UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

"NECESIDAD DE REFORMAR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO, DETERMINADOS EN EL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFORMANDO LA INSTITUCIÓN DEL DESAHUCIO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, O UNA LIQUIDACIÓN JUSTA"

Tesis previa a optar por el grado de Abogado

AUTOR:

Harman Javier Valarezo Tapia

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Loja – Ecuador.

2012

Dr. Felipe Solano Gutiérrez.

CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

C E R T I F I C A:

Que he dirigido durante todo el proceso de su desarrollo la tesis: "presentada por el señor, Harman Javier Valarezo Tapia. Una vez que la investigación ha sido revisada, corregida y cumple con todas las exigencias reglamentarias, autorizo la presentación de la misma para los fines de ley.

Loja, Septiembre del 2011

Dr. Felipe Solano G.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Los resultados de este proceso de investigación, los criterios, análisis, conclusiones y recomendaciones, así como la propuesta de reforma expuestos en el presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Loja, Septiembre 2011

.

Harman Valarezo Tapia.

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta fase de formación académica, exteriorizo mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, por su significativa contribución en el proceso.

Mi reconocimiento y gratitud, de manera especial, al Dr. Felipe Solano, en su calidad de Director del presente trabajo de investigación, quien con su experiencia, sus conocimientos en este campo jurídico, ha sabido orientar y corregir el proceso de investigación durante los meses que me ha correspondido su diseño y desarrollarlo.

El autor.

DEDICATORIA

A mi familia, de manera especial a mi Padres y a mí, del quienes con su afecto, esfuerzo y comprensión, contribuyeron con su apoyo moral a que pueda terminar mis estudios profesionales, a ellos le dedico el presente esfuerzo académico.

Harman Valarezo Tapia.

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACION
AUTORIA
AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
CONTENIDO
1. TITULO
2. RESUMEN
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA.
MARCO CONCEPTUAL
4.1. RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR
MARCO DOCTRINARIO
4.2. Origen del Trabajo.
4.2.1. El Derecho al Trabajo como parte del buen vivir.
4.2.2. El Código del Trabajo su Aprobación y Promulgación
4.3. LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
4.3.1. La Constitución Política
4.3.2. El Código del Trabajo
4.3.3. Las Leyes del Seguro Social Obligatorio.
4.4. LA CONCEPTUALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO INDIVIDUAL.
4.4.1. El contrato individual
4.4.2. Elementos del Contrato
4.4.2.1. Acuerdo de Voluntades:
4.4.2.2. Prestación de Trabajo.
4.4.2.3. Dependencia o Subordinación:
4.4.2.4. Pago de Remuneraciones:
4.4.2.5. Empleado u Obrero.-
4.4.2.6. El Empleador.-
4.5. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.
4.5.1. Contrato Expreso de Trabajo

4.5.2. Contrato de Trabajo a Sueldo
4.5.3. Contrato por tiempo Fijo
4.5.4. Contrato de tiempo Indefinido.-
4.5.5. Contratos Eventuales, Ocasionales.-
4.5.6. Contratos Ocasionales.-
4.5.7. Contrato a Prueba
4.5.8. Contrato por Obra Cierta
4.5.9. Contrato por Enganche
4.5.10. Contrato de trabajo por Horas
4.6. LA JORNADA DE TRABAJO
4.6.1. Definición
4.6.2. Clasificación
4.6.2.1. Jornada Ordinaria
4.6.2.2. La jornada Extraordinaria
4.6.2.3. La jornada suplementaria
4.6.2.4. La jornada de Recuperación
4.7.REMUNERACIONES
4.7.1. Definición
4.7.2. Características
4.7.3. Principios Generales
4.7.4. . Formas
4.7.5. FUENTES
4.7.6. Rubros que Forman Parte de la Remuneración
4.7.7. Remuneraciones Adicionales
4.8. LOS RIESGOS DEL TRABAJO, LAS RESPONSABILIDADES Y EXENCIONES.
4.8.1. Los Riesgos del Trabajo
4.8.2. Accidentes de Trabajo.
4.8.3. Enfermedades Profesionales.
4.8.4. Incapacidad del Trabajador.
4.8.5. Incapacidad Absoluta y Permanente para el Trabajo.
4.8.6. Incapacidad Absoluta y Temporal Para el Trabajo.

4.8.7. Incapacidad Parcial Para el Trabajo.
4.8.8. Incapacidad Parcial y Permanente para el Trabajo
4.8.9. Incapacidad Parcial y Temporal para el Trabajo
4.8.10. Exenciones
4.9. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
MARCO JURIDICO
4.9.1. El Visto Bueno.-
4.9.2. El Desahucio
4.9.3. El Despido Intempestivo
4.9.4. La Liquidación del Tiempo del Trabajo
4.9.5. Reclamo Administrativo y Demanda Laboral.
4.9.6. El Procedimiento Oral en la Reclamación Laboral
4.9.7. El Reclamo Administrativo
4.10. LAS CONTROVERSIAS INDIVIDUALES.
4.10.1. La Demanda Laboral
4.10.2. La Audiencia Preliminar
4.10.3. La Reconvención
4.10.4. La Rebeldía
4.10.5. Audiencia definitiva
4.11. LA COMPETENCIA LABORAL
4.12. LA LIQUIDACIÓN DE LAS REMUENRACIONES RECONOCIDAS EN SENTENCIA.
DERECHO COMPARADO
5. MATERIALES Y MÉTODOS
6. RESULTADOS
6.1. Presentación y Análisis Encuesta de los resultados de la investigación campo
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de Objetivos
7.1.1. Objetivo General
7.1.2. Objetivos Específicos
7.2. Contrastación de Hipótesis
7.3. Sustento Jurídico de la Propuesta

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

1. **TITULO**

“NECESIDAD DE REFORMAR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO, DETERMINADOS EN EL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFORMANDO LA INSTITUCIÓN DEL DESAHUCIO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, O UNA LIQUIDACIÓN JUSTA”

2. RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo, demostrar las contradicciones que tienen las disposiciones legales frente a la realidad social, por lo tanto, muchas de las veces no se ajustan a los principios constitucionales del buen vivir con su realidad, lo que no permite la convivencia social y el propio principio de seguridad jurídica se pone en duda frente a esta realidad, lo que no se garantiza en un Estado de Derechos.

Siendo la contratación y el trabajo una actividad lícita, legal, estas no pueden estará por debajo de los principios supremos que tiene el Estado, como es de garantizar una vida con dignidad, con seguridad, si esto en lo futuro, provocaría graves daños a la propia sociedad. De ahí surge la necesidad de plantear las reformas legales necesarias que deben ser tratadas por el legislador en forma oportuna, que permita, y garanticen, que al culminar el proceso de relación contractual no se lesione el derecho al trabajo sino a los propios principios de seguridad alimentaria y de vida de los trabajadores.

De ahí surge la necesidad de que en la tramitación judicial en el campo laboral, se produzca un proceso de liquidación que permita, dos cosas, el uno, que se garantice el derecho constitucional a la estabilidad, o, el derecho a recibir una liquidación que le permita, vivir con dignidad, situación que ayudaría a mantener la armonía laboral entre empleadores y trabajadores.

Con estos referentes planteo la necesidad de reformar lo dispuesto específicamente en los Arts. 188, 189, 191 y 193 del Código del Trabajo, lo que permitirá mejorar la situación laboral y el problema social.

ABSTRACT

SUMMARY

this work aims to demonstrate the contradictions that have law against social reality; therefore, often times do not conform to the constitutional principles of good living with their reality, which does not allow social interaction and the very principle of legal certainty in doubt with this reality, which is not guaranteed in a constitutional state and human rights.

Since hiring and working a lawful activity, legal, these cannot be below the highest principles of each State, as to ensure life with dignity, security, if this is not guaranteed and it is guaranteed future, cause serious damage to the company itself. Hence the need to raise the legal reforms needed to be add ressedby the legislature in a timely manner to permit, and ensure that on completion of the process of contractual relationship with the right not work butt the very principles of safety food and life of workers.

Hence the need for judicial hand lignin the work place, there is a settlement process that allows two things, one, to ensure the constitutional right to stability, or the right to receive liquidation lowed to live with dignity, a situation that would help maintain industrial harmony between employers and workers.

These references raised the need for reforms specifically provided in

Arts.188,189, 191and 193of the Lab our Code, which will improve the employment situation and social problem.

3. INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación, se encuentra desarrollado de conformidad a los requisitos previstos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, en virtud contiene el resumen en castellano, y en inglés, sobre sus aspectos sustanciales y globales, en este punto me enfoco a mi temática de mi investigación.

La revisión de la literatura me permito el acercamiento adecuado, para desarrollar la temática, y poder enfocar correctamente el problema, el mismo que se desarrolló en el área laboral, en relación a la estabilidad laboral de los trabajadores.

Dentro de lo referentes, en lo jurídicos Marco Conceptual Doctrinario, y Jurídico, destaco la importancia, lo que corresponde a su origen sus principios, y fines con las que me permitiré establecer el vínculo entre el empleador y el empleado.

Existe inseguridad jurídica en contra de los trabajadores por parte del empleador, trayendo como consecuencia el desempleo, de tal manera, que esta investigación demuestra claramente, que exista la necesidad de reformar las instituciones del Desahucio, a fin de Garantizar la Estabilidad Laboral, o una Liquidación Justa.

Para lograr el impacto de mi tesis, he recurrido a una metodología apropiada, con métodos académicos y autorizados por la Universidad Nacional de Loja, en sus sistemas de investigación, de tal manera en encuestas entrevistas que presento, en

donde corroboro, la hipótesis y puedo despejar ampliamente los objetivos logrando conclusiones, que se proyectan en recomendaciones, y en una propuesta legal en el Código de Trabajo Ecuatoriano.

El respaldo de mi trabajo, se encuentra en mi formación Universitaria, y en las fuentes bibliográficas, y de consulta que han constituido en base fundamental de la doctrina que expongo en el presente trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, **en su Art. 33** dispone: "El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a los trabajadoras y trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de sus laborales en forma saludable y libremente escogido o aceptado". Además en el Capítulo Sexto sobre el Trabajo y Producción, Sección Tercera Art. 325 de la Constitución, manifiesta que "el Estado garantiza el derecho al trabajo.

Reconocerá todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas y como autores sociales productivos, a todos los trabajadores y trabajadoras". Partiendo de estas disposiciones constitucionales es necesario entender que el empleo debe darse de una manera justa y equitativa, en la cual el Estado es el garante y generador de aquellos mecanismos que coadyuven a que se dé una debida aplicación de la relación contractual, y de esta manera evitar el desempleo o el subempleo, cuya obligación constitucional tiene que ser ejecuta no solamente por el Poder ejecutivo, sino por parte de los empleadores privados que tienen las garantías

necesarias para su inversión en nuestra sociedad y contribuir de esta manera a solucionar uno de los problemas sociales que afecta a la sociedad ecuatoriana, como es el desempleo que trae consigo una serie de problemas económicos, de violencia social y jurídicos a los trabajadores.

Otro principio Constitucional es el de irrenunciabilidad, que tiene como fin, garantizar el pleno empleo, es decir tener derecho al trabajo, significa tener derecho permanente a esa labor, sin que exista disposición legal alguna que reduzca su garantía a la estabilidad permanente, aun cuando sus relaciones contractuales se encuentren enmarcadas dentro de la Ley. Así se prevé su terminación, la misma que debe de ser ajustada a derecho y al principio constitucional del buen vivir

Además encontramos la clasificación de los contratos individuales, en la cual se hallan inmersos todas las personas capaces para celebrar un contrato, y no pueden vivir bajo la desesperanza e intranquilidad en sus labores atemorizados que en cualquier momento se les puede terminar sus relaciones labores ya sea por despido intempestivo, por desahucio, o terminación del período por el que fue contratado, sin que tenga derecho a su estabilidad o a una liquidación justa, de tal manera, es necesario se encuentre una solución jurídica a dicho problema, y de esta manera evitar los pedidos de desahucios o dar paso a los despidos intempestivos que perjudican no solamente al trabajador sino a su familia. Aunque sean o no sean indemnizados, las indemnizaciones han sido calificadas de insuficientes frente al problema que cae el trabajador como es el desempleo, conforme se encuentran

contemplados en los Arts. 187, 188 y siguientes del Código del Trabajo, lo que agrava aún más el problema social.

La inestabilidad, la desocupación, traen consigo problemas sociales, el dejar sin trabajo a una persona, sus problemas se multiplican con su familia, por ello la obligatoriedad del Estado es garantizar, ya sea una liquidación justa o el derecho al trabajo en forma estable y permanente. Y son estas regulaciones que se encuentran enmarcados en los contratos de tiempo fijo que tienen una duración de hasta dos años conforme lo señala el Art. 184 y otros, del Código del Trabajo, a los cuales se les debe de dar la regulación necesaria para garantizar la estabilidad laboral tanto en el sector público como privado. Es necesario y fundamental que las liquidaciones que se prevén en los Arts. 188, 189, 191 y 193 del mismo Código del Trabajo, garanticen al trabajador despedido o desahuciado, a tener una garantía económica que le permita vivir con dignidad a él y a su familia.- De ahí nace la necesidad de presentar la propuesta de reforma al Código de Trabajo, a fin de que los derechos de los trabajadores se encuentren debidamente garantizados en la Ley y no sujetos a las normas actuales, que son disposiciones contrarias a todo principio fundamental.

El trabajo de investigación que presento, reviste de significativa importancia para garantizar el debido proceso, al mismo tiempo que se debe fijar los principios constitucionales de inmediatez, celeridad y eficacia, incluida la economía procesal como la regla y no como la excepción.

Por ello, el trabajo contiene un resumen conforme a las disposiciones legales, la Introducción, la revisión de literatura donde se demuestra en forma doctrinaria las contradicciones que tienen las liquidaciones, llámese estas, Desahucio, Visto Bueno, o Despido Intempestivo, cuyo procedimiento es sencillo, frente al problema social de la desocupación, establecida en forma legal contrariando los principios constitucionales señalados de estabilidad.

El trabajo de campo y el análisis estadístico, nos demuestra las opiniones de treinta profesionales del derecho, que expresan la incoherencia y contradicción existente entre la normatividad laboral vigente con los principios constitucionales que motivan la presente investigación y consideran necesaria su reforma.

Cumplo con los objetivos trazados y la contrastación de la hipótesis nos lleva a deducir que es necesario presentar las reformas a los Arts. 188, 189, 191 y 193 del Código de Trabajo, a fin de que se sustente en los principios constitucionales.

Al continuar con mi trabajo de tesis, expreso las conclusiones, luego hago las recomendaciones y presento la propuesta de reforma.

Finalmente concluyo el trabajo con la bibliografía y los anexos.

El Autor

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

MARCO CONCEPTUAL

4.1. RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

"Con la conquista y dominación española. Se estableció un régimen de servidumbre ya que todo conquistador recibía un fundo llamado "ENCOMIENDA" esto de conformidad con los méritos que haya hecho el conquistador a la Corona Española, esta encomienda consistía en una extensión de terreno, incluidos nuestros aborígenes los mismos que quedaban al servicio del conquistador, una organización con características similares era las de las " MITAS" lo que comprendía en trabajos forzados los mismos que periódicamente debían prestar los indios "mitayos" al servicio de sus amos españoles"[1].

De otro lado, se organizaron los "OBRAJES" que eran como una especie de fabricas para la producción de tejido, lo cual permitía a los españoles explotarlos a los indígenas en condiciones infrahumanas. Lo mismo sucedía en las minas.- los ibéricos con la fiebre de la ambición, los sometían y los arrastraban a nuestros nativos a trabajar en los yacimientos de oro y plata. Allí sucumbían los mineros, víctimas de las enfermedades y agotamiento, otra de las formas de servidumbre fueron los "YANACOCHAS" condenados al servicio domestico para toda la vida.

[1] Dr. Marcelo Ruiz Flores; Modulo IX "Función Social del Trabajo y su Régimen Laboral"

Se puede afirmar que en todas formas de trabajo, los indios estaban desprovistos de los más elementales derechos, los salarios eran irrisorios en algunos casos, y en otros no se les pagaba situación que a nuestros indios no les alcanzaba para poder enfrentar sus necesidades básicas y prioritarias, incluidas toda su familia, por ello el aborigen optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pasado real tributo.

De esta serie de abusos y atropellos a la dignidad humana, eran no solamente victimas los trabajadores sino también sus mujeres y sus hijos, es por eso que se considera que servidumbre que establecieron los españoles en América Latina fundamentalmente durante inclusive la colonia, era tan cruel y despiadada como la misma esclavitud.

Es necesario resaltar y para no olvidar de que también existió esclavitud abierta, también se permitió el tráfico de negros traídos del África, para trabajar en lugares muy calurosos donde nuestros aborígenes la sierra no resistían las inclemencias del clima.

Al permitir de la extinción de la época Colonial, y el devenir histórico de la independencia del Ecuador, esto en el año 1830, se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada fundamentalmente por la clase pudiente de ese entonces, los Terratenientes; los mismos respondían a sus propios intereses de clase, en consecuencia algunos derechos de los ciudadanos fueron conculcados, especialmente los derechos políticos de los trabajadores, y en general de todas las personas que tenía una relación de dependencia, es así que por ejemplo en el Art. 12 de la Constitución Política del Estado del Ecuador de ese entonces sostenía, entre otras cosas que: para entrar en goce de los derechos de ciudadanía se requería **1**.-Ser casado, o mayor de edad, de 22

años de edad **2**.- Tener una propiedad o bien raíz, valor de 300 pesos o ejercer alguna profesión o industria útil, sin sujeción a otro como sirviente doméstico o jornalero; **3.-** como se puede apreciar este odioso discrimen de alguna otra manera que no existió un mejoramiento socio político y económico, para la gran población compuesta especialmente por trabajadores de la cuidad, campesinos e indios.

La disposición Constitucional relativa a discrimen con respecto a los requisitos de ciudadanía, sigue vigente hasta la quinta Constitución expedida en el año de 1861, en la cual se suprimió aquel discrimen, contra los trabajadores.

