo y las Sub Inspectorías del Trabajo, necesarias para la protección eficaz y eficiente del proceso social del trabajo y los derechos de trabajadores y trabajadoras determinando su jurisdicción.
10. Crear, mediante resolución, los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo que sean necesarios en el marco de los planes de de desarrollo económico y social de la Nación.
11. Las demás que le asignen la Constitución y las leyes.

De los funcionarios y las funcionarias del trabajo

Artículo 501. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo no podrán tener interés, directo, ni indirecto, en las entidades de trabajo comprendidas en su jurisdicción”[38].

De esta forma se ha presentado y determinado la forma como en otros países se protegen los derechos del trabajador.

[38]http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-viii/

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Es preciso indicar que para la realización del presente trabajo de Tesis, me serví de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos, el método científico es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyaré en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

INDUCTIVO y DEDUCTIVO.- Estos métodos me permitieron, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos.

MATERIALISTA HISTORICO.- Me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.-

DESCRIPTIVO.- Este método me comprometió a realizar una descripción

objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

ANALITICO.- Me permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

La investigación realizada es de carácter documental, bibliográfica y de campo y comparativamente para encontrar normas jurídicas comunes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejantes y por tratarse de una investigación analítica apliqué también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de trascripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantuve una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta a los Abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas legales; en nuestra ciudad de

Loja, para conocer su criterio y para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad este trabajo.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas que fue necesario para regular en el Código del Trabajo las normas que protejan a los trabajadores de toda explotación laboral y económica y si de hecho se da, que se sancionen a las autoridades que no han evitado dicha explotación y a los empleadores que la han ocasionado.

6. RESULTADOS

6.1.PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.

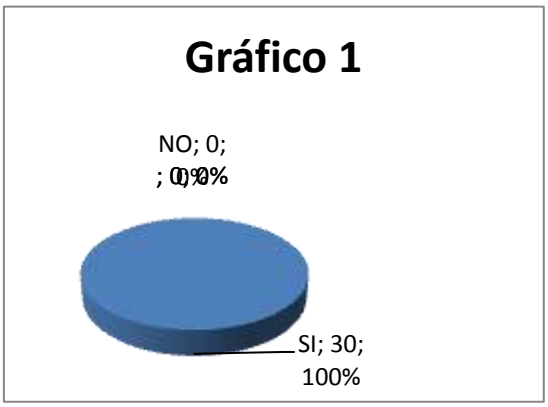
Con la finalidad de tener un acercamiento real al problema de investigación, y para dar cumplimiento a los requerimientos metodológicos establecidos en la Carrera de Derecho, en la Modalidad de Estudios a Distancia, procedí a la realización de un trabajo investigativo de campo a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, instrumento que fue aplicado a treinta Abogados en libre ejercicio profesional y que fue diseñada en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de Tesis, por lo que he considerado didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

PRIMERA PREGUNTA

¿Tiene conocimiento sobre el régimen constitucional y legal que protege a los trabajadores?

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autora: Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle
Fuente: Población investigada: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados respondieron afirmativamente, y ninguno de los encuestados respondió en forma negativa.

ANÁLISIS

Al ser la población investigada profesionales en Derecho, la respuesta a esta pregunta es evidente que resultaría positiva, pues aunque el principio de conocimiento de la ley nos involucra a todos, los profesionales de Derecho por ejercer su profesión están obligados al conocimiento de la ley, por ello, el100% de la población investigada, tienen conocimiento sobre el régimen constitucional y legal que protege a los trabajadores.