La Constitución Garciana de 1869 conocida históricamente como la " CATA NEGRA" se exige ser católico apostólico u romano, para poder ejercer los derechos de ciudadanía, de tal manera que atentaba a la libertad de cultos, pero fue necesario que pasaran casi un siglo para que se borre de la Constitución el odioso y discriminado requisito de saber leer y escribir para ser considerado ciudadanos, y de esta manera los trabajadores y campesinos pudieran tener acceso a tener un trabajo.- es necesario enfatizar, y recapitular un hecho importante y trascendental en la vida republicana del Ecuador, en el año 1852, el Congreso expide la Ley, de la "MANUMISION DE LOS ESCLAVOS" , ya dicha ley fuera promulgada por el Presidente José María Urbina, esta ley permitió que es Estado Ecuatoriano los adquiera o mejor los comprara a los esclavos y luego sean liberados de aquel yugo.- De esta manera se pudo dar fin a esta modalidad de trabajo esclavista en nuestro país.

En relación a los antecedentes históricos del Contrato de Trabajo se remonta al año de 1861, fecha la cual entra en vigencia el Código Civil, en la cual rige la institución romana del arrendamiento de servicios o localización de servicios, en los siguientes términos: “El arrendamiento de un contrato en las que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejercer una obra o a prestar un servicio, y la otra pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado”.

Con el venir del tiempo, y con el triunfo de la revolución Liberal por el caudillo Eloy Alfaro Delgado, se introducen algunos logros trascendentales en el orden político, social y económico. Lamentablemente estos logros, avances, como también expectativas se vieron truncadas, con la muerte del “Viejo Luchador” el mismo que dejo sentadas las bases de un estado moderno para aquella época.

A comienzos la actividad bancaria y agro exportadora del litoral ecuatoriano, de la incipiente burguesía que hicieron posible la Revolución Liberal de 1895, desarrollaron un proceso de industrialización en el Ecuador, con la contribución innegable de la técnica y el capital foráneo, arribo el capital financiero del imperio del norte con su abanico de miseria y de luz.

El 15 de noviembre de 1922, la clase obrera de nuestro país, comienza su estreno político, como producto de la crisis económica que la nación atravesaba, por lo tanto realiza un levantamiento de la masa obrera, y como respuesta a este levantamiento el gobierno de turno mando a masacrar a través de las fuerzas armadas represivas a los trabajadores.

Posteriormente en la Presidencia de Baquerizo Moreno, el 11 de noviembre de 1916, se sanciono y se promulgo la PRIMERA LEY OBRERA, en dicha ley se recoge algunas conquistas importantes laborales, en las que se establece lo siguiente. Que todo trabajador sea de naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta, concomitivamente se regula la bonificación por horas excedentes de trabajo, diurno u nocturno, y el servicio por turnos, además se establece la figura jurídica laboral del desahucio del contrato, con lo que se franquea que se deberá notificar con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios.

Con fecha 22 de septiembre de 1921, el presidente Tamayo, promulga LA SEGUNDA LEY OBRERA, en cuya norma se recogen eficazmente lo que se debe entender por obrero, jornalero y patrón, en donde se incluye por primera vez al Estado, y a las entidades de derecho público, se establece la equivalencia entre accidentes de trabajo, y enfermedades profesional, también se regula las indemnizaciones que debe percibir el trabajador o sus familiares, cuando se presenten la incapacidad total o parcial, o la muerte del obrero, se califica como figura jurídica laboral, en caso fortuito y de fuerza mayor, y la negligencia del obrero, como casos de excepción del patrono, se establece también el tiempo de las prescripciones de las acciones provenientes del trabajo y se la señala el procedimiento y la competencia en las controversias de trabajo.

En la presidencia del Lojano Dr. Isidro Ayora Cueva, a quien se le encargara la dirección del estado ecuatoriano de ese entonces, expide algunos decretos y leyes que en los albores de la historia del país, se las denomino" La Legislación Social Juliana" en

estas Leyes y Decretos expedidos por el Presidente, Ayora, tenemos las siguientes a saber: el 15 de julio de 1926, mediante decreto Nro.-24 se crea la Inspectoria General del Trabajo, el 15 de julio de 1926, mediante decreto supremo se organiza la Junta Consultora del Trabajo, adscrita al Ministerio de Previsión Social, en esta junta se encargaría de realizar y estudiar los diferentes problemas laborales del Ecuador, como fin tenia la de encontrar soluciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de trabajadores. Con fecha 29 de julio de 1926, mediante decreto supremo Nro.-31 se crea el Reglamento sobre Inspectoria del Trabajo, con el cual se trata de aplicar las leyes y Decretos relativos a las condiciones de trabajo, esto es horas de trabajo y la protección a los trabajadores, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disipaciones relativas, la higiene y salubridad, seguridad de los trabajadores en fabricas, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, y más disposiciones vigentes sobre el contrato de trabajo el 4 de marzo de 1927, se promulga la Ley de Prevención del Trabajo, en cuyo artículo uno se estipula.- La obligación de los patrones de asegurar a sus subalternos condiciones de trabajo que nos presenta un peligro alguno para su salud o vida.

En esta misma Ley de prevención en su artículo 5 se prohíbe ocupar a mujeres y a menores de 18 años de edad en trabajos peligrosos, en el Art. 6 Garantiza a la mujer embarazada estabilidad laboral, y licencia remunerada con el 50% del salario, cuatro semanas antes y seis semanas después del alumbramiento.

El 6 de octubre de 1928, se promulga la Ley de Contrato individual de Trabajo, donde especialmente se define lo que es el patrón incluidas las entidades de Derecho Público y el Estado.- se determina lo que es el contrato de trabajo, se fijan las clases de contrato

en cuanto a su contenido y forma, se establece la autoridad ante quien se debe celebrar los contratos, cuando deben ser escritos el contrato de trabajo y sus requisitos, se fija la duración máxima del contrato de trabajo, el tiempo cuando se debe pagar el salario, por el servicio y el precio de la obra, en esta ley ya se excluyen lo que es el trabajo agrícola, el servicio doméstico, y el trabajo a domicilio, se determinan causas y formas como debe dar por terminado el contrato de trabajo, se establece cuáles son las personas capaces para contratar, y quienes deben autorizar el trabajo para los menores de edad, aparece un límite para la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores, se regula las causas para el despido del obrero y la causa del abandono al trabajo por parte del trabajador, se discierne la calidad de crédito privilegiado lo adecuado al trabajador en caso de muerte o quiebra del empleador, en fin de esta ley dictada y promulgada por el presidente Isidro Ayora, se estima que constituye la basa angular sobre la cual se asienta el actual derecho laboral ecuatoriano.

MARCO DOCTRINARIO

4.2. Origen del Trabajo.

"El trabajo nace con el hombre sin hacer distingos sociales, es la actividad diaria que ser el humano lo ha hecho, con la finalidad de poder sobrevivir en las circunstancias más difíciles que el propio ser humano lo ha desarrollo, ayer fue el trabajo de la recolección de frutos, la caza, que formó parte esencial del quehacer cotidiano y del sistema económico de las sociedades"[2].

[2] Módulo IX "Función Social del Trabajo y Régimen Laboral"

La supervivencia de los seres humanos y su convivencia social depende, en gran medida, de la organización del trabajo humano. Éste aparece como obligatorio en era antigua, cuya división fue realizada, para el hombre la caza y la pesca y para la mujer la casa y el cuidado de los hijos, pero su verdadera división se la hace más evidente desde el momento en que surge la apropiación de medios de producción por parte de las nuevas clases sociales en formación desde el período del esclavismo romano y en la Colonia, y con ello asoma la propiedad privada.

En el desarrollo de la humanidad, especialmente en el sistema de producción capitalista, asomó la clase obrera, y se fue desarrollando conforme se desarrollaba la industria, especialmente en Europa. Desde su nacimiento emprendió una constante y dura lucha en el mundo del capital, pero no siempre alcanzó el logro de sus ideales y propuestas. Es en este sistema donde apareció la organización sindical por primera vez en la historia de la humanidad como expresión de organización obrera, a través de ella, de un supuesto ordenamiento jurídico protector, que le permitiría al trabajador reivindicar, en toda su magnitud, su personalidad, la igualdad y el principio de clase social, frente a las demás clases; y, el derecho a percibir el justo valor por su trabajo personal. Como expresa el doctor Víctor Samaniego Castro: "…la historia del derecho del trabajo, es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del hombre en su integridad...[3]

[3] SAMANIEGO CASTRO Víctor Hugo. Derecho Laboral. Editorial Andina. Pág. 247. Bogotá-Colombia. 2004.

Desde el pensamiento obrero se han planteado estrategias frente al capital, pero en forma desorganizada y con falta de conciencia de clase, que le ha significado detener las acciones de los obreros como clase social organizada frente al poder del capital y el poder político.

La legislación laboral actual es el fruto de la acción que realizó la clase obrera, sus valores, tanto éticos como morales, culturales, espirituales, laborales y así ejercitar los derechos, obligaciones y garantías que hoy tenemos; puesto que, para llegar a tener el cuerpo de leyes que nos amparan como personas y ciudadanos, la humanidad tuvo grandes enfrentamientos con la sociedad misma.

La lucha permanente que desarrollan los seres humanos, por mejorar sus condiciones individuales como de la sociedad en su conjunto, se encuentran rubricadas en la historia, como acciones heroicas, desiguales y muchas veces sangrientas, con ese sacrificio han logrado ciertas ventajas que ha cedido el capital y lo admirable es como mantener la de mundial y su calidad como ser humano mismo.

"En el año de 1919 del siglo XX, se dio lugar la creación de la Organización Internacional del Trabajo[4]", cuyo propósito es mejorar las condiciones del trabajo asalariado en todos los países miembros de la organización. Su origen depende de la Sociedad de las Naciones, y se ha convertido en una institución especializada de las Naciones Unidas, que permite ejecutar las reformas laborales conforme a los intereses que se dan en su interior. Su sede es en Ginebra – Suiza.

[4]El Tratado de Paz de Versalles de 1919, dio paso a la creación de la OIT.

Diremos que el Derecho del Trabajo surge entonces con el desarrollo industrial capitalista, dando paso a una nueva organización del trabajo asalariado, es decir, con el aparecimiento de la burguesía y el proletariado, como clases dominantes.

Este nuevo sistema de producción y con ello se evidencia la evolución de la lucha política hacía la transformación inequitativa de la sociedad burguesa. Tanto es así que por las presiones intergrupales se gestan las manifestaciones obreras del siglo XIX, "…que también van a estar vinculados a la crisis que asoló a Europa durante casi treinta años, en la primera y segunda mitad de dicho siglo, crisis provocada, sin duda por la superproducción que influía notoriamente en el ánimo de lucro de los empleadores"[5].

Este sistema de políticas se vio sometidos los trabajadores a dar su trabajo a cambio de la mano de obra barata que llevo al caos este sistema de producción.

Hay que destacar que los procesos sociales de 1910 y la Rusa de 1917, iniciaron la tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial, que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación, el derecho a la estabilidad, el derecho a la irrenunciabilidad, el derecho a la contratación colectiva que se encuentra regulada por normas especiales.

[5]TANDAZO ROMÁN, Carlos. Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral.

El derecho al trabajo, bien lo podemos resumir diciendo que es el conjunto de principios y normas que determina las relaciones laborales entre el o los empleadores y el obrero u obreros y organizaciones sindicales que bien caen en el campo privado como en lo público.

No faltan comentarios sobre la tutela y protección al trabajo que mantiene supuestamente el Estado a favor de los trabajadores, sin embargo de ello, en el sistema imperante, el trabajo no deja de ser una mercancía a favor del capital, donde la plusvalía es la principal preocupación del dueño del capital, en todos sus ámbitos, a excepción del trabajo autónomo que es realizado por el propio dueño de las fuerzas del trabajo y de su pequeño capital.

4.2.1 El Derecho al Trabajo como parte del buen vivir.

Las disciplinas jurídicas suelen ofrecer muchas definiciones, direccionadas por variados argumentos influyentes en el momento de emitir una precisión conceptual.

El trabajo como actividad humana, es la actividad normal diaria y habitual del trabajador, orientado a un fin, en virtud a su naturaleza, es la actividad consciente y racional que realiza el ser humano.

La Constitución de la República del Ecuador vigente, determina que el trabajo "es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, justa

vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y un desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado[6]"

Todos tenemos el mismo goce, el cual el estado garantiza a todos este principio fundamental dentro de la sociedad.

El Estado garantizará el derecho al trabajo…y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El trabajo siempre será una actividad física, intelectual, significa que no es una función mecánica, sino un acto de la inteligencia, con voluntad y conciencia, cuando es remunerado debe de existir la voluntad de las partes para acordar las condiciones y cuando es personal, solamente es la voluntad individual de hacerlo, por ello, es considerado como un bien económico.

Por eso se diferencia con el Derecho del Trabajo[7] que es el conjunto de principios y normas que establecen las relaciones de empleadores y trabajadores, tanto en la vida privada como en la pública.

Tiene por objeto proteger al trabajador mediante la intervención del Estado, en la reglamentación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en la cual están comprendidas las de carácter administrativo y procesal.

---

[6]Constitución de la República del Ecuador. Art. 33. 2008.

[7]Para Federico Engels, el trabajo significó la transformación de los primates primitivos anteriormente al hombre. Transformándose el mono a ser humano, como producto del trabajo, la recolección de las animal en ser humano.

Es decir, el trabajo es una ocupación de distinta clase, que se puede realizar de manera física o intelectual a cambio de una remuneración; es un derecho que se encuentra protegido por nuestras leyes con la finalidad de regular, proteger y mejorar la relación obrero-patronal, asegurando condiciones de vida con dignidad para los obreros. Las normas aplicables a las relaciones de trabajo sobrepasan el ámbito del derecho privado y se proyectan sobre el campo del derecho público; en otras palabras el derecho del trabajo está integrado por un conjunto de normas de derecho público y derecho privado.

El derecho al trabajo, no se exime de su vinculación con el marco constitucional ni tampoco al Código del Trabajo. Hay criterios que le dan la categoría de derecho especial, situación que no es así, ya que si es verdad que regula las relaciones obreros patronales, no deja de ser cierto que el obrero produce la plusvalía, ahí su acumulación le pertenece al dueño del capital, marcando con ello una gran desigualdad, por más que le quieran darle el carácter protector y tutelar supuestamente en beneficio del trabajador.

Jurídicamente podemos decir que el derecho al trabajo es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"[8].

[8]ALVARADO LARIOS; Ana María; **"Temas Seleccionados de Derecho Laboral"**; 1ra. Edición; ADDISON WESLEY LONGMAN DE MEXICO, S.A. PEARSON; México, 1998; pág. 330.

O también es el conjunto sistemático de normas, considerado como "obligatorio en la forma y las limitaciones prescriptas en la Constitución y en las leyes[9]

O como lo dice Cabanellas, es el "conjunto de normas jurídicas de diverso linaje, destinadas a regular la relación de trabajo…"[10].

Tiene como objeto: el trabajo o la producción; como sujeto: el trabajador o clase trabajadora o la dualidad obrero/patronal; el nexo jurídico es el contrato o relación de trabajo; tiene como finalidad: resolver la cuestión social, con equilibrio o predominio de una u otra clase de la sociedad.

4.2.2. El Código del Trabajo su Aprobación y Promulgación

Nuestro Código del Trabajo, fue expedido por el jefe Supremo de la República de ese entonces, el General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año.

Históricamente, se conoce que algunas notables como los señores, Miguel Ángel Zambrano, realizo la parte más destacada de la codificación con la cooperación de Juan Luis Oquendo, posteriormente se integró una comisión los señores César Cabrera Andrade, Juan Genaro Jaramillo y Rafael Vallejo Larrea.

---

[9]Código del Trabajo del Ecuador. Art. 2.
[10]CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; **"Compendio de Derecho Laboral**", tomo I; Editorial Heliasta; Argentina; 2001, pág. 762.

Es necesario enfatizar, que se han preferido varios criterios, y opiniones con respecto al Código del Trabajo, se dice por algunos entendidos en la materia de Código Laboral, no responde a las exigencias de los trabajadores, que no es un instrumento legal debidamente y perfectamente acabado, que exista falta de normas de procedimiento, que no permite una aplicación fehaciente en su sentido y espíritu de la Ley; y de sus Instituciones que se consagran en el Código.

Sin embargo y a pesar de las críticas que se han formulado, existen también criterios favorables de algunos sectores organizados, que afirman que en el Código del Trabajo, es en verdadero cuerpo de leyes que favorecen y protegen a la clase más débil como la Clase Obrera, que es un Código y su legislación laboral que responde de alguna manera a los anhelos y aspiraciones de la clase obrera, que este mismo Código del trabajo es como producto del esfuerzo y sacrificio, e incluso con pérdidas de la vida de los trabajadores, por alcanzar mayores condiciones de vida del trabajador y su familia, en definitiva se puede determinar que es el reflejo mancomunado de lucha y acción de los trabajadores de una generación de raigambre a los ideales del humanismo social y democrático.

Pero el derecho laboral, es un ente jurídico dinámico en proceso de una permanente evolución.

Es por eso que se han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma, como estas a saber una primera codificación se realizó el 4 de septiembre de 1961, que contiene veintisiete decretos reformados y dos resoluciones interpretativas, una segunda codificación data del 7 de junio de 1971, la misma que

se apoyó en ocho decretos reformatorios y tres resoluciones de la H. Corte Suprema de Justicia.

Finalmente es necesario resaltar lo que recoge nuestra Carta Magna, consagrando que el Ecuador en un Estado Social de Derecho, en su Art. 35, nuestra Constitución establece "Que el trabajo, es un derecho y un deber social Gozara de la Protección del Estado, el que asegurara al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa".

Es decir que todos estamos obligados a trabajar, pero tenemos la libertad de escoger la clase de trabajo que queramos realizar.- La legislación laboral se sustenta y se sujeta a los principios del Derecho Social, que tiende a proteger a la parte menos favorecida y esta razón, se sujeta a principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones.

4.3. LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Fuente significa el principio, fundamento u origen de la norma o derecho objetivo; en el presente trabajo me ocuparé de las fuentes formales, llamadas también fuentes del conocimiento y que consisten en el conjunto de normas que integran el ordenamiento jurídico laboral positivo, en el que constan los derechos y la garantía del trabajo en nuestro ordenamiento jurídico"[11]

.