El conocimiento de los Abogados sobre el régimen constitucional y legal que

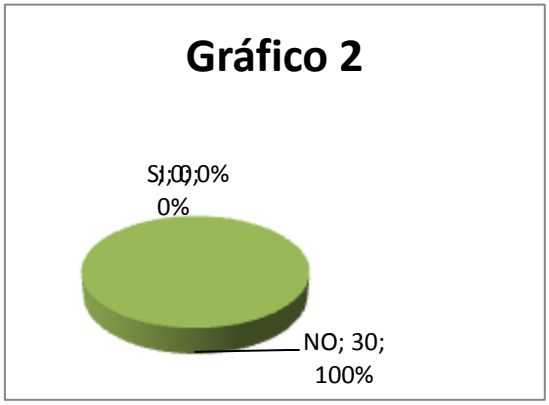
protege a los trabajadores garantiza la confiabilidad de los datos que brinda la investigación, pues, es necesario aclarar que al encuestar a los Abogados fue muy difícil mi trabajo, ya que recolecté la información de profesionales destacados y con mucha experiencia lo que garantiza el nivel de mi investigación.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Conoce usted sobre las medidas tomadas por el Estado para erradicar la explotación laboral y económica a los trabajadores?

INDICADORES	f	%
SI	-	-
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Autor: Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle
Fuente: Población investigada: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

La población investigada en su mayoría absoluta (100%) no conocensobre las medidas tomadas por el Estado para erradicar la explotación laboral y

económica a los trabajadores.

ANÁLISIS

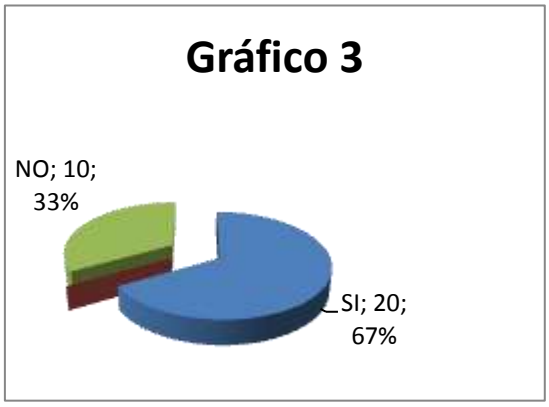
La población investigada con toda la razón contesta que no conocen de las medidas tomadas para erradicar la explotación laboral, porque simplemente no existen, por lo tanto, sería erróneo conocer algo inexistente.

TERCERA PREGUNTA

¿Cree usted que en el Código del Trabajo se debe desarrollar el principio constitucional de protección a los trabajadores de toda explotación laboral o económica?

INDICADORES	f	%
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Autora: Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle
Fuente: Población investigada: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Se puede apreciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 67%, opinan que en el Código del Trabajo se debe desarrollar el principio constitucional de protección a los trabajadores de toda explotación laboral o económica; y el otro complemento de la población investigada, el 33% en cambio, considera que no deben desarrollarse tales principios.

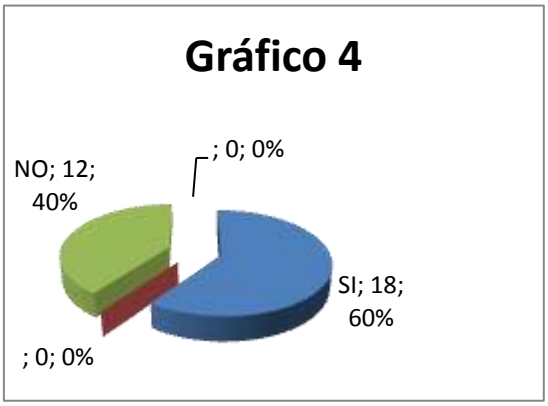
ANÁLISIS

Las personas que conforman la minoría en esta pregunta, es decir, quienes contestan negativamente, lo hacen fundamentando su respuesta en que ya están en la Constitución y por lo tanto, son de aplicación directa por lo que no deben estar desarrolladas en el Código del Trabajo para que puedan ser respetadas por quien les corresponda.

CUARTA PREGUNTA
¿Cree usted que es necesario que los trabajadores reciban la protección del Estado y sancionen a los patronos explotadores?