Fuentes formales son todas aquellas que contienen reglas objetivas, generalmente obligatorias, aplicables por consiguiente a todas las relaciones laborales. Esto incluye

[11] Dr. Julio Cesar Trujillo; Modulo I "Función Social del Trabajo y su Régimen Laboral "

los convenios y acuerdos interestatales suscritos por el Ecuador, para amparar a todos los trabajadores ya sea en el ámbito público o privado. Seguidamente menciono algunos de esos acuerdos:

Después de la barbarie dada por la segunda guerra mundial, la humanidad se preocupó por tener una declaración de derechos humanos, que permita recoger los sentimientos frente a la deflagración mundial, por ello, en la sesión plenaria del 10 de diciembre de 1984, la ONU (Organización de Naciones Unidas) reunida en Paris, aprobaron la Declaración de Derechos Humanos, los derechos más destacados tenemos:

- La seguridad social y la satisfacción de las necesidades humanas.
- Derecho al trabajo, libertad para escoger su trabajo, a igual trabajo igual remuneración y derecho de sindicalización.
- Derecho al descanso y las vacaciones, limitación de la jornada y libertad para disfrutar del descanso y vacaciones.
- Declara los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase.
- Hace referencia al contrato individual y a los convenios colectivos de trabajo, al salario y a la jornada, al trabajo de las mujeres.
- Al derecho de asociación profesional y la huelga.
- A los órganos y procedimientos de sustanciación de los conflictos laborales.

Carta de Punta del Este.-Mediante esta Carta los pueblos de América, por medio de sus gobernantes, en agosto de 1961 acordaron la "Alianza para el Progreso[12]", que fue una política clara del gobierno norteamericano para contrarrestar la influencia de la revolución cubana, pretendió con ello, exponer que este programa permitiría mejorar las condiciones de vida para los ciudadanos de cada país firmante del continente, al amparo de la unidad y las instituciones de régimen democrático por lo cual los pueblos se comprometieron a:

- Asegurar a los trabajadores una justa remuneración y adecuadas condiciones de trabajo.
- Establecer eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre autoridades, a las asociaciones patronales y las de trabajadores para el desarrollo económico y social.
- Capacitar a los maestros, técnicos y especialistas; en nuestro país para dar cumplimiento a este derecho se creó el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

A partir de 1820, en el Ecuador, se han aprobado varias Constituciones y en lo que respecta a las relaciones del Derecho de Trabajo con el Derecho Constitucional, se debe mencionar los reconocidos y garantizados en las diferentes Constituciones, así:

- La Constitución de 1929, por primera vez establece los derechos sociales del trabajador; reconociendo el derecho de asociación profesional, el de huelga y

[12] La Alianza para el Progreso fue una política del Gobierno Norteamericano, que permitió unificar criterios de unidad contra toda injerencia ideológica, que vaya a contrarrestar la hegemonía norteamericana en el continente americano.

paro. Así mismo el numeral 18 del Artículo 151 manifiesta: “El Estado protegerá, especialmente al obrero y campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana, debiendo fijar la jornada máxima, los salarios mínimos, el descanso semanal, establecer seguros sociales, reglamentar la salubridad y seguridad industriales, el trabajo de mujeres y niños”. Además precisa que se constituirán los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos colectivos.

- La Carta Magna de 1938 añadió el derecho a las vacaciones anuales, la prohibición absoluta del trabajo, por cuenta ajena, para los menores de catorce años y establece que la organización de los sindicatos debe ser garantizada por el Estado.
- La Carta Fundamental de 1945 mantiene los principios de las constituciones anteriores pero de manera específica incluye articulado sobre la economía y el trabajo de los derechos del trabajador, el principio que a igual trabajo igual remuneración, la jornada laboral de 8 horas diarias y de 44 horas semanales, lapso de trabajo en el subsuelo de 6 horas, jornada nocturna de menor duración y remunerada con recargo, prohibición de trabajos nocturnos de mujeres y menores de edad, protección de los contratos colectivos, prohíbe el despido sin causa justa, protege a la madre trabajadora, dispone la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- La Carta Política de 1946 preceptúa la participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de las empresas en un porcentaje no menor al 5%, así

como de la remuneración del trabajo. Pero prohibía la formación de sindicatos.

- En 1967 entra en vigencia una Constitución que de manera amplia determina derechos relacionados con la propiedad y economía así como el trabajo y seguridad social. Se precisa que cuando exista duda sobre la aplicación de disposiciones jurídicas se aplique el principio de interpretación a favor del trabajador.
- La del 15 de enero de 1978 contiene las normas fundamentales o los principios básicos que forman parte de nuestro derecho laboral actual. Notándose adicionalmente que no menciona algunos preceptos determinados en anteriores constituciones como: protección de los contratos colectivos y del salario, a la jornada de trabajo.
- La vigésima Constitución, del año 2008, en cuyo contexto existen importantes cambios normativos que permitirán mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadores(as) ecuatorianos(as). Prescribe el pago de indemnización para el efecto se remunerará al trabajador con todo lo que perciba en dinero, en servicios o en especies o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Manda también que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización.
- "El primer Código del Trabajo fue promulgado en el mes de noviembre 1.938; la segunda codificación en noviembre de 1.961; la tercera en julio de

- 1.971; la cuarta en agosto de 1.978; la quinta en septiembre de 1997; la sexta el 16 de diciembre de 2005[13]".

A mediados del presente año, (julio 2011), voceros de La Asamblea Nacional, expresan que se encuentran elaborando el nuevo Código del Trabajo, pero solamente se han presentado la propuesta de algunas reformas legales, como es la terminación de la mediación laboral obligatoria, el número de quince miembros para formar un sindicato, etc. Esperemos para ver qué sucede sobre esta nueva propuesta de reforma del Código del Trabajo.

4.3.1. La Constitución Política

La Constitución Política de 1929 abandona las corrientes liberales clásicas e incluye por primera vez, entre las garantías constitucionales, algunos derechos sociales, dice, con toda verdad, el Dr. Julio Tobar Donoso.

A los derechos enumerados en el Capitulo Primero, cuando tratamos de las relaciones del Derecho del Trabajo con el Derecho Constitucional, debemos añadir como reconocidos y garantizados en la Constitución de 1929, el derecho de asociación profesional y los de huelga y paro.

Luego de la Constitución de 1929 tuvimos la de 1938, que no entro en vigencia y que los derechos reconocidos en aquella agrego, en materia laboral, el derecho a las

[13]TANDAZO Román Carlos. Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral. Pág. 38. Edi. 2008.

vacaciones anuales y la prohibición absoluta del trabajo, por cuenta ajena, para los menores de catorce años.

Los derechos y garantías consagradas en la Constitución de 1945 con algunas variantes fueron recogidas en la Constitución de 1946, a los cuales la Constitución de 1967 ha agregado algunos que, como principios fundamentales, ya constaban en las leyes secundaria o ha introducido legaras modificaciones para precisar, en algunos casos, el significado o, en otros para ampliar su alcance.

De la Constitución de 1946, de Mario de la Cueva: "La Constitución ecuatoriana ha figado en formulas elegantes y precisas la naturaleza del Derecho del Trabajo y la razón de la intervención del Estado en estos problemas"

El 15 de enero de 1978 se aprobó mediante plebiscito la Constitución Política que se encuentra vigente el 10 de agosto de 1979 y, cuyo Art. 31 contiene las normas fundamentales o los principios básicos que informan a nuestro Derecho Laboral.

4.3.2. El Código del Trabajo

"La Constitución Política declara derechos, establece garantías pero, la aplicación práctica de esos derechos y la vigencias efectiva de esas garantías dependen de la existencia de leyes ordinarias que los reglamentan, y eso aun respecto de aquellos cuya efectividad no está condicionada a la existencia de tales leyes, como con mayor razón sucede cuando se trata de derecho; y garantía como ejercicio está subordinado

a la existencia de leyes que los regulen que los regulen cosa que, ocurre muy excepcionalmente”[14].

La leyes Laborales ordenadas sistemáticamente en un solo cuerpo orgánico constituyen el Código del Trabajo que, por lo mismo, es la principal, aunque no la única, fuente del Derecho del Trabajo, en los países en donde se ha llevado a cabo la labor codificada en el Ecuador tenemos un Código de Trabajo desde 1938.

La tendencia a codificar las leyes laborales se han generalizado tanto en sus defensores la estiman definitiva; sin embargo, la polémica sobre la oportunidad y conveniencia de hacerlo subsiste.

Los defensores de la tesis negativa arguyen que por cuanto el Derecho del Trabajo se encuentra en plena formación, toda vez que no ha recogido aun suficiente experiencia sobre la materia y ni siquiera sus cauces de desenvolvimiento han sido figados definitivamente por la doctrina, la codificación de las leyes laborales podría paralizarlo en su evolución y dejarlo al margen de la cambiante vida económica de nuestros tiempos.

Los propugnadores de la codificación atribuyen a esta, siempre que no sea producto de la improvisación, las ventajas de la estabilidad, de la seguridad jurídica y de la permanencia institucional, toda vez que salva la oscuridad e incertidumbre acerca de la norma vigente, serios obstáculos para su conocimiento y aplicación, un buen

[14] Módulo IX “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral”

número de países se han inclinado a esta codificación.- El primer código apareció acampanado del adjetivo industrial en Austria en el año de 1859, a este siguió el de Alemania en el año de 1869, y luego el de Francia en 1910.

En nuestro continente, Cuba fue el primer en promulgar su Código del Trabajo en el año de 1925, luego lo hizo México peor no como el nombre de Código sino de Ley Federal del Trabajo, el año 1931, a continuación Chile promulgo el Código del Trabajo; nuestro país, como ya dijimos y luego ampliaremos, promulgo en 1938 su primer Código del Trabajo; Bolivia para citarlos países del Pacto Andino, elevo a ley de la República su " Ley General del Trabajo" el 8 de diciembre de 1943; Colombia expidió su Código Procesal del Trabajo el 24 de junio de 1948 y el Código Sustantivo del Trabajo el 7 de junio de 1951; por fin Perú no tiene la fecha ningún cuerpo orgánico y sistemático que recoja su abundante y dispersa legislación laboral.

Enconada es asimismo la controversia acerca del contenido de la codificación; para unos está comprender tanto las normas sustantivas, como las adjetivas del trabajo y además las normas de prevención social: en cambio, según otros deben bifurcar las leyes del trabajo en tres códigos, uno que recoja las leyes sustantivas, y otro que lo haga con las leyes adjetivas o procesales, como lo ha hecho Colombia, y un tercer cuerpo sobre Prevención Social.

Participamos del criterio según el cual el Derecho del Trabajo regula las relaciones de los empleadores con sus trabajadores y de ambos con el estado en orden a la organización y defensa del trabajador, en tanto que la Previsión Social se ocupa de

prevenir y remediar los riesgos e infortunios a que están expuestos los económicamente débiles, con independencia de sus relaciones laborales, aunque hay zonas de intereses al Derecho del Trabajo, y a la Prevención Social; por lo tanto, creemos que debían integrar cuerpos de leyes distintos, mucho más ahora que la Prevención Social se traía de pesar a la Seguridad Social.

Asimismo, creemos que las normas procesales han alcanzado un notable grado de desarrollo y responden a principios nuevos, resuelven o deben resolver conflictos antes desconocidos y, por lo mismo, sería conveniente de codificarse la leyes laborales, uno sea, el Código Sustantivo y el otro Código Procesal del Trabajo, en nuestro caso, sin embargo, unas y otras normas están confundidas en el Código del Trabajo, no están, por el contrario de Prevención Social que integran un cuerpo de leyes diferentes.

Nuestras leyes laborales aparecen, por primera vez como tales, el 5 de marzo de 1903 con la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en los establecimientos de trabajo, e industrias: posteriormente se dictaron en forma sucesiva leyes varias cuestiones relativas al trabajo. Hasta que, el 3 de junio de 1936, se procedió a recopilarlas, reproduciendo, entonces, 22 leyes y decretos con fuerza de ley.

Esta recopilación y las leyes posteriores sirvieron de base a la expedición del Código del Trabajo por el régimen dictatorial del General Alberto Enríquez, el 5 de agosto de 1938.

El Código sin embargo, no entro en vigencia porque de que se publicaran en el Registro Oficial, el 10 de agosto de 1938, se reunió la Asamblea Constituyente y declaro vigentes todas las leyes dictadas por el gobierno de facto que, a la fecha, se hubieran publicado en el Registro Oficial, u respecto de las que, como el Código del Trabajo, no se hubieran publicado aún resolvió la misma Constituyente que sería examinados por la Asamblea y que luego de estudiadas resolver a sobre su expedición o no expedición.

Tras largas deliberaciones, a la Constituyente dicto el Código del Trabajo el 18 de noviembre de 1938; en las deliberaciones se dividieron los representantes en dos bandos acerca de la procedencia de la aprobación de la codificación preparada por el gobierno de facto.

Los defensores de la afirmativa que por tratarse de un simple codificación de leyes preexistentes se debía aprobar o negar el Código en su totalidad; los opositores afirmaban que no era una simple codificación y que, por el contrario introduce nuevas disposiciones, modifica las existentes y suprime algunas de estas" por lo tanto exigían que se discuta y apruebe por partes; prevaleció la primera tesis, el código fue aprobado por unanimidad.

El P. Vela Monsalve, S. J. sostiene la razón que en la codificación de 1938 no siempre se trascribían íntegramente las disposiciones vigentes hasta ese entonces, a veces se las mejora, otras se las mutilaba con desacierto, y además se recogieron e incorporaron normas de otras leyes u códigos, tanto nacionales como extranjeros.

El 29 de diciembre de 1960, se promulgo la segunda codificación de las nuevas leyes laborales y en ellas se incorpora al Código del Trabajo todas las reformas vigentes a esa fecha y que habían sido promulgadas con posterioridad a la primera codificación; el 28 de octubre de 1961 se hizo una nueva publicación oficial en el Código del Trabajo la que no quiso denominar con tercera Codificación sino simplemente como una edición corregida de la Codificación de 1960 en la que se habían deslizado errores de importancia y omisiones que era necesario enmendar.

El 7 de junio de 1971 se promulgo el suplemento del Nro.239 del Registro Oficial que contiene la tercera codificación de la legislación del trabajo; en esta codificación se reconocen las principales reformas promulgadas a la segunda codificación, sin embargo, omite importantes reformas provenientes de Decretos Supremos de la Dictadura del Dr. José María Velasco Ibarra, y de resolución de la Corte Suprema adoptados en virtud de la facultad que confiere el Art. 14 de la ley Orgánica de la Función Jurisdiccional, como veremos más adelante.

El Derecho del Trabajo es una nueva rama del Derecho, se encuentra en plena formación y, consecuentemente, luego de cada codificación se han dictado reformas a las leyes vigentes o nuevas leyes laborales, de manera de corto plazo aquellas codificaciones han quedado como documentos fundamentales pero incompletos; en efecto, promulga la tercera edición del Código del Trabajo el 7 de julio de 1971, el 21 del mismo mes apareció una nueva ley y por lo tanto en Registro Oficial No. 650 de 16 de agosto de 1978 se promulgo el cuarto código, actualmente en vigencia

aunque reformando ya por muchas veces las leyes nos ocuparemos solo incidentemente.

4.3.3. Las Leyes del Seguro Social Obligatorio.

Trascendentalmente derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores nacen de la ley del Seguro Social Obligatorio, y de los estatutos y reglamentos de los organismos encargados de su aplicación, de ahí que, a nuestro juicio, esa ley y otros estatutos y reglamentos constituyen fuentes del Derecho del Trabajo, sin que en ellas lleguen a identificarse con éste.

El Seguro Social está atendido por varias organismos; así tenemos en 1928 fue creada la Caja de Pensiones para empleados públicos, la del Seguro para empleados privados y obreros fue creada en 1938 y luego como organismo máximo, encargado de la dirección superior y de la súper vigilancia y fiscalización de ambas cajas y del departamento médico se crea el Instituto Nacional de Prevención; las dos cajas fueron unificadas en la Caja Nacional del Seguro Social mediante decreto Supremo Nro. 157, promulgado en el Registro Oficial No. 65 de 26 de septiembre de 1963, y a su vez la caja fue sustituida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en virtud del Decreto No. 40 promulgado en el Registro Oficial No. 15 de 10 de julio de 1970, mientras el Instituto Nacional de Prevención fue extinguido por Derecho Supremo No. 9 promulgado 29 de junio de 1970.

Por dos oportunidades se ínsito y de hecho se expidió el Código de Seguridad Social, el 24 de enero de 1972 a primera el 8 de enero de 1976 la segunda; en ambas oportunidades, y a pocos días de promulgado se decreto la suspensión de su vigencia, hasta la fecha.

4.4. LA CONCEPTUALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO INDIVIDUAL.-

4.4.1. El contrato individual

La norma regula la actividad del hombre individualmente considerado, con el fin de preservar las relaciones individuales, partiendo del concepto, que "es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre[15]".

El de prestar sus servicios a cambio por el trabajo realizado, o finalización de una obra, u contrato, el cual percibirá su pago respectivo.

La doctrina lo define como que: "…rige las relaciones personales, con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado, que surge entre el patrón y el trabajador; sus instituciones determinan el mínimo de derechos que debe disfrutar el trabajador frente a su patrón, así como las obligaciones de uno y otro."[16].

[15]Código del Trabajo del Ecuador. Art. 8.
[16]ALVARADO LARIOS; Ana María; **ob. cit**; 1ra. Edición; PEARSON; México, 1998; pág. 23.

Los contratos de trabajo son verbales y escritos, expreso o tácito; es por ello, que determinar la relación laboral es una prueba fiel que el trabajo en relación de dependencia existió.

"Acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución"[17].

"Contrato por el que una persona a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado"[18].

"Una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador"[19].

Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel que por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios, o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuera la clase o forma de ella."[20].