INDICADORES	f	%
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Autora: Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle
Fuente: Población investigada: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 60%, en la sociedad ecuatoriana existe la necesidad que los trabajadores reciban la protección del Estado y sancionen a los patronos explotadores, mientras que el 40% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que no existe la necesidad de que los trabajadores reciban la protección del Estado y sancionen a los patronos explotadores.

ANÁLISIS

Las personas que responden afirmativamente a esta pregunta, lo hacen basando sus criterios en que es necesario que los trabajadores reciban protección por parte del Estado para que puedan cumplirse los preceptos constitucionales y principalmente que todos los trabajadores puedan evitar ser explotados para que produzcan y sirvan al país y éste se desarrolle.

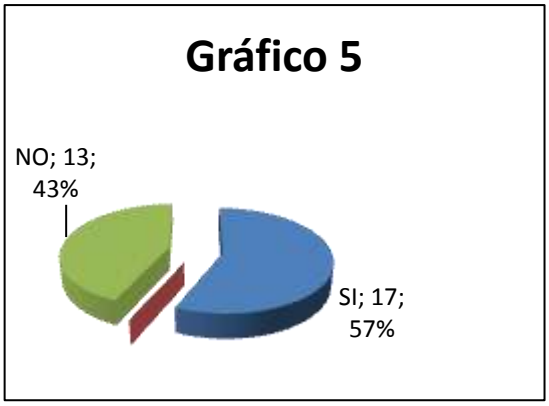
Mientras que quienes no consideran que se debe realizar tal protección

concluyen manifestando que es poner en riesgo a los propios trabajadores por cuanto cuando se sancionen a las personas por explotar preferirán trabajar en familia y despedirán a los particulares, es decir aumentará el desempleo.

QUINTA PREGUNTA
¿Considera usted que se debe reformar el Código del Trabajo para proteger a los trabajadores de la explotación laboral sancionando a los empleadores?

INDICADORES	f	%
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100%

Autora: Hilda Sulianita del Cisne Tinoco Calle
Fuente: Población investigada: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 57%, opinan que se debe reformar el Código del

Trabajo para proteger a los trabajadores de la explotación laboral sancionando a los empleadores, mientras que el 43% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que no se debe reformar el Código del Trabajo para proteger a los trabajadores de la explotación laboral sancionando a los empleadores.

ANÁLISIS

Las personas que contestan afirmativamente, lo hacen respaldando su criterio indicando que mientras se sancione a los empleadores por explotar a los trabajadores, éstos cumplirán con todas sus obligaciones laborales, y los trabajadores recibirán sus remuneraciones justas y tendrán acceso a todo derecho laboral.

En cambio los que contestaron negativamente sostienen que al igual que sostuvieron en la pregunta anterior, lo único que se logrará con la sanción a los empleadores es que dejen de contratar y se aumentará el desempleo y los trabajadores más allá de estar protegidos se quedarán en el desempleo.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Al desarrollar el presente subcapítulo debo indicar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria, jurídica y empírica, por lo que puedo manifestar que pude verificar positivamente los objetivos planteados al inicio de la presente tesis.

Cabe mencionar el objetivo general el cual fue redactado de la siguiente manera:

- Realizar un estudio de carácter jurídico, crítico y doctrinario del régimen legal que regula los derechos de los trabajadores y sancionatorio a los patronos.

El estudio jurídico lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente el régimen legal que regula los derechos laborales, y en fin de todas las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en los numerales constantes en el acápite de la revisión de literatura.

Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el

desarrollo de la revisión de la literatura presentado.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos, por lo tanto los trascribiré en su orden respectivamente:

- Determinar la imperiosa necesidad de desarrollar el mandato constitucional de que el Estado erradique la explotación laboral, incorporando normas en el Código del Trabajo que permitan sancionar a los patronos que explotan a sus trabajadores.

Este objetivo se justifica con las respuestas dadas por mis encuestados a las preguntas que tienen relación a que no se han tomado medidas para erradicar la explotación ni que existen sanciones a los patronos que explotan a los trabajadores.

Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

- Demostrar la necesidad existente en la sociedad ecuatoriana para que los trabajadores reciban la protección del Estado y sancionen a los patronos explotadores.