Tanto el contrato de trabajo individual como el contrato colectivo, establecen las relaciones jurídicas de derechos y obligaciones, entre quienes firman en convenio y

[17]FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario; "**Derecho del Trabajo**", Tomo 2; Universidad Nacional de Educación a distancia; Madrid España, 1994; cita a Pérez Botija pág. 10
[18]Ibídem.- Tomo 2; Madrid España, 1994; cita a Bayón Chacón; pág. 10
[19]Ibídem.- Tomo 2; 1994; cita a Prof. Alonso Olea; pág. 10
[20]FENECH MIGUEL, **"Enciclopedia práctica de Derecho",** Tomo 1; Editorial Labor, S.A.; Barcelona – España, 1952; pág. 605.

realizan un trabajo retribuido y dependiente por cuenta de y para otra persona –empleadores y trabajadores- y quienes lo retribuyen y hacen suyos los resultados de la actividad laboral.

4.4.2. Elementos del Contrato

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundaméntales que tipifican el Código Individual del Trabajo, y cuya no presencia, en el marco de la relación, hará que esta sea de otra índole, ya sea civil o mercantil, pero menos laboral.

Estos requisitos son:

a) Acuerdo de voluntades
b) Prestación de trabajo
c) Dependencia o subordinación; y,
d) Pago de remuneraciones.

4.4.2.1. Acuerdo de Voluntades: tratándose de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desenvolverá la relación de trabajo. Sin embargo, si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas.

4.4.2.2. Prestación de Trabajo. Técnicamente la prestación de trabajo constituye el OBJETO DEL CONTRATO. En razón del contrato expreso o tácito se

establece la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de recíprocas obligaciones: para el primero al pago de la remuneración, y para el segundo, constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos, esto es desempeñar su trabajo, es personalísimo e indelegable.

4.4.2.3. Dependencia o Subordinación: es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicas que pueden ser semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o el de sociedad.

4.4.2.4. Pago de Remuneraciones: viene a ser otra pieza claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo; pues su ausencia determina que exista una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación estrictamente laboral; tal como cuando por situaciones de amistad o vecindad de un individuo se ofrece, por citar una ejemplificación, a colocar un foco, a instalar una lámpara etc.

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, surge el elemento" retribución" de contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, o sueldo remuneración, estipendio que viene a ser el objeto del pacto para el trabajador quien persigue el pago de una remuneración.

4.4.2.5. Empleado u Obrero.- Es el trabajador que se obliga a la prestación de un servicio o la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empelado u obrero"[21].

4.4.2.6. El Empleador.- El empleador es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden del cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador[22]"

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundaméntales que tipifican el Código Individual del Trabajo, y cuya no presencia, en el marco de la relación, hará que esta sea de otra índole, ya sea civil o mercantil, pero menos laboral.

Estos requisitos son:

e) Acuerdo de voluntades
f) Prestación de trabajo
g) Dependencia o subordinación; y,
h) Pago de remuneraciones.

4.5. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Conforme a las normas laborales, el legislador ha establecido su clasificación, a fin de poder darle, un adecuado tratamiento y lo ha clasificado en siete literales, así tenemos: "a)**.-contratos expresos o tácitos**, y el primero escrito o verbal, b).-**A**

[21]Código del Trabajo. Art. 9.
[22]Ibídem. Art. 10

sueldo, a jornal, en participación y mixto; c).- **Por tiempo fijo**, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d).- **A prueba**. E.-Por obra cierta, por tarea y a destajo, f).- **Por enganche**; g).- **Individual**, por grupo o por equipo; y, por horas[23]".

4.5.1. Contrato Expreso de Trabajo.- cada uno de ellos, tiene su propia particularidad, su propio tratamiento, su propia remuneración, existiendo diferencias entre lo expreso y lo tácito, el primero es el acuerdo entre las partes; y, lo tácito, es la falta de estipulación expresa, las partes contratantes deben acordar lo que es la esencia del contrato es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo, si este es escrito ya sea como instrumento público, documento privado o ante una Autoridad de Trabajo.

4.5.2. Contrato de Trabajo a Sueldo.- no hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo, y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo si fija por un mes.

Es sueldo corresponde percibir al empleo privado o al empleo público en contraposición al salario que es que corresponde al obrero.

Hay facultad de estipular libremente los sueldos, pero en ningún caso menor al mínimo vital.

[23]Código del Trabajo. Art. 11.

4.5.3. Contrato por tiempo Fijo.- Generalmente los contratos de trabajo expresos, verbal o escritos son por tiempo fijo, que de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo se establece un año como mínimo de duración para los contratos por tiempo fijo.

4.5.4. Contrato de tiempo Indefinido.- Un contrato es por tiempo indefinido cuando su duración no está determinado ni por el convenio de las partes ni por la naturaleza de la obra ni por la Ley.

El contrato dura mientras no se ponga fin por el desahucio, pero por disposiciones del Código del Trabajo por tiempo fijo o por tiempo indefinido tienen un año como tiempo mínimo de duración.

4.5.5. Contratos Eventuales, Ocasionales.- son aquellos que se realizan, para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones.

4.5.6. Contratos Ocasionales.- cuyo objetivo, es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no se excederá de treinta días.

4.5.7. Contrato a Prueba.- se otorgan por una sola vez y con un plazo no mayor a tres meses.- durante el tiempo de vigencia del contrato de prueba cualquier de las

partes puede declararlo terminado, de no hacerlo se prorrogara el contrato por un año.

Durante el plazo de pruebas, cualquiera de las partes lo dará por terminado libremente**.**

4.5.8. Contrato por Obra Cierta.- cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una obra determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma y sin tomar en consideración el tiempo que invierte en ejecutarla.

4.5.9. Contrato por Enganche.- es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia

En los contratos de enganche, se considera, como requisito indispensable, el pago de los pasajes de ida y vuelta del lugar donde vive el trabajador, estos son de dos tipos, el contrato de enganche dentro del mismo país, donde se trasladan de una lugar a otro entre provincias, y en de enganche al exterior, siendo de obligación del empleador dejar un representante en el país, a fin de que conteste cualquier reclamo en contra de su empleador si es que no se ha cumplido con sus obligaciones. Además, el Estado, a través de las misiones consulares, debe velar por la seguridad del trabajador ecuatoriano, conociendo sobre su seguridad social, laboral.

4.5.10. Contrato de trabajo por Horas

Son contrato de Trabajo por horas, aquellos en que el trabajador y el empleador convienen libremente el valor total de cada hora de trabajo.

Este tipo de contrato puede hacerse para cualquier clase de actividad, pudiendo darlo por terminado libremente cualquiera de las partes.

Es necesario dejar en claro que los empleadores no deben ni pueden obligar a sus trabajadores de planta, permanentes a convertirse en trabajadores por horas.

La terminación de este contrato no requiere de la celebración de acta de finiquitico; sin embargo el empleador está obligado a comunicar el particular a la Insectoría Provincial del Trabajo dentro de los quince días siguientes de haberse producido la terminación de la relación laboral y, en caso de que el trabajador no haya recibido su remuneración, deberá consignarla en ese momento.

Por otra parte el incumplimiento del pago del valor vigente o del que se hubiere pactado por las partes, se penalizara con la transformación ipso –facto del contrato en contrato de tiempo indefinido. El director Regional del Trabajo de la jurisdicción respectiva le corresponde emitir la resolución pertinente.

Adicionalmente el Reglamento define dos formas de contratación por horas:

La primera, en las que las actividades continuas (principalmente industrias y comercio), bajo este mecanismo solo podrán pactarse hasta el 40% de la nomina del personal.

La segunda, aborda todas las actividades llamadas discontinuas. Esto significa que bajo esta modalidad se incluyen entre otras a la construcción, al turismo, a los cultivos de ciclo corto, maquila entre otros.

Las organizaciones sindicales del País se han opuesto a la contratación laboral por horas, por considerar que es violatorio al principio constitucional de estabilidad laboral, ya que se puede dar por terminado en contrato en cualquier momento, sin lugar al pago de indemnizaciones y por cuanto la disposición transitoria del Reglamento establece un absurdo jurídico de darle retroactividad cuando dispone; Los contratos laborales por horas que hayan sido celebrados con anterioridad, y que se encuentren vigentes se ejecutaran a las disposiciones Código del Trabajo y de este Reglamento.

Pero así mismo, existen los defensores de esta nueva forma de contratación, los mismo que señalan ventajas a favor de las partes contratantes por cuanto se trata de un verdadero mecanismo de flexibilización laboral que permite mejorar las relaciones contractuales, no existen restricciones y permiten impulsar la reactivación del País y, concretamente señalan las siguientes ventajas; a) Optimiza recursos humanos y económicos; b) permite fijar clausulas económicas conveniente, tanto para el trabajador como para el empleador; c) Crea nuevas fuentes de trabajo a estudiantes, amas de casa y desempleado; y, d) Da lugar a la celebración de varios contratos con varios empleadores mejorando los ingresos económicos de los trabajadores.

4.6. LA JORNADA DE TRABAJO

4.6.1. Definición

Muchas veces creemos que ciertos conceptos que utilizan términos precisos y dogmáticos todos los entendemos muy bien. Pero si hacemos una encuesta para llegar al fondo y definir algún concepto, nos daríamos cuenta de la diversidad de opiniones al respecto.[24]

En términos generales, no soy partidario de las definiciones que únicamente se prestan para la memorización y no para el razonamiento, pues creo que lo mejor es expresar con sencillez el concepto que tenemos de algo, sin preocuparnos por los términos puntuales e irrefutables.

Hecha esta aclaración considero que la jornada de trabajo es simplemente el tiempo de duración del trabajo diario que los obreros deben cumplir a cambio de una remuneración

4.6.2. Clasificación

Muchos tratadistas sostienen que no hay mayor repercusión práctica en todo tipo de clasificaciones. Personalmente veo que facilitan su estudio y hacen más comprensible y ordenado un tema.

Con base a este argumento, podemos manifestar que la jornada de trabajo, de acuerdo a las horas del día en que se cumplen puede ser diurna, nocturna y mixta.

[24] Dr. ESPINOZA Galo, Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

De acuerdo a su origen puede ser contractual o legal. Por su duración se divide en ordinaria, extraordinaria, suplementaria y de recuperación.

La jornada ordinaria podemos subdividirla en ordinaria, común y especial.

La jornada diurna, nocturna y mixta

Para una mejor comprensión de este tipo de jornada de trabajo, vamos a analizar a cada una de ellas por separado.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera no exceda de cuarenta horas semanales.

La jornada nocturna es la que se efectúa o cumple entre las 19h00 a las 06h00 del día siguiente.

Este tipo de jornada debe ser remunerada con la misma retribución de la jornada diurna, más un veinticinco por ciento de recargo (Art. 49 del Código del Trabajo)

¿Hay alguna restricción para este tipo de jornada de trabajo?

Desde luego que sí. El Art. 137 de nuestro Código del Trabajo, prohíbe el trabajo nocturno a menores de 18 años de edad.

La jornada mixta es la que se cumple parte durante las 06h00 y las 19h00 (jornada diurna), y parte entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente (jornada nocturna) y viceversa.

Aquí cabe una explicación: si un trabajador labora en jornada nocturna, tiene el derecho de ser remunerado con el 25% de recargo con relación a la remuneración del trabajo ejecutado durante el lapso que corresponda a la jornada diurna, desde luego siempre y cuando se trate de jornada ordinaria.

La jornada contractual y legal[25]

Estamos en presencia del acuerdo de las partes y de las normas que regulan este particular.

*La jornada contractual***,** al hilo de lo expuesto, es la fijada de común acuerdo entre las partes.

Aunque éstas no pueden modificar o alterar la jornada legal prolongando el tiempo de trabajo, pueden convenir una jornada cuya duración sea inferior a la determinada por la ley.

Pero, ¿Qué ocurriría si habiéndose estipulado la duración de la jornada ordinaria en un tiempo inferior al máximo legal no se hubiere previsto nada para los casos en que el obrero deba realizar labores por un tiempo superior al pactado?

Dichas labores en exceso, por su naturaleza tienen que ser remuneradas de conformidad con lo previsto en la ley, para las labores que se realizan luego de la jornada ordinaria.

[25]LARREA Holguín Juan, Reportorio de jurisprudencia, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador

La jornada legal es la establecida y regulada por la ley. Las partes por ningún motivo pueden acordar condiciones menos favorables para el obrero que las determinadas en la ley.

Este tipo de jornada rige para todos los contratos, incluso para aquellos que hayan omitido precisar el lapso de duración la jornada de trabajo que deben cumplir los obreros.

4.6.2.1. Jornada Ordinaria

Es aquella por medio de la cual el trabajador está obligado a laborar ocho horas diarias y cuarenta semanales de trabajo efectivo, para devengar la remuneración pactada.

¿Qué significa esto de trabajo efectivo?

Que el trabajador debe estar a disposición de sus superiores – o mejor – del empleador o patrono, cumpliendo órdenes durante las ocho horas diarias de trabajo (Art. 61 del Código del Trabajo).

Las ocho horas pueden ser divididas en dos sesiones de labores, con un descanso de dos horas después de las cuatro primeras; pero, por acuerdo de las partes puede establecerse la jornada única sin interrupción o con ligeras suspensiones para que los obreros puedan alimentarse con algún refrigerio.

La ley a más de delimitar la jornada de trabajo, limita la duración de la jornada de trabajo semanal, señalando que la jornada de trabajo obligatorio no puede exceder de cinco días en la semana o sea cuarenta horas diarias (semanales), que han de cumplirse de lunes a viernes con derecho al descanso semanal forzoso.

¿Qué es el descanso semanal forzoso?

Es el derecho que tienen los obreros al descanso obligatorio los días sábados y domingos, con derecho al pago de la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo a la naturaleza de la industria.

En el caso de los trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

La jornada ordinaria especial es toda actividad singular o común adecuada para cierto tipo de trabajo.

Dentro de esta variedad de trabajo tenemos la jornada en el subsuelo, la jornada de los menores, la jornada para los transportistas, la jornada de los agentes de comercio y las determinadas para ciertas ramas de trabajo.

La jornada en el subsuelo es la que ejecutan los obreros el subsuelo o terreno que está debajo de la capa laborable o en general debajo de una capa de tierra.

De conformidad a lo estipulado en el Art. 47 del Código del Trabajo, al máximo de trabajo efectivo en el subsuelo es de seis horas diarias, siendo prohibido el trabajo de mujeres y menores de dieciocho años en esta clase de labores.

El trabajo en el subsuelo solamente puede prolongarse por una hora más, en concepto de horas suplementarias, extraordinarias y de recuperación que deben ser remuneradas con los recargos de ley.

La jornada de los menores, es aquella que está permitida desempeñar a los menores de edad.

La jornada máxima ordinaria para los menores de dieciocho años y menores de quince, no puede exceder de siete horas diarias y treinta y cinco semanales. Los menores de quince años no pueden trabajar más de seis horas diarias y treinta semanales. (Art. 36 del Código del Trabajo).

En este asunto hay una clara contradicción con el Art. 84 del Código de la Niñez y Adolescencia que dispone que los adolescentes no podrán trabajar más de seis horas diarias por cinco jornadas a la semana.

La jornada de los transportistas, es aquella que regula la jornada de trabajo de los profesionales del volante.

La jornada de trabajo en las empresas de transporte se encuentra regulada en los Art. 325, 326, 327 y 328 del Código del Trabajo y Art 7 de la Ley Profesional de Choferes. El primero de éstos artículos establece que la duración de las mismas no pueden exceder de ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos, de acuerdo con las necesidades de servicio, incluyendo los sábados, domingos y días festivos.

El empleador hará la distribución de los turnos, de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador no excedan de cuarenta horas semanales de trabajo, dando un promedio de ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

El Art. 326 indica que el trabajo suplementario se sujeta a las normas respectivas y que las estudiaremos más adelante.

El Art. 327 prevé que no son horas extraordinarias las que el trabajador ocupa fuera de su turno por error en ruta o accidente.

Jornadas para determinadas ramas especiales de trabajo, son las que están previstas en varias leyes especiales que regulan la jornada de ciertas ramas de trabajo, especialmente para los profesionales con título universitario.

4.6.2.2. La jornada Extraordinaria

Es aquella por medio de la cual el empleador puede obligar a sus trabajadores a prestar sus servicios que sean necesarios para evitar un grave daño a una empresa, a la cual los trabajadores no pueden excusarse por ningún motivo, en razón de que esta

prestación es obligatoria y puede darse como prolongación a la jornada ordinaria semanal.

El trabajo en sábado y domingo se encuentra regulado por los Arts. 52, 62, 65 del Código del Trabajo. En principio, el Art. 62 prohíbe el trabajo en los días de descanso obligatorio con las excepciones puntualizadas en el Art. 52 de dicho cuerpo legal que faculta las labores en estos días únicamente cuando se trate de evitar un grave e inminente daño a la empresa.

Este es el único caso en el que procede la jornada sin autorización previa del Inspector de Trabajo, no obstante el empleador tiene la obligación de comunicar posteriormente a esta autoridad que se cumplió el trabajo caso contrario será sujeto de una multa. La duración de estas jornadas está determinada por el tiempo que fuere necesario para superar la crisis.

Esta jornada también procede en aquellas labores que por su naturaleza no pueden interrumpirse bien sea por motivos del servicio que prestan, por técnicas o porque su suspensión puede causar perjuicios a terceros. En este caso se necesita autorización previa del Inspector del Trabajo. En cualquier caso, estas jornadas se pagan con un recargo del cien por ciento.

Se detecta una contradicción en el Art. 52 del Código Laboral por que se refiere a los "sábados por la tarde" cuando todo el día es de descanso obligatorio. Por otro lado, no es apropiado que se requiera la autorización del Inspector del Trabajo para

realizar estas jornadas ya que es un requisito burocrático innecesario y que, además, en la práctica no se cumple.

4.6.2.3. La jornada suplementaria

Es la que se realiza luego de cumplida la jornada ordinaria con un tope máximo de cuatro horas al día y doce a la semana.

Este tipo de jornada se encuentra regulada en el Art 55 del Código del Trabajo y contradictoriamente el Art. 56 del mencionado Código prohíbe el pacto de jornadas laborales con períodos superiores a la jornada ordinaria más la suplementaria.

Para que pueda laborarse en jornada suplementaria es necesario que preceda la autorización del Inspector del Trabajo.

En las labores que se realizan en el subsuelo la jornada suplementaria máxima diaria es de una hora.

En el contrato por hora, la jornada suplementaria máxima es de 12 horas a la semana.

Los recargos económicos que debe pagar el empleador por las jornadas suplementarias son del cincuenta por ciento cuando se realicen durante el día y hasta las 24h00; y, el cien por ciento cuando se realicen desde las 00h00 hasta las 6h00 y en sábado, domingo y días de descanso obligatorio.

La base del cálculo es el costo por hora de trabajo diurno del salario mínimo o unificado o sectorial del trabajador.

4.6.2.4. La jornada de Recuperación

Es aquella que se realiza con el fin de compensar el tiempo perdido cuando por razones ajenas a la voluntad de empleadores y trabajadores, o sea por caso fortuito o fuerza mayor, no se hubieren podido cumplir las jornadas ordinarias y el empleador hubiere pagado a los trabajadores las remuneraciones respectivas.

De acuerdo a lo previsto en el Art. 60 del Código del Trabajo, el cumplimiento de estas jornadas procede únicamente con previa autorización del Inspector del Trabajo, y siempre que el empleador no hubiere retenido a los trabajadores en el centro de trabajo ya que, en tal evento, se produciría el efecto del Art. 61 del mencionado Código sobre el cómputo del trabajo en efectivo.

Los trabajadores deben cumplir las jornadas de recuperación por períodos de tres horas diarias que no generan recargo económico alguno para el empleador.

El trabajador que no cumple con estas jornadas debe devolver la remuneración percibida y no devengada al empleador. En el trabajo en el subsuelo esta jornada no puede ser mayor de una hora diaria.

4.7. REMUNERACIONES

4.7.1. Definición

Es la primera obligación del empleador frente al trabajador... Es el derecho básico del obrero... Es la contraprestación de la relación laboral... son todas ellas las principales particularidades y signos de las remuneraciones, las mismas que según la doctora Nelly Chávez de Barrera "**son la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado".**

4.7.2. Características

¿Qué es lo que es tan especial acerca de las remuneraciones? Sus características y estás según la jurisprudencia y la doctrina son:

- Que las remuneraciones deben pagarse en forma directa al trabajador;
- Que debe pagarse en moneda de curso legal;
- Que es inembargable, es decir que no puede ser sujeta de retención, salvo el pago de alimentos.
- Que constituye crédito privilegiado de primera clase. Esto significa que en un concurso de acreedores los trabajadores son quienes deben recibir, en primer lugar, los valores correspondientes a su remuneración; y,
- Que es irrenunciable.

4.7.3. Principios Generales

Dos son los principios generales en esta materia:

- A trabajo igual corresponde igual remuneración; y,
- La libertad de estipulación

4.7.4. Formas

El salario y el sueldo son las formas más comunes del pago de las remuneraciones en nuestro país.

El **salario** según el Art. 80 del Código del Trabajo "es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y **sueldo**, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado"

"El salario se paga por jornadas de labor en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por mes, sin suprimir los días no laborales..."

La Ley admite además otras formas de remuneración como en el caso de los contratos en participación y por horas, entre otros.

4.7.5. . FUENTES

El principio, fundamento u origen o fuentes de las remuneraciones son:

- El convenio;
- La Ley;
- El pacto colectivo; y,
- La costumbre.

4.7.6. Rubros que Forman Parte de la Remuneración

"La Ley para la Transformación Económica del Ecuador estableció que se entenderá por remuneración unificada, la suma de todos los salarios o sueldos sectoriales así como de las remuneraciones que superan estos montos, más los componentes que se

irán incorporando paulatinamente a partir de la vigencia de esa Ley. Actualmente la remuneración incluye lo que se entendía antes por remuneración básica (sueldo o salario mensual, más horas extras, más comisiones), el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo. En consecuencia, estos últimos rubros ya no se pagan separadamente a los trabajadores privados, sino que se integran a la remuneración mensual de cada trabajador"

"Con respecto a la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de la vida, se unificaron y pasaron a formar parte de un solo rubro denominado: **COMPONENTES SALARIALES EN PROCESO DE INCORPORACIÓN A LA REMUNERACIÓN".**

4.7.7. Remuneraciones Adicionales

Además del sueldo o salario básico, establecido como se ha indicado en el punto anterior, el patrón debe pagar al trabajador dos remuneraciones adicionales: la decimotercera y la decimocuarta, asimismo la compensación del transporte, en las épocas, limitaciones y características que la ley establece en forma expresa.

La decimotercera remuneración ahora denominada bono navideño, consiste en el pago de una suma de dinero equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en los once meses comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso.

El bono navideño (decimotercera remuneración), deberá pagarse a todos los trabajadores hasta el 24 de diciembre de cada año.

“Para calcular el monto de esta remuneración deben sumarse los sueldos o salarios percibidos por el trabajador en los doce meses, incluyendo lo que hubiere percibido por trabajo a destajo, y además por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones y otras formas de participación en beneficios y cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa”.

La decimocuarta remuneración ahora denominada bono escolar, es el equivalente a un salario básico unificado para los trabajadores en general o sea de US $ 292, una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico

El bono escolar (decimocuarta remuneración) tiene que ser pagada a los trabajadores hasta el 15 de septiembre en la sierra y oriente, y hasta el 15 de abril en la costa y Galápagos.

4.8. LOS RIESGOS DEL TRABAJO, LAS RESPONSABILIDADES Y EXENCIONES.

4.8.1. Los Riesgos del Trabajo

“Riesgo es la probabilidad de un daño dado por supuestos antecedentes y que es posible que se produzcan con motivo de la relación laboral entre empleador y trabajador”[26].

Hay dos clases de riesgos, el ocasionado por el accidente del trabajo, y el producido por enfermedad profesional.

[26] Dr. Rómulo Torres Navarrete Modulo IX “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral”

“Riesgo: contingencia, probabilidad, proximidad de daño” (G. Cabanellas)

“Riesgo del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad”. (Inc. 1º el Art 347 del Código del Trabajo)

“En materia de trabajo el riesgo ha originado con una verdadera doctrina: la empresa es responsable de toda eventualidad dañosa, que con motivo de la producción y del trabajo puede producirse, así no haya intención dolosa o culposa por parte del patrono”. (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

“Para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”. (Inc. 2º del Art. 347 del Código del Trabajo).

4.8.2. Accidentes de Trabajo.

Es un riesgo que consiste en la circunstancia casual para que el trabajador sufra daño con motivo de su actividad laboral por cuenta del patrono.

El accidente de trabajo tiene la característica de producirse en forma repentina, no se trata de un proceso pero que existe la posibilidad de prevenirse, mediante la adopción de medidas precautelares como la dotación al trabajador por parte del empleador de vestuario adecuado, de equipo protector, revisión de las instalaciones, mantenimiento de la maquinaria, etc.

“Accidente del trabajo, suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede originarse este por culpa del mismo trabajador, por la del patrono, por ambos, por un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminadas”. (G. Cabanellas).

En consecuencia el accidente de trabajo puede producir la muerte o la incapacidad total o parcial; la incapacidad total o absoluta puede constituirse en permanente o temporal al igual que la incapacidad parcial puede ser permanente y temporal...

4.8.3. Enfermedades Profesionales.

“La enfermedad profesional es el estado patológico consecutivo a la acción reiterada y lenta de los elementos normales del trabajo “(Nerio Rojas).

“Enfermedad profesional para el Derecho Laboral, la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. U saín las definía como “afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por la influencia de las condiciones y procedimientos especiales de la industria”. (G. Cabanellas).

Enfermedad profesional es una de las formas de riesgo de trabajo y consiste, según definición del Código del Trabajo, en "afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad". (Art. 349 del Código del Trabajo).

Para que surtan los efectos jurídicos provenientes de la enfermedad profesional, son necesarios que se cumplan las siguientes condiciones: que la enfermedad sea adquirida por razones del trabajo en forma directa; que la enfermedad profesional que adolece el trabajador sea de las que consta en los Art. 354 y 355 del Código del Trabajo; y, que la enfermedad profesional ocasiones sea la muerte o la incapacidad total o parcial, permanente o temporal del trabajador o por lo menos la disminución de la capacidad para el trabajo.

4.8.4. Incapacidad del Trabajador.

"Incapacidad en el trabajador, es la carencia o pérdida de las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para la realización normal y afectiva de un trabajo ordinario, debido a factores externos o de disgregación orgánica que han atacado a la persona del trabajador. De aquí se desprende que la incapacidad para el trabajo puede derivarse de un hecho externo, involuntario y brusco (accidente de trabajo) o de un proceso de enfermedad que puede tener origen en el mismo trabajo (enfermedad profesional) o fuera de él (enfermedad común). En el Derecho de Trabajo tienen efecto jurídico las tres formas de incapacidad. La incapacidad puede ser mayor o menor, es decir puede dar origen a un estado tal que no permita ninguna clase de trabajos, ni el que ejecutaba ordinariamente el trabajador, ni cualquier otro; puede

afectar a un trabajo determinado; puede en fin ser la incapacidad definitiva o simplemente temporal. Todo esto está dentro de la relatividad, ya que no se puede decir en forma categórica o definitiva que en caso dado una persona está absolutamente incapacitada, ya que la pérdida de determinadas facultades parece que trae como consecuencia el aumento de otras; así una incapacidad física puede derivar en gran cantidad intelectual por el ambiente de imaginación, abstracción que puede rodear al imposibilitado. Viceversa, una enfermedad al parecer local o de poca importancia puede irradiar a centros vitales. También es aventurado afirmar en modo absoluto que la incapacidad puede ser permanente, porque las reacciones del organismo son tan variadas y a veces tan extraordinarias que constituyen verdaderos prodigios que la ciencia no alcanzará a explicar... El patrono al entregar una obra o servicio, pone al trabajador en una situación de peligro y riesgo. En el mecanismo de la producción, maquinaria (instrumento cualquiera de trabajo) y el trabajador actúan y sufren los naturales desgaste y están sujetos a sucesos imprevistos que pueden impedir una posterior actividad, la reparación no solo es cuestión de obligación el patrono sino de conveniencia. Esta comparación del trabajador y maquinaria, aunque bastante materializada, sirve para demostrar, sin embargo, que el patrono debe reparar los riesgos, así no sean el resultado de su culpa o negligencia.

El efecto jurídico de la incapacidad producida por enfermedad común (la que no deriva del trabajo, como úlceras, por ejemplo) es la terminación del contrato que puede solicitar el patrono después del año de espera a que está obligado.

Las incapacidades pueden clasificarse bajo el punto de vista de su origen: por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional o por enfermedad común. Desde el punto de vista de su duración: permanentes y temporales. Tomando en cuenta el efecto producido: incapacidad total e incapacidad relativa o parcial". (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

La clasificación de la incapacidad por riesgos de trabajo, tomando en cuenta la duración de tiempo y la gravedad es la siguiente.

- Incapacidad por riesgos de trabajo
  - Absoluta
    - Permanente
    - Temporal
  - Parcial
    - Permanente
    - Temporal

4.8.5. Incapacidad Absoluta y Permanente para el Trabajo.

"Es una situación en que el accidente de trabajo o enfermedad profesional ha colocado al trabajador y por la cual se concluye o presupone que quien la soporta no puede realizar labor o servicio alguno. Esta cuestión se basa en los cálculos de probabilidades. Es obvio comprender que lo que para muchos puede ser incapacidad

absoluta, para otros no lo sea. La incapacidad absoluta puede ser permanente o temporal. En la primera se supone no hay rehabilitación física posible”. (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

La disminución de la capacidad para el trabajo, sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, se encuentran especificados en los Arts. 365, 366 del Código del Trabajo.

4.8.6. Incapacidad Absoluta y Temporal Para el Trabajo.

"Puede producirse por accidente o enfermedad, en los mismo casos en que podía producirse incapacidad absoluta, con la diferencia fundamental que, antes de ser declarada se efectúa la curación (es posible cuando no hay pérdida del miembro). Aparece además, en todos los otros casos de riesgos que no permiten ninguna clase de trabajos por tiempo limitado. Para que tenga el carácter de temporal debe ser curable la enfermedad o lesión dentro de un año de producida, dejando luego al trabajador capacitado para el trabajo habitual. Si la curación dura más de un año hay lugar a pedir la declaración de incapacidad, a menos que se prefiera seguir atendiendo al trabajador con el tratamiento médico". (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

4.8.7. Incapacidad Parcial Para el Trabajo. Quien sufre de esta incapacidad puede efectuar su trabajo, pero en condiciones menos favorables de rendimiento en condiciones normales de salud. Se debe a mutilación, lesión o enfermedad de un órgano o miembro, pude ser permanente o temporal y ser producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional". (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

4.8.8. Incapacidad Parcial y Permanente para el Trabajo

"Esta incapacidad es relativa, ya que permite la realización del trabajo ordinario o de cualquier otro, en condiciones inferiores a las normales. Puede ser producida por lesiones o por perturbación funcional, pero en todo caso debe estar catalogado en el Cuadro Valorativo de la disminución de la Capacidad de Trabajo que contiene el Código del trabajo. Allí se prevén casos de pérdidas de miembros, anquilosis, pseudoartrosis, cicatrices retráctiles, dificultades funcionales consecutivas a lesiones no articulares, sino a secciones o pérdida de sustancia de los tendones extensores o lexores; adherencias y cicatrices, parálisis, disminución de la agudeza visual, etc. Si la causa de la incapacidad parcial y permanente se debiera a enfermedad profesional debe ser declarada por la Junta Calificadora", (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

4.8.9. Incapacidad Parcial y Temporal para el Trabajo

"Consiste en que el trabajador en un período determinado de tiempo, no puede ejercer su actividad, en la misma forma que lo hace habitualmente, pudiendo sin embargo dedicarse a otra función; o, en caso de poder realizar la habitual, es en forma restringida. Para que pueda considerarse como temporal no debe exceder de un año. Debe de originarse en accidente de trabajo o enfermedad profesional para diferenciarse de la simple enfermedad común.- No es Indispensable que la incapacidad derive lesión o perturbación funcional contemplados en el Cuadro Valorativo de la Disminución de la Capacidad para el Trabajo; puede ser cualquier forma o modalidad de accidente; pero si proviene de enfermedad contraída en el trabajo debe ser de aquellas que están enumeradas en la Ley". (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

"Para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes". (Art. 347, inc. 2o. del Código del Trabajo). Generalmente si una persona por culpa o negligencia causa un daño a otra, esta está obligada a reparar los perjuicios que ha irrogado, en lo civil, se refiere al daño emergente y al lucro cesante. En lo laboral es de responsabilidad obligatoria del patrono o empleador el de reparar los riesgos del trabajo que sufre el trabajador sea por accidente del trabajo o por enfermedad profesional.

"... Así pues un riesgo de trabajo trae como consecuencia la obligación patronal el de indemnizar. Es dicho riesgo puede no haber culpabilidad del patrono, pues incluso puede haber tomado precauciones contra riesgos; esto no obstante la indemnización debe ser cubierta. La explicación de esta obligación es de carácter económico y social; si tenemos en cuenta que quien crea una empresa o negocio, crea también un riesgo; por otro lado no sería justo que una persona que aprovecha los servicios de otra sólo tenga lugar a ganancias y no satisfaga pérdidas. Si el trabajo es el único medio de subsistencia, para el trabajador, iría contra la misma sociedad el que invalidado se lo deje sin protección alguna; él y su familia necesitan respalde económico por el tiempo indispensable hasta encontrar nueva forma de vida". (Dr. Aníbal Guzmán Lara).

"El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores...salvo lo dispuesto en el Art. 353 de este código". (Art, 350 del Código del Trabajo).

"Indemnización a servidores públicos.- El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos de trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas. Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares. Los empleados y obreros del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior". (Art. 351 del Código del Trabajo).

Como se ha puntualizado en líneas anteriores, el riesgo puede derivarse de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional y como consecuencia producir la muerte o la incapacidad para el trabajo en sus diferentes formas: total y temporal; total y permanente; parcial y permanente; y, parcial y temporal.

El cobro de las indemnizaciones por riesgo de trabajo corresponde directamente al trabajador y para el caso de muerte de trabajador la indemnización debe ser pagada a sus herederos, según el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada.

El patrono está obligado a pagar las indemnizaciones y presentaciones establecidas en el Código del Trabajo para el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se ha le comprendido y protegido por el régimen del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

"Para efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo: 1o. Muerte; 2o. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; 3o. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y, 4o. Incapacidad temporal". (Art. 359 del Código del Trabajo).

"Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las siguientes lesiones: 1o. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad. Son partes esenciales la mano y el pie. 2o. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades. En las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior. 3º. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida 4o. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección con lentes. 5o. La disminución de la visión en un sesenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección con lentes. 6o. La enajenación mental incurable. 7o. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, 3tc., ocasionados por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y, 8o. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente". (Art. 359 del Código del Trabajo).

"Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo". (Art. 361- del Código del Trabajo).

"Ocasiona incapacidad temporal toda Sesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual". (Art. 362 del Código del Trabajo).

"En todo caso de accidente el empleador está obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia módica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador, víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica". (Art. 365 del Código del Trabajo).

"El empleador estará obligado a la provisión y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima. Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los Arts. 369, 370, 371, 372, 373 de este Código, sustitúyase, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto, para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerto de un trabajador no afiliado al

IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calculará dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratare de in trabajador afiliado al IESS". (Art. 367, 368 enumerados del Código del Trabajo).

"Si el accidente causa la muerte del trabajador y esta se produce dentro de ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar los derechos habientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años. Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derecho habientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior. Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de fallecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero. En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podría eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervenientes extrañas al accidente. Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente. En todo caso de muerte del trabajador, producida por el accidente, el empleador quedará obligado a sufragar los gastos del entierro en un monto no inferior a mil sucres, valor que será entregado de inmediato a los deudos. Si requerido el empleador por el Inspector del Trabajo para que cumpla con su obligación, no cumpliere dentro de las

veinticuatro horas siguientes, deberá hacerlo con el cincuenta por ciento de recargo. Y si para ello fuere necesario reclamación judicial, el empleador será condenado a" satisfacer el triple de la cantidad fijada". (Art. 375-del Código del Trabajo).

"Si el accidente hubiese ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima", (Art, 370 del Código del trabajo).

"Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para él abajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de la capacidad para él abajo. Los porcentajes fijados en antedicho cuadro se computarán sobre el importe el sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda ante el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y sí esta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o simplemente a disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella. Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos, si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo". (Art. 371 del Código el Trabajo).

"Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de la capacidad para el trabajo sufrirán las modalidades establecidas en los Arts. 369, 380 y 393". (Art. 67 del Código del Trabajo).

"La indemnización por incapacidad temporal será el sesenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al memento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o empleado, si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados técnicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses". (Art. 373 del Código del Trabajo).

"Si el accidente se produjere en la persona del trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento. (Art. 375 del Código del Trabajo).

"Declarada una disminución permanente para el trabajo, si esta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración". (Art. 375 del Código del Trabajo).

"Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de la capacidad por accidente, de acuerdo con las reglas siguientes: 1ª.- La enfermedad debe ser de las catalogadas en el Art. 363 para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo; 2a.- La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y, 3a. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleados que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos". (Art. 376 del Código del Trabajo).

"En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente". (Art. 377 del Código del Trabajo).

“A falta de herederos o si ninguno tuviera derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según el criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso". (Art. 379 del Código del Trabajo).

"El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del Art. 369 siempre que hiciere reserva de tal derecho al contestar la reclamación y garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el Art. 377 y, a falta do los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el Art. 379. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeren matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo, el llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y la distribución de las mismas se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer". (Art. 379 del Código del Trabajo).

"Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o prestación de enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad". (Art. 383 del Código del Trabajo).

"Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por fallecimiento". (Art. 384 del Código del Trabajo).

"El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 374. Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital". (Art. 385 del Código del Trabajo).

"El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el Inspector del Trabajo. La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto". (Art. 386 del Código del Trabajo).

"En la denuncia se hará, constar: 1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad; 2, Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren; 3. La naturaleza de las lesiones; 4. Las personas que tengan derecho a la indemnización; 5. La remuneración que percibía la víctima; y, 6. el nombre y domicilio del empleador". (Art. 387 del Código del Trabajo).

"El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentar acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá quien corresponda". (Art. 388 del Código del Trabajo).

"Para efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomará en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados". (Art. 395 del Código del Trabajo).

"Los trabajadores podrán estipular con sus empleador, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad" (Art. 396 del Código del Trabajo).

"Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajador, se acaece en el lugar que este se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace se le impondrá una multa de ochenta a cuarenta dólares en beneficio del trabajador. (Art. 397 del Código del Trabajo)

"Las acciones provenientes de este último título prescribirán en dos años contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a este, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde que se presentó el referido daño; para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente, pero en

ningún caso podrá presentarse la reclamación después de tres años de producido el mismo". (Art. 403 del Código del Trabajo).

"En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas del Inspector del Trabajo, si lo hubiese, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión, de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal, a falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto". (Art. 404 del Código del Trabajo).

4.8.10. Exenciones

Concepto de Exención,- "Situación de privilegio o inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en una carga u obligación, o para regirse por leyes especiales. Liberación, libertad, franqueza, exceptuación, excusa"

Para mejor comprensión de la figura exención, me permito transcribir la jurisprudencia constante en la Gaceta Judicial:

"Si la muerte del trabajador se debió a actos imprudentes u omisiones, no hay lugar a indemnizaciones, pues es obligación suya abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia vida y la de los demás. Tal es el caso de un chofer que advertido que iba a producirse un desperfecto en la dirección del vehículo no hizo caso alguno". (Gaceta Judicial Serie 6 No. 5 Pág. 423).

"Si el patrono advirtió al trabajador el peligro y aún más le ordenó que no trabaje en el lugar del riesgo y pese a esto el trabajador siguió en su labor y se produjo el accidente, el patrono está exento de responsabilidad, ya que este hecho no significa confianza en el trabajo habitual, sino culpa inexcusable grave". (Gaceta Judicial Serie 6 No. 12 Pág., 439).

"Exime de responsabilidad al patrono el hecho de que el accidente se debió a culpa grave del trabajador, la culpa grave equivale al dolo y este supone intención de irrogar injuria a la persona o bien del otro. No cabe suponer que el trabajador tenga intención de quitarse la vida para irrogar daño a la persona o bienes del patrono". (Gaceta Judicial Serie 6 No. 14 Pág. 797).

"Probado que la muerte del trabajador se debió a enfermedad común, como la sífilis que afectó a la aorta y causó la muerte, no hay indemnización por enfermedad profesional". (Gaceta Judicial Serie 8 No. 8, Pág. 792).

"El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo: 1. Cuando hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma; 2. Cuando se debiera a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trato; y, 3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que haya provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiese lugar. La prueba de las

excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador". (Art. 354 del Código del Trabajo).

"La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad". (Art. 355 del Código del Trabajo)

“No tendrán derecho a indemnización: 1º El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total o permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización. Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior. 2o. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima. 3o. la viuda que por su culpa hubiese estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos a la fecha de la muerte. 4o. La madre que hubiese abandonado a su hijo en la infancia. 5o. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento. 6o. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre". (Art. 378 del Código del Trabajo)."

Cabe hacer hincapié lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 351 del Código del Trabajo que son motivo de exención de las indemnizaciones por riesgo de trabajo sea por accidente o enfermedad profesional a los miembros del Ejército Ecuatoriano de todas las ramas.

El patrono puede sustituir su obligación de pago de riesgos de trabajo, asegurando a su costa a los trabajadores en una compañía de seguros, siempre que la indemnización esté contemplada en las mismas proporciones que la establecida en el Código del Trabajo.

El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código. Si no surtiere efecto tal, seguro subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador". (Art. 356 del Código del Trabajo).

4.9. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

"Los contratos individuales de trabajo terminan por las siguientes razones legales"[27]:

1.- Por las causas que se encuentran legalmente determinadas en el contrato, esto es que se puede señalar un tiempo de duración como ejemplo, en los contratos de prueba, que tiene una duración de noventa días; o los contratos de obra cierta, que dura la relación laboral conforme el tiempo que dura la obra en su realización.

2.- Por acuerdo de las partes, se pueden presentar diversas razones, en que no se pueda continuar trabajando, las partes se ponen de acuerdo en su terminación, por lo que no puede existir en lo posterior reclamo administrativo ni judicial alguno.

3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato, a esto se refiere, en su primera parte, en los contratos de obra cierta, la relación laboral

[27] Dr. Julio Cesar Trujillo Modulo IX "Función Social del Trabajo y Régimen Laboral"

dura conforme se calcula el tiempo de la duración de la misma, por ejemplo, la construcción de veinte ventanas de hierro, la duración de la relación laboral existe hasta la entrega de la obra en que fue pactada. Cuando se habla de servicios, podemos poner como ejemplo, el lavado de un carro, la duración de la entrega de la confección de una camisa o terno, etc.

4.- Por muerte e incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante si no hubiere representante legal.

Situación que es de fuerza mayor o producto de una enfermedad sino existe ya la persona empleador no puede existir obligaciones, lo propio sucede cuando una persona jurídica desaparece, como una empresa, una cooperativa que dejó de existir por voluntad de sus socios, por lo tanto perdió su personería jurídica y por lo tanto su capacidad de representación y de contratación, es una persona jurídica que dejó de tener vida jurídica.

5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total del trabajo.

Cuando se habla de la muerte, para ella no existe reemplazo, y su desvinculación laboral es vertical, o cuando el trabajador sufre enfermedades graves, como leucemias, cánceres terminales, derrames cerebrales, que lo han llevado a su incapacidad total, no puede continuar trabajando, su relación laboral debe terminar por estas causas, a fin de que se pueda acoger al derecho de jubilación si el caso lo amerita para ello.

6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerras, y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron evitar.

El caso fortuito también se lo considera, como fuerza incontrolable que no hay poder que lo pueda detener.

7.- Por voluntad del empleador según el art. 172 del Código del Trabajo.

8.- Por voluntad del trabajador según el art. 173 del Código del Trabajo; y,

9.- Por desahucio.

MARCO JURIDICO

4.9.1. El Visto Bueno.-

"Cuando nos referimos al numeral 7, estamos hablando de la forma de dar por terminado el trabajo a través del Visto Bueno, cuyo procedimiento debe estar sujeto a la disposición señalada, en el Art. 172 del Código del Trabajo, que dispone que para que se cumpla tiene que sujetarse a los requisitos que en dicho artículo se establece, como son: Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono a este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido en un período mensual de labor. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes, descendientes o a su representante. Por Ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. Denuncia in justificada contra el empleador respecto de las aportaciones al IEES. Si la denuncia tiene fundamento legal su estabilidad será de dos años de trabajo.; y. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención, higiene, exigidas por la ley, por sus

reglamentos o pro autoridad competente; o por contrarias, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”[28].

Cuando nos referimos al numeral 8, nos referimos al Visto Bueno que puede pedir el trabajador, por las siguientes razones: Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes, descendientes o a su representante. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada. Y, por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el art. 52 del Código del Trabajo, pero siempre convenido dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

A más de ello, se puede recordar que el empleador, no pude dar por terminado el contrato de trabajo, cuando se reúne las siguientes condiciones; como es, Por incapacidad temporal del trabajador proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Esto esta excepto conforme lo señala el Art. 14 de este Código, ni a los accidentes de trabajo que sufriera por estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia reyertas provocadas por él. Por la ausencia motivada del servicio militar. Por ausencia obligada de la trabajadora por situaciones de parto.

Cuando se trata de enfermedades profesionales, el empleado no puede despedir ni desahuciar al trabajador durante todo el tiempo que este padeciere de enfermedad profesional que no inhabilite para el trabajo, mientras no exceda de un año.

[28] Dr. Julio Cesar Trujillo Modulo IX “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral”

Por último, el **VISTO BUENO,** la calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 621 y 622 del Código Laboral. En caso de presentación del Visto bueno, y la suspensión inmediata de las relaciones laborales, por parte del empleador debe de depositar un mes de remuneraciones. En caso de negativa de negación del Visto Bueno, se puede considerar como despido intempestivo y deberá sujetarse a las indemnizaciones y sanciones correspondientes al despido intempestivo.

Las sanciones que deben de imponer las autoridades del trabajo, deben de quedar señaladas en las actas correspondientes, donde se indiquen los motivos y las razones e indicando las razones que existieron para imponer la pena.

4.9.2. El Desahucio

El significado de despedir, se encuentra relacionando con la disolución de la relación laboral, de prescindir los servicios del trabajador, por ello el desahucio en nuestro Código del Trabajo, se encuentra tipificado, como el "aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es al de dar por terminado el contrato. En los contratos de trabajo cuya duración y de la de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de hacerlo así, se convertirá en contrato en tiempo indefinido[29]".

[29]Código del Trabajo. Art. 184.

Además se encuentra prohibido el desahucio, “”dentro del lapso de treinta días, cuando existe en los establecimientos un número de trabajadores de menos de veinte, no se puede desahuciar a más de dos trabajadores, y cuando existe más de veinte, no se podrá desahuciar a más de cinco.

Se prohíbe también el despido y el desahucio a los dirigentes sindicales, miembros de la directiva, en caso que lo hiciere el empleador está obligado a pagar una indemnización de un año, sin perjuicio que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización de su periodo. Esta indemnización debe ser divida entre la organización y el trabajador despedido, situación que no puede ser compartida, ya que es el trabajador el que sufre las consecuencias, de quedarse sin trabajo.

A pesar que esta garantía se traslada un año más, y si el empleador cae en mora en el pago, judicialmente se lo puede reclamar, y si la sentencia es favorable, el empleador está obligado a pagar no solamente la indemnización del año sino el recargo del “”50 por ciento, cuyo beneficio es de exclusividad del trabajador[30]”

4.9.3. El Despido Intempestivo

Según el Diccionario Jurídico de Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales, despedido es el …”habitualmente aplicado en derecho laboral, este término señala una causa de extinción de las relaciones laborales que generalmente tiene como base el desistimiento de empelar el empresario.- En las legislaciones modernas se suele diferenciar entre el despido justificado e injustificado, radicando la diferencia

[30]Código del Trabajo. Art. 187.

principal en que el segundo de ellos lleva implícito el pago de una indemnización calculada generalmente en relación con la antigüedad del empleo[31]"

4.9.4. La Liquidación del Tiempo del Trabajo

Conforme lo señala el diccionario Jurídico de Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales, "Liquidación es la aclaración y desenredo de algunas cuentas..[32]". Esta liquidación se la hace de dos formas diferentes, la primera, se la hace en la Inspectoría del Trabajo, donde la autoridad debe de revisar que la liquidación debe realizarse conforme a la ley; y la segunda, se la hace, cuando se dicta la sentencia y es confirmada en última instancia, en caso de llegar a ella, el Juez determina el monto que debe de pagarse por cada rubro reclamado a petición de parte interesada.

4.9.5. Reclamo Administrativo y Demanda Laboral.

Derecho procesal, "Es la otra parte instrumental del Derecho Laboral, pues sus normas rigen la actuación de los trabajadores, de los patronos, de los sindicatos y de las autoridades, para lograr la aplicación correcta y precisa de las normas del trabajo, tanto en la vía administrativa como en el procedimiento jurisdiccional."[33].

A pesar que nuestra legislación no existe un derecho procesal determinado como sucede con el Código de Procedimiento Civil o Penal, es en el propio Código del Trabajo que se encuentran las sanciones y su procedimiento bien podemos decir que el Código de Trabajo ecuatoriano, es "Un conjunto de normas y de principios

---

[31]Diccionario Jurídico de Ruy Díaz, Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 373. .Edición 2004. Editorial Ruy Díaz.
[32]Diccionario Jurídico de Ruy Díaz, Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 614.Edición 2004. Editorial Ruy Díaz.
[33]ALVARADO LARIOS; Ana María; **"Temas Seleccionados de Derecho Laboral"**; 1ra. Edición; ADDISON WESLEY LONGMAN DE MEXICO, S.A. PEARSON; México, 1998; pág. 24.

especialmente destinados a regular los procesos tendientes a dirimir controversias que surgen de las relaciones de trabajo…"[34].

Con las especificaciones procesales que se encuentran incluidos en el propio Código del Trabajo, de ahí surge la necesidad de diferenciarlo con su procedimiento.

4.9.6. El Procedimiento Oral en la Reclamación Laboral

El Derecho Laboral se ha constituido en una necesidad para salvaguardar los derechos constitucionales del trabajo, es por ello, que se vale de normas legalmente establecidas por el legislador y que se encuentran sujetos a la norma constitucional, sino fuera así, carecería de eficacia jurídica. Por ello el supuesto tutelaje se da conforme a las normas que da el legislador, acorde a esas voluntades y no del trabajador. Por ello se ha dispuesto que en las normas, debe de establecer los Mecanismos para aplicarlas y que tienen que ser de dos vías: tanto el acto administrativo como el acto procesal.

4.9.7. El Reclamo Administrativo

Se conoce como la actuación de las autoridades públicas no judiciales encargadas de inspeccionar el cumplimento de la ley, para coaccionar al que no cumpla y sancionarle al que transgrede la Ley; es decir la reclamación se la realiza frente a la autoridad del Trabajo, que son las Inspectorías del Trabajo, en representación del Estado ecuatoriano, se trata pues de conocer y resolver mediante la intervención directa o de la mediación laboral.

---

[34]CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; **"Compendio de Derecho Laboral**", tomo I; Editorial Heliasta; Argentina; 2001, pág. 762.

Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnable ante el juez de trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye: "(…..) los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio".

4.10. LAS CONTROVERSIAS INDIVIDUALES.

4.10.1. La Demanda Laboral

Mientras que el procedimiento jurisdiccional es el encargado de la actuación de las partes ante el Juez Competente y la Sala laboral, para que el Juzgador, conociendo la

verdad de los hechos controvertidos, pueda aplicar el derecho y resolver jurídicamente la controversia mediante la sentencia. Una de las más importante reformas laborales en materia laboral, fueron las reformas que se dieron mediante la Ley 2003-13. Reformas que se caracterizan por su importante innovación, al establecer el procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo.

Esta reforma busca mejorar el sistema con base a una tramitación de causas laborales más ágil. Aparentemente esa es la intención de que los procesos sean resueltos en el menor tiempo posible, más sucede por las limitaciones de la administración de justicia, las sentencias siempre duran un tiempo que contradice con los principios de inmediación, eficacia, para obtener los resultados más positivos y efectivos.

En el Código del Trabajo, en su art. 575, donde se determina que las "contradicciones individuales se sustanciaran mediante procedimiento oral. Estas contradicciones individuales puede ser presentadas en forma oral, que será reducida a escrita por el señor Juez y escrita.

La demanda al ser presentada en forma escrita tiene que señalar en forma detallada, cada punto de sus reclamaciones, haciendo consta sus valores y estableciendo su cuantía, además debe de estar debidamente fundamentada. Una vez que la demanda se encuentre debidamente calificada por el Juez, el Juez dentro del término que le concede la ley debe de calificarla y ordenar la citación del demandado en un plazo no mayor de cinco días, una vez citada la parte demandada, esta debe de señalar

casillero o domicilio judicial, para que pueda recibir las notificaciones de la autoridad competente.

Una vez calificada la demanda, el juez debe de señalar hora y día para la Audiencia Preliminar, contestación a la demanda, señalando la obligación de la comparecencia de las partes con sus abogados defensores debidamente acreditados, las partes pueden comparecer o no a la audiencia. En esta Audiencia el Juez tiene la obligación de llamar a las partes a un acuerdo a fin de evitar que continúe con el proceso.

La situación de acuerdo queda a la libertad de las partes de aceptar o no, la audiencia debe de efectuarse dentro del término de veinte días contados desde la fecha que fue calificada la demanda. Verificada la fecha de citación, el Juez debe de declarar instalada la Audiencia, comprobando si existe voluntad o no de acuerdos entre las partes, que hemos señalado.

A fin de no tener confusiones es necesario distinguir de manera especial que el funcionamiento de las audiencias, ya sea preliminar o definitiva en cuanto a términos es importar aclarar lo siguiente:

La Audiencia Preliminar es el estado del proceso en el que se busca:

a) Un acuerdo entre las parte, y
b) De no existir acuerdo en ese mismo momento las partes solicitan o exponen al Juez las pruebas que se evacuaran dentro de la audiencia definitiva.