Para la verificación de este segundo objetivo específico planteado, luego de la aplicación de las encuestas, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues todos los encuestados manifestaron que es adecuado que se protejan a los trabajadores y se sancionen a los patronos explotadores.

Por todas las versiones vertidas como autora y obtenidas tanto por el estudio realizado, así como por el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este segundo objetivo planteado en la presente investigación

- Proponer un Proyecto de reformas al Código del Trabajo para proteger a los trabajadores de la explotación laboral sancionando a los empleadores.

Por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificarlo aún más al presente, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, cuyo análisis me permitió idear de mejor manera la propuesta que presentaré en el ítem pertinente. Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente me ha sido posible la verificación de último objetivo específico.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada la cual quedó estipulada de la siguiente forma:

- LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA, NO DESARROLLA EL MANDATO CONSTITUCIONAL QUE OBLIGA AL ESTADO A PROTEGER A LOS TRABAJADORES DE TODA EXPLOTACIÓN LABORAL POR LO QUE SE DEBERÍA REFORMAR EL CODIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO SANCIONES A LOS PATRONOS QUE EXPLOTEN A SUS TRABAJADORES.

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto el general como el específico, relacionados con el trabajo de campo, se logró evidenciar que la legislación laboral, específicamente en el Código del Trabajo vigente en nuestro país no se protege a los trabajadores ni se sanciona a los patronos por explotar laboral y económicamente.

8. CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente tesis, sobre la problemática planteada, he podido llegar a determinar las siguientes conclusiones más relevantes:

- El trabajo es un deber y fundamentalmente un derecho de las personas y así se protege constitucionalmente.

- El Código del Trabajo en el Ecuador no ha desarrollado el principio establecido en la Constitución de la República del Ecuador de la protección a los trabajadores.

- La mayoría de las personas investigadas a través de la encuesta estima necesario que se reforme el Código del Trabajo para permitir que se sancionen a los patronos que explotan laboral y económicamente.

- Que lamentablemente, las medidas cautelares en materia laboral, no son tales, ni cumplen su función precautelatoria, ya que se las debe pedir después de sentencia.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Que los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar la protección de los trabajadores.

- Que, la Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, y cada Colegio de Abogados organicen seminarios, y talleres de capacitación dirigidos a sus socios, cuyas temáticas versarán sobre los derechos laborales.

- Que las autoridades de las Universidades y Escuelas Politécnicas de todo el país, realicen la apertura y creación de diplomados, especialidades y maestrías relacionadas a la formación de Abogados en el campo del Derecho Laboral.

- Que se expidan reformas al Código del Trabajo para que se proteja a los trabajadores de toda forma de explotación laboral

y económica y se sancione a los empleadores que realicen tales explotaciones.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA.

Con todos los elementos adquiridos mediante la presente investigación puedo realizar la siguiente propuesta de reformas:

LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que es deber primordial del estado garantizar a todos los ciudadanos un acceso al trabajo y protección laboral.

Que los trabajadores no cuentan con normas legales que protejan a los trabajadores.

Que los empleadores no son sancionados por explotar laboral y económicamente a sus trabajadores.

Que de conformidad con el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador, es deber del Estado proteger a los trabajadores.

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 120, numeral seis, expide la siguiente:

LEY REFORMOTARIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- En el Art. 5 el siguiente inciso:

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.

Protegerán a los trabajadores de toda explotación laboral y económica y se sancionará a los patronos por cualquier forma de explotación que ejecutaren con sanciones pecuniarias que establecerá el Ministerio de Relaciones Laborales de acuerdo a la gravedad de la explotación, pero en ningún momento será menor a dos remuneraciones básicas unificadas.

La misma sanción se impondrá a las autoridades que conozcan sobres tales actos de explotación.