4.10.2. . La **Audiencia Preliminar**

Es importante, por cuanto aquí se debe de anunciar toda la prueba que debe desarrollarse en la audiencia definitiva. Si la conciliación no es posible, la ley dispone al Juez, que debe de proceder con la contestación de la demanda y la prueba que se tiene que actuar, ya sea en el trascurso del tiempo, entre la audiencia preliminar que concluye y la audiencia definitiva. Antes de terminar con la audiencia el Juez debe de señalar día y hora para que se lleve a cabo la Audiencia definitiva, cuya fecha máxima no podrá pasar del término de veinte días.

En este tiempo el Juez puede ordenar que se lleve a cabo algunas diligencias, como reconocimiento de firmas, entrega de oficios pidiendo la prueba solicitada o de oficio también el Juez puede ordenar que se actué prueba.

4.10.3. La Reconvención

En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. "La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención[35]"

.

Debemos partir de la idea de lo que es una reconvención, para de esa manera poder realizar un análisis más profundo acerca del presente artículo; Es por eso que creemos conveniente anotar la opinión de Guillermo Cabanellas, quien manifiesta que reconvención es "la reclamación judicial que, al contestar la demanda, formula la

[35]Código del Trabajo. Art. 578.-

parte demandada contra el actor, que se hace ante el mismo juez y con el mismo juicio”, es decir "la demanda del demandado". De lo anotado podemos mencionar que una demanda reconvencional es aquella que ejerce el demandado, en el mismo proceso judicial, al momento de contestar la demanda, en el mismo proceso judicial; esto es al momento de contestar la demanda de la que ha sido objeto. Además de pedir la absolución, el demandado introduce nuevas peticiones al juez frente a la otra parte (el demandante).

El demandado se transforma, a su vez, en demandante y el demandante en demandado, es una especie de "contrademanda". El efecto de la demanda es que ambas partes se demandan mutuamente. Dando como resultado dos procedimientos que finalizarán con una única sentencia como lo manifiesta al Art. 106 y 834 del CC.

De acuerdo a ley es importante acotar que la reconvención si bien puede ser planteada por la vía ordinaria y ejecutiva con la condición de poseer título ejecutivo en el último de los casos, por medio de la vía oral no es procedentes, excepto el caso de los actos orales relacionados con la materia laboral, la que es resuelta en sentencia tal como lo manifestamos en líneas anteriores, por ser su procedimiento oral el actor puede contestarla en la audiencia y de no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos; tal como se lo manifiesta dentro del Art. 834 del CC y 578 del Código del Trabajo, donde de una manera más clara se expresa que de no ser contestada esta por el actor, se hará quedar como si este planteara a su favor la negativa de los fundamentos de la reconvención.

4.10.4. La Rebeldía

Diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Si bien es claro lo manifestado dentro del presente artículo es importante recalcar que la audiencia preliminar solo puede ser pospuesta por una vez en el término de cinco días, de igual forma esto se aplica en materia civil específicamente dentro del Art. 404 del CPC.; con la diferencia de que en dicha materia esta no es considerada como audiencia preliminar sino como audiencia de conciliación; en el caso de que el demandado no asista a la audiencia preliminar se lo declarara en rebeldía; esto en similitud muy pequeña con lo manifestado en nuestro Código de Procedimiento Civil en su Art. 832, decimos similitud muy pequeño por el hecho de que dentro del CPC. Se manifiesta que tanto el actor como el demandado son declarados en rebeldía por su inasistencia, en cuanto a la materia laboral solo se habla del demandado. Debemos recalcar que el procedimiento laboral es un proceso netamente oral; es por ello que dentro de la misma audiencia preliminar se fija en un término no mayor a veinte días la fecha y hora para la audiencia definitiva.

También se puede presentarse que el demandado no se presente a la audiencia preliminar, esta ausencia se tendrá como negativa pura y simple de la demanda presentada en su contra.

Esta audiencia también se puede diferir por una sola vez, hasta cinco días después de la primera fecha señalada.

La documentación y su protección.- De lo actuado en las audiencias se dejarán constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Debemos dejar claro lo que es un Acta, para ello hemos creído conveniente tomar la definición de Guillermo Cabanellas que textualmente manifiesta "Acta es la relación escrita donde se consigna el resultado de las deliberaciones"; la palabra acta proviene de la voz latina Actus que quiere decir todo cuanto se hace o dice. Esto fuera de cumplir con una formalidad que es la constancia de lo actuado en un proceso; es indispensable ya que todo lo actuado en cada uno de los estados del proceso, es prueba dentro de las actuaciones consecutivas en virtud de no llegarse a un acuerdo, es importante recordar que dentro del Código de Procedimiento de Civil en su Art. 121 se habla de los medios de prueba y dice "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados declaraciones de testigos….", esto en virtud que la obligación del actor es probar los hechos que ha propuesto dentro del proceso.

4.10.5. Audiencia definitiva

La audiencia definitiva pública.- "La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones[36]". Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas

[36] Código del Trabajo. Art. 581.-

que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

La Audiencia Definitiva, es el estado del proceso en el que se evacuan todas las pruebas solicitadas por las partes y de la cual se busca llegar a la verdad y al pronunciamiento del juez en base a lo actuado y a derecho; dentro de este estado del juicio se aclara que al ser oral es público, dentro de la misma audiencia se receptaran las versiones de los testigos o confesantes, instante en el que se procederá a abrir las preguntas que en sobre cerrada se anunciaron en la audiencia preliminar, en la que dentro del término estipulado para que se de la audiencia definitiva las partes harán conocer al juez la nómina de testigos que presentaran para que este a su vez comunique del particular a la otra parte, esto de conformidad a lo estipulado dentro del Art 219 del CPC., de igual manera es menester conocer que las preguntas y repreguntas que se harán no serán mayores a treinta y no serán impertinentes, capciosas o sugestivas, esto de conformidad con el Art. 221 y 239 del mismo cuerpo de leyes y 602 del Código de Trabajo; una vez iniciada la toma de las versiones de los testigos, el juez está en la obligación de examinarlos individualmente, y jamás en presencia de los demás, como versa del Art. 234, en caso de no asistir, negarse, o responder de modo esquivo se le dará el valor de prueba como se lo hace en el presente artículo y en el Art. 131 del CPC.

El Juez debe de tomar en cuenta las presunciones, LEGALES Y JUDICIALES: Son legales cuando son determinados por la ley; según el Art. 32 del Código Civil.; por ejemplo la declaración de confeso en el caso de las personas que no se acercaren a declarar después de cambiar la fecha para su comparecencia por segunda vez; o la declaración de rebeldía de una de las partes por no asistir a las audiencias y Son Judiciales las que deduce el juez y que deberán ser graves, precisas y concordantes, para en base de ello, y en el marco de la sana crítica pronunciarse sobre los hechos demandados, acompañados de la prueba existente.

4.11. LA COMPETENCIA LABORAL

Se han seleccionado algunas definiciones intentando construir una gama lo más completa posible.

La competencia profesional es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Mientras que La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Y que no deja de ser un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de

trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica […] no provienen de la aplicación de un currículum […] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

La competencia tiene como supuesto, el principio de pluralidad de tribunales dentro de un territorio jurisdiccional. Así se considera en el campo administrativo que le compete al Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales, a través de las Inspectorías del Trabajo y a los órganos de justicia a través de los jueces del trabajo y las Salas especializadas de lo laboral, conocer de los asuntos que sonde su competencia.

Así, las reglas de competencia tienen por objeto determinar cuál va a ser juez que va a conocer, con preferencia o exclusión de los demás, de una controversia que ha puesto en movimiento la actividad jurisdiccional. Por ello se ha señalado que, si la jurisdicción es la facultad de administrar justicia, la competencia fija los límites

dentro de los cuales se ejerce tal facultad. O, dicho de otro modo, los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia.

Los factores de competencia que se han señalado, son aquellos que la ley toma en consideración para distribuir la competencia entre los diversos tribunales de justicia del país.

Entre esas competencias encontramos:

- La materia: es la naturaleza jurídica del asunto litigioso. Que puede ser civil, mercantil, laboral, penal, constitucional, etc.
- La cuantía: es decir, el valor jurídico o económico de la relación u objeto litigioso.
- El grado: que se refiere a la instancia o grado jurisdiccional, atendida la estructura jerárquica de los sistemas judiciales, en que puede ser conocido un asunto. Puede ser en única, primera o segunda instancia.
- El territorio: es decir, el lugar físico donde se encuentran los sujetos u objeto de la controversia o donde se produjo el hecho que motiva el juicio.

Aplicando estos factores a una controversia, es posible determinar qué juez o tribunal es competente para ello, es decir, le corresponde resolver dicho asunto.

LA SENTENCIA.- En síntesis el procedimiento oral incorporado a la legislación laboral, en la sustanciación de los juicios en la materia que analizamos, muestra importantes ventajas, tanto en la celeridad procesal, como en garantías de la

aplicabilidad de la justicia, se mira que existe una mejora transparencia y un mejor servicio que tiende a su efectividad.

4.12. LA LIQUIDACIÓN DE LAS REMUENRACIONES RECONOCIDAS EN SENTENCIA.

Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. "El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días[37]".

Debemos comprender que el pago de estas remuneraciones es provisional en virtud del estado del juicio, es decir, para que el juez se pronuncie con el monto real del litigio es en la audiencia definitiva dictando su sentencia, aunque en ella se debe de esperar para ver si se interpone el recurso de apelación o no, una vez concluido este tiempo, en caso de no existir recurso alguno se procederá a su liquidación y su orden de pago, pero en caso de existir la presentación de algún recurso, esperar que las instancias se pronuncien para luego pedir su liquidación, cuando se haya dictado las resoluciones respectivas..

Es importante manifestar que este tipo de remuneraciones dentro del Código de Trabajo en su artículo 88 están determinadas como créditos privilegiados de primera

[37]Código del Trabajo. Art. 579.

clase; se los denomina así, basándonos en un principio constitucional que es la estabilidad laboral, es por ello, que dentro del Art. 33, se puede apreciar textualmente lo siguiente "El Estado garantizara a las personas trabajadoras...., remuneraciones y retribuciones justas", a ello se complementó el Art. 66 que trata de los derechos que se garantiza a las personas; de manera particular el numeral 17 en el que textualmente versa "17.... Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito....", una vez citados estos artículos podemos llegar a la comprensión de lo que se habla dentro del los Art. 326; 4 y 328, el primero que habla de los principios o derechos del trabajo y el segundo que desemboca en la remuneración en resumen a.- la remuneración es inembargable y b.- el endeudamiento del empleador por cualquier concepto; es decir se constituye en crédito privilegiado, por el hecho de retener su remuneración que como ya lo hemos visto es un derecho, una garantía, un principio, para este y su familia.

Art. 583.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

Lo que se expresa en el Art. 583 es muy claro en cuanto a la sentencia, aunque debemos manifestar que es de vital importancia recordar las excepciones dilatorias y perentorias; según el Código de Procedimiento Civil en sus Arts. 99, 100, 101; se habla de dos clases de excepciones las dilatorias cuyo objetivo es retrasar el proceso y las perentorias que buscan suspender el proceso, una vez analizada estas el juez resolverá en un término no mayor a diez días, no cumplirse con lo estipulado será sancionado con una multa pecuniaria; esto por cumplir con uno de los principios estipulados dentro del Código Orgánico de la Función Judicial en el que se expresa claramente que el sistema de justicia debe sabe guiarse por el principio de celeridad esto de conformidad al Art. 20; sin dejar de lado lo manifestado en el Art. 18 "no se sacrificara la justicia por la omisión de formalidades", es decir el juez en muchos de los casos debe actuar de oficio para cumplir con la justicia.

Art. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Provincial, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de

resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Provincial de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.
Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

- Antes de continuar con el análisis del presente artículo debemos mencionar el significado a criterio del grupo de lo que son cada uno de los puntos principales que se ven en el presente; de ahí podemos tomar en primer lugar a los RECURSOS: que es la reclamación que una de las partes formulado al sentirse perjudicado por lo resuelto por el juez que en este caso seria de primera instancia, esto con el fin de que la misma sea reforma, confirmada, o revocada en base a los autos (Art. 334 CPC.), ya sea decreto, auto o sentencia; estos deberán interponerse en el término de tres días, esto de conformidad al Art. 324 del CPC., así mismo es importante aclarar que el recurso puede ser planteado ante el juez de primera instancia y para ante su superior, sin la necesidad de expresar el juez o tribunal ante el cual se apela, tal cual lo manifiesta el Art. 330 del mismo cuerpo de leyes mismo que será

resuelto en el término de veinte días; El termino para despachar el recurso es de noventa días más un día por cada cien fojas en el caso de la casación, esto según el Art. 17 de la Ley de Casación. En caso de ampliaron o aclaración solo se tendrá en caso de recurso el termino de tres días para que el superior se pronuncie.

Art. 585.- Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procésales o declarantes concurran a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de

las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.

Art. 586.- Prorrogación de términos y designación de jueces auxiliares vocacionales.- En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Corte Nacional de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

- Tal como lo manifiesta el Código de Procedimiento Civil en su Art. 310 sobre la "Interrupción de los términos. Excepciones"; y el Art. 314 del mismo Código en lo relacionado a "Petición para alterar los términos" la ley concede al Juez la facultad de extender los términos para poder evacuar el cumplimiento de cualquier diligencia o acto judicial.

  En lo relacionado a la designación de Jueces para el despacho y/o sustanciación se procederá conforme lo establece la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 587.- Acumulación de acciones.- De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

- Según lo expresado en el Art. 71 del Código de Procedimiento Civil en lo relacionado a la "Acumulación de acciones.- Se puede proponer, en una misma demanda, acciones diversas o alternativas, pero no contrarias ni incompatibles, ni que requieran necesariamente diversa sustanciación; a menos que, en este último caso, el actor pida que todas se sustancien por la vía ordinaria"

Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales han litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

- Corresponderá al Juez la calificación por temeridad o mala fe de una denuncia según lo establecen los Art. 46, 51, y 61 del Código de Procedimiento Penal, estableciendo la sanción pecuniaria respectiva para cualquiera de las partes que se presentare como demandante, y la sanciones de prisión establecidas en el Art. 294 y 494 del Código Penal las cuales fluctúan entre los tres meses a tres años.

  Al ser el Código de Trabajo una ley eminentemente protectora de los derechos del trabajador se establece el beneficio del pago de costas y honorarios de la defensa del trabajador.

Mientras el juez de trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida.

DERECHO COMPARADO

"CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR"[38],

En uso de sus facultades constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia

Sección sexta

El despido

El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes. Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa.

Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente. Son causas

[38] www.corificación Código de la República del Salvador

justificativas de despido únicamente las determinadas por la ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece.

Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art.53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.

En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes. Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo se presume la existencia del despido,

cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece.

Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.

En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última

.CAPITULO VIII

INDEMNIZACION POR DESPIDO DE HECHO SIN CAUSA JUSTIFICADA

Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. (6)(8)

Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente

Al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente: a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores ;b) La clase de trabajo desempeñado; y c) El salario devengado durante el último período de pago .Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también: a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y b) La causa o causas de la terminación del contrato

“CODIGO DE TRABAJO CHILENO”[39]

TITULO V

De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1.- Mutuo acuerdo de las partes.

2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3.- Muerte del trabajador.

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

[39] www. Código de Trabajo Chileno

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos

precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de

fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2 del Título III del Decreto Ley N 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se ubica en el modelo histórico - hermenéutico y crítico - social; y tiene sentido porque pretende conocer y comprender la realidad para luego transformarla. Básicamente contiene momentos organizativos y articuladores como: construcción conceptual, descriptivo, comprensivo y reflexivo - propositivo.

De conformidad con lo previsto en el plan de investigación, este proceso se desarrolló observando métodos, procedimientos y técnicas que le dan un soporte de carácter científico. Todo esto garantizó la consecución del conocimiento, el desarrollo del pensamiento; que contribuyen a la cualificación personal y profesional, permitiendo estructurar una posición reflexiva, conceptual y la experticia correspondiente.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó el Método Científico y sus consecuentes variantes: Inductivo - Deductivo y sus procesos mentales como: observación, análisis y síntesis, en razón de que se planteó un supuesto hipotético provisional que condujo y orientó la investigación que, luego del análisis teórico e indagación empírica - científica, llegué a la aceptación de dicha Hipótesis.

Aplicar el Método Inductivo sirvió para, partiendo de casos o hechos particulares, llegar al descubrimiento de principios o leyes generales; y, el Método Deductivo donde se explica casos particulares sobre la base de afirmaciones generales. Estos dos Métodos se aplicaron unificadamente, ya que se partió de la observación del

problema concreto de la realidad analizándolo con los argumentos de la teoría planteada, que me permitió arribar a conclusiones que fueron la línea de base para la propuesta de los lineamientos alternativos.

Apoyado en la revisión bibliográfica, he orientado mis pasos en el proceso de investigación, así mismo me ha servido para profundizar el tema planteado y, realizar el análisis reflexivo de mis ideas sobre la problemática investigada y llegar a verificar los objetivos y la contrastación de la hipótesis.

De similar forma, se hizo necesaria la aplicación del Método Descriptivo con el propósito de la interpretación racional y objetivo análisis de la información recogida a través de los instrumentos empleados. Argumentos que me permitieron comprobar la Hipótesis y el diseño final del informe de la Tesis.

Los Procedimientos empleados tienen íntima relación con el Método, así, la observación, el análisis y síntesis, se aplicaron para identificar fundamentalmente el objeto de investigación para su descripción, definición y para conocer sus causas y efectos socio – jurídicos, lo que facilitó una adecuada y sistemática construcción del informe y de su sustentación; apoyándome, además, para confirmar o rectificar los planteamientos en la investigación bibliográfica y de campo.

En el proceso de investigación, trabaje con las encuestas aplicadas a 30 Profesionales del Derecho que ejercen su profesión en Zamora y que se encuentran relacionados con el tema de investigación.

En mérito de la aplicación del Diseño Metodológico trazado en el Proyecto he podido sistematizar las acciones cumplidas es decir en lo inherente a los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados, población y muestra investigada; el proceso seguido en la aplicación de instrumentos; recolección, organización, procesamiento, análisis e interpretación de la información; la comprobación o des comprobación de la hipótesis; las conclusiones; la elaboración del Informe y la propuesta; hechos que me permiten determinar si en verdad era necesario o no plantear las reformas al tema de Mediación Obligada , cuyo procedimiento, de la forma como están tipificados en el Código de Trabajo vigente, no dejan duda que son inconstitucionales por su forma y fondo, con ello demuestro la necesidad de realizar la propuesta de reforma a fin de garantizar la inmediatez, la celeridad, la eficiencia en los conflictos colectivos cuyos principios deben ser considerados de aplicabilidad inmediata en beneficio de las partes que se encuentran en conflicto social.

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Presentación y Análisis estadístico:

PRIMERA PREGUNTA: Cómo profesional del Derecho ¿Diga usted sabe y conoce en Visto Bueno, y el Desahucio?

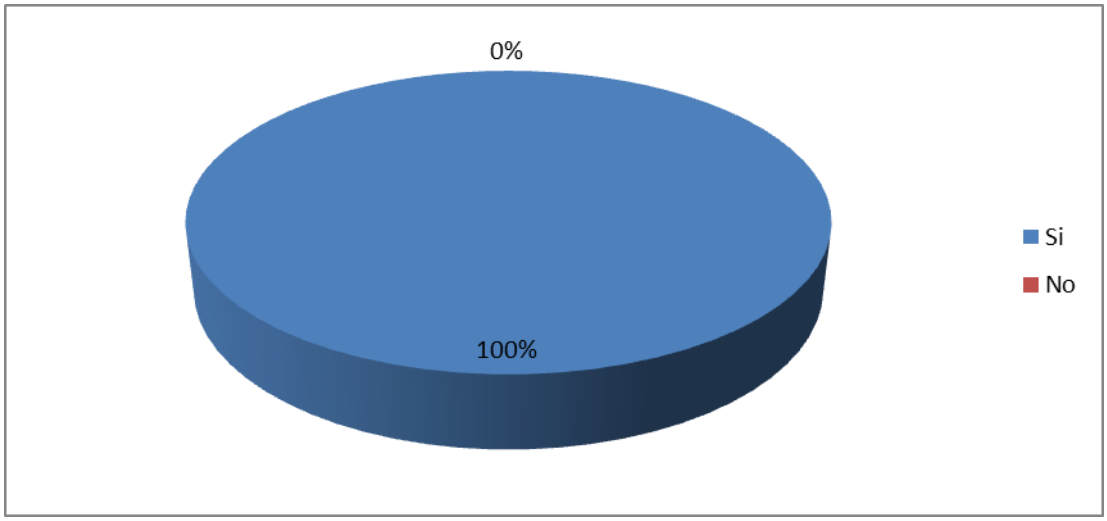
CUADRO Nº 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100 %
No	00	0%
Total	30	100 %

Fuente: Abogado libre ejercicio

El autor: Harman Valarezo

GRÁFICO Nº 1



INTERPRETACIÓN

De acuerdo con esta pregunta el 100% que equivale a todos los encuestados; afirman que si conocen sobre el Visto Bueno y el Desahucio.

ANÁLISIS.- Es importante saber que los profesionales del derecho conocen sobre el concepto del Visto Bueno, y del Desahucio Laboral. A pesar que en forma verbal han manifestado que si bien es cierto es un procedimiento que debe de cumplirse conforme a las normas laborales, sin embargo de ello, consideran que es necesario actualizar su procedimiento por cuanto se encuentran en contraposición con las normas constitucionales.

SEGUNDA PREGUNTA: Cree usted como profesional del Derecho ¿Que el Visto Bueno es una medida, o un aviso ante el trabajador al momento de culminar el contrato de trabajo?

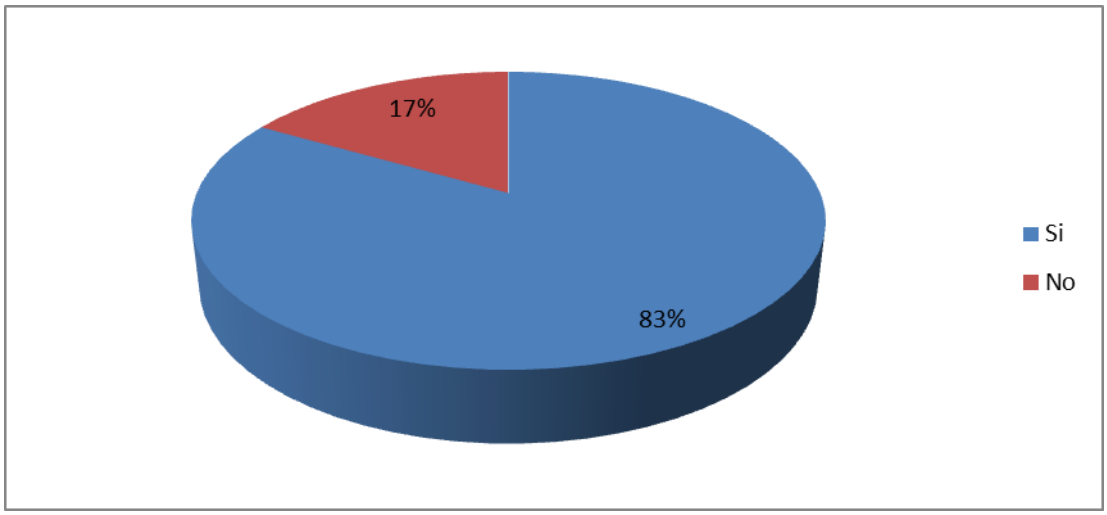
CUADRO Nº 2

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	25	83%
No	5	17%
Total	30	100 %

Fuente: el autor: Harman Valarezo

Fuente: Abogado libre ejercicio

GRÁFICO Nº 2



INTERPRETACIÓN:

En relación con la pregunta numero dos; el 83% de los profesionales encuestados, nos manifiestan que conocen que es una medida, es una forma de dar por terminado el contrato de Trabajo pero el 17% considera que es una medida, por cuanto se termina con un derecho fundamental como es el derecho al trabajo.

ANÁLISIS.- En verdad la terminación de los Contratos de Trabajo es más bien generar el mal estar del trabajador, ya que se torna un problema social al quedarse desocupado, a falta de estabilidad laboral, ya que se expresa en la voluntad del patrono para finalizar la relación laboral.

TERCERA PREGUNTA: ¿Considera usted reformarse el Art. 184 Código Trabajo, en el plazo de aviso que es de 30 días a 60 días antes de la terminación del contrato de trabajo?

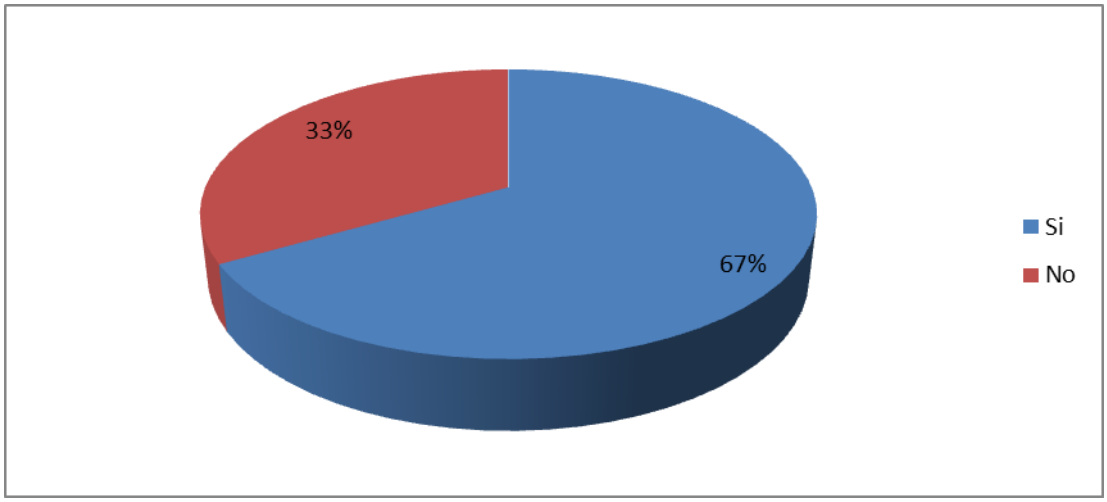
CUADRO Nº 3

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	20	67%
No	10	33%
Total	30	100 %

Fuente: el autor: Harman Valarezo

Fuente: Abogado libre ejercicio

GRÁFICO Nº 3



INTERPRETACIÓN

En lo referente a esta pregunta, el 67%, responde en forma afirmativa que debe de reformarse el mencionado Artículo, por cuanto el trabajador se siente en espera poco tiempo al momento de ser notificado, el cual no da la estabilidad alguna al trabajador al momento de su notificación en el corto plazo de 30 días.- el 33 % considera que esta establecido el plazo de aviso el cual el trabajador reconoce su terminación del contrato de trabajo.

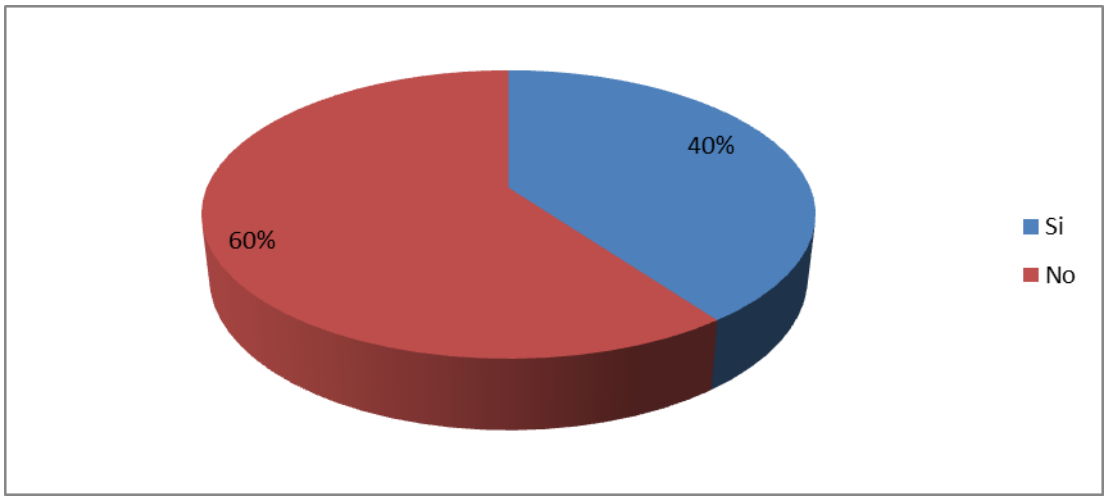
ANÁLISIS.- Al referirnos a esta pregunta podemos evidenciar que los profesionales encuestados conocen en forma clara, que el mencionado artículo del Código del Trabajo, y los plazos establecidos para el aviso de la terminación de los contratos de trabajo, feneciendo al momento de aviso el cual para el trabajador no se da la oportunidad de seguir elaborando mas, la presión y desesperación da por buscar nuevas oportunidades de trabajo, hace que el plazo de aviso sea el factor de desocupación.

CUARTA PREGUNTA: Cómo profesional del Derecho ¿Considera usted que el Art. 188, del Código de Trabajo, satisface a plenitud las indemnizaciones del trabajador, en las que fue contratado, ante la autoridad?

CUADRO Nº 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	40%
No	18	60 %
Total	30	100 %

GRAFICO Nº 4



INTERPRETACIÓN

Al ubicarnos a la primera alternativa manifestamos que de los 30 profesionales encuestados 12 profesionales que corresponden al 40% expresan su criterio que no se debe de reformarse al Art 188 del Código del Trabajo, el cual está establecido una tabla de liquidaciones, según su tiempo de trabajo o plazo, o tipo de contrato.- de los 18, profesionales encuestados que es el 60 % nos comentan que es necesario reformarlo, a fin de garantizar una liquidación conforme a la realidad económica actual, y que garanticen al trabajador a tener una liquidación que le permita vivir con

dignidad, o caso contrario, garantizar el derecho al trabajo estable y en forma permanente, y así cumplir con las disposiciones constitucionales del buen vivir y a la estabilidad laboral.

ANÁLISIS.- La problemática actual en que se vive, es que nos encontramos frente a un proceso de cambio profundo en el tema jurídico, por lo que todas las normas tienen que estar conforme a la norma constitucional, ya que muchas autoridades corren el riesgo de entrar en graves contradicciones si no lo hacen trayendo con ello la nulidad de los procesos, la nulidad de sus actuaciones.

De ahí surge la necesidad de las autoridades competentes, sepan y conozcan sobre los principios constitucionales que se encuentran en prevalencia sobre las demás normas y se debe de respetar el orden jurídico establecido.

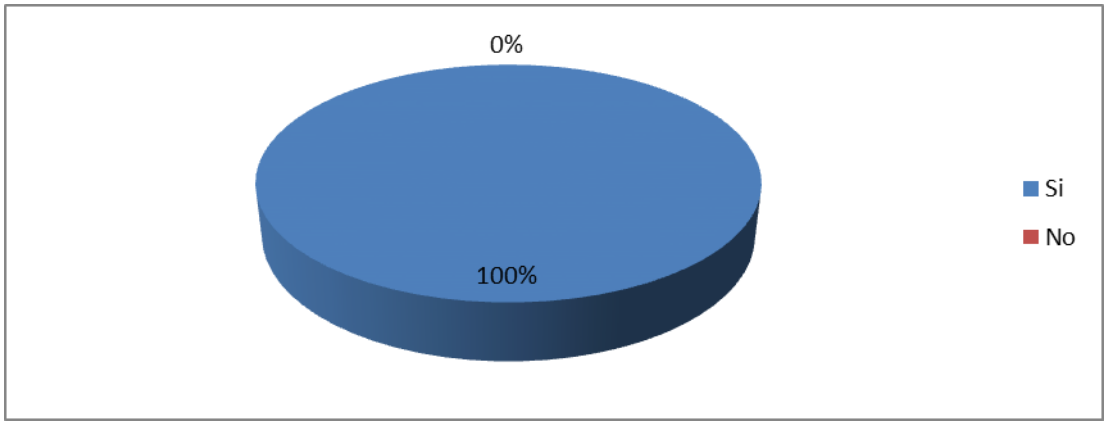
QUINTA PREGUNTA: ¿Usted considera que el Artículo 189 del Código del Trabajo contraviene los principios constitucionales de estabilidad laboral?

CUADRO Nº 5

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	00	0%
Total	30	100 %

Fuente: El autor: Harman Valarezo.
Fuente: Abogado libre ejercicio

GRÁFICO Nº 5



INTERPRETACIÓN

El 100%, de los profesionales encuestados manifiestan que en verdad el Artículo 189 del Código del Trabajo, habla de la forma como puede recibir la liquidación el trabajador en relación a los artículos 181 y 187 y 188, cuando debe de existir una sola liquidación que garantice la vida con dignidad al trabajador o su estabilidad laboral, como condición fundamental para asegurar su derecho a la vida de él como el de su familia.

ANÁLISIS.- Gracias a los datos obtenidos de esta pregunta, nos resulta fácil comprender que el 100% de los profesionales encuestados están conscientes que debe de primar la norma constitucional y sus principios de: dignidad, estabilidad, justicia social, sobre cualquier norma legal que se contraponga. De ahí surge la necesidad de reformar dichas disposiciones, a fin de que las partes se sometan a los principios constitucionales del buen vivir y el Estado garantice estos principios señalados como son el de estabilidad laboral o una liquidación con dignidad.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos:

De acuerdo al tratamiento de la investigación jurídica **"**NECESIDAD DE REFORMAR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO, DETERMINADOS EN EL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFORMANDO LA INSTITUCIÓN DEL DESAHUCIO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, O UNA LIQUIDACIÓN JUSTA**"**

Me he propuesto varios objetivos, como metas para alcanzar la verificación de los resultados.

El Objetivo General está planteado de la siguiente manera:

7.1.1. Objetivo General:

Determinar si en los contratos de trabajo individual de los trabajadores por contratos a plazo fijo, se vulneran o no los derechos y deberes establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo.

Mediante la investigación planteada se logró establecer la incoherencia de las disposiciones establecidas en los artículos 184, 187, 188 y siguientes del Código del Trabajo, lo que agrava aún más el problema social .Aunque sean o no sean

Indemnizados, las indemnizaciones han sido calificadas de insuficientes frente al problema que cae el trabajador como es el desempleo, conforme se encuentran demostrado en la investigación.

La inestabilidad, la desocupación, traen consigo problemas sociales, el dejar sin trabajo a una persona, sus problemas se multiplican con su familia, por ello la obligatoriedad del Estado es garantizar, ya sea una liquidación justa o el derecho al trabajo en forma estable y permanente. Y son estas regulaciones que se encuentran enmarcados en los contratos de tiempo fijo que tienen una duración de hasta dos años conforme lo señala el Art. 184 del Código del Trabajo en relación a la norma constitucional actual que debe de garantizar su estabilidad.

Frente a esta situación resulta inconveniente desde todo punto de vista seguir manteniendo dichas normas legales laborales, por cuanto se contradicen con los principios de: irrenunciabilidad, de intangibilidad, establecidos en la Constitución vigente.

7.1.2. Objetivos Específicos:

El Primer Objetivo Específico está expresado en los siguientes términos:

"Presentar las reformas necesarias a la contratación de plazo fijo, contempladas en el Código de Trabajo, en lo concerniente al derecho de estabilidad o a una liquidación justa cuando se produce el desahucio".

Estamos en la capacidad de afirmar que, los efectos que produce la desocupación a través del Visto Bueno, el Desahucio o el Despido Intempestivo, acarrea no solamente problemas sociales, sino psicológico, que bien pueden causar la muerte, por cuanto la depresión psicológica puede llevar a las personas a decidir sobre su propia existencia, cuando se vean impedidos de poder trabajar y sean retirados de su fuente de trabajo a través de la supuesta legalidad que producen estas instituciones.

El Segundo Objetivo Específico:

Este se formula de la manera que se detalla seguidamente:

"Sugerir reformas