Artículo 2.-Deróguense todas las normas legales que se opongan a la presente reforma.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, en Quito, Distrito Metropolitano, a los dos días del mes de octubre del año dos mil doce.

f.)PRESIDENTE. f.) SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFIA

- ANTOKOLETZ: Tratado elemental de legislación del trabajo. Buenos Aires, 1941, t. I.

- ALEJANDRO GALLART FOLCH, ”Derecho Español del Trabajo”. E. Labor, Madrid, 1996.

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, EditorilHeliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.

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

- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2005.

- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 1997.

- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Derecho Laboral Aplicado.
- CEVALLOS, María Elena. LEGISLACIÓN LABORAL. Ciencias Jurídicas. UTPL. Volumen II. Loja. 1999.
- CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO LEY 1938/1949 LEY NRO.

3422/1977 Expte. Nro. 860-G-1977. San Salvador de Jujuy, 31 de agosto de 1977. Argentina.

- CODIGO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CASTORENA, Jesús: Manual de Derecho Obrero. México, D.F.1932.
- DECLARACIÓN DE LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- DESPOTIN. El derecho del trabajo. Su evolución en América. Buenos Aires, 1947.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Océano, Año 2004.
- ESPASA. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.
- GOLDSTEIN. Mateo: Derecho Hebreo. Buenos Aires, 1948, especialmente el capitulo “Derecho del Trabajo”.
- GUZMÁN LARA, Aníbal, Diccionario Explicativo de Derecho Civil

Ecuatoriano, Edición. 2005.

- HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador.

- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2010.

- MASCAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII. Editor Francisco Seix, Barcelona. 1995.

- POBLETE TRONCOSO: Condiciones de vida y de trabajo de la población indígena del Perú. Ginebra, 1938.

- PEREZ PATÓN: Principios de Derecho Social. Buenos Aires, 1946.

- http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo

- http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo

11. ÍNDICE

Certificación ii

Autoría iii

Agradecimiento iv

Dedicatoria v

Tabla de Contenidos vi

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.2 Abstract 4

3. INTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA 9

4.1. MARCO CONCEPTUAL 9

4.1.1. El Trabajo. Diferentes concepciones 9

4.1.2. Concepto de Explotación 16

4.1.3. Protección de los derechos de los trabajadores 17

4.2. MARCO DOCTRINARIO 20

4.2.1. La explotación laboral en la historia y la Contemporaneidad 20

4.2.2. El Trabajo en el Ecuador 28

4.2.3. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador 28

4.2.3.1. Las Primeras Leyes Obreras 30

4.2.3.2. La Primeras Leyes Obreras en Sudamérica. 31

4.2.4. El Trabajo como derecho fundamental de las personas 32

4.2.4.1. Protección y tutela para el trabajador. 33

4.2.4.2. Irrenunciabilidad de derechos. 34

4.2.4.3. Intangibilidad de derechos. 36

4.2.4.4. Estabilidad y continuidad laboral. 37

4.2.4.5. Principio In dubio pro-operario. 38

4.2.4.6. Obligatoriedad para el trabajo. 40

4.2.4.7. Libre asociación. 42

4.2.4.8. Libertad de trabajo y contratación. 43

4.2.4.9. Transacción. 45

4.2.4.10. Igualdad de remuneración. 46

4.2.5. El Trabajo como deber del Estado 48

4.2.6. Nuevas formas de explotación laboral 51

4.3. MARCO JURÍDICO 53

4.3.1. Análisis de las disposiciones constitucionales referentes a garantizar la protección a los trabajadores contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. 53

4.3.2. Estudio Jurídico de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo que protegen a los trabajadores 69

4.3.3. Legislación Comparada 72

5. MATERIALES Y MÉTODOS 82

6. RESULTADOS 85

6.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta. 85

7. DISCUSIÓN 93

7.1. Verificación de objetivos. 93

7.2. Contrastación de hipótesis 96

8. CONCLUSIONES 97

9. RECOMENDACIONES 98

9.1. Propuesta de reforma. 99

10. BIBLIOGRAFIA 102

11. ÍNDICE 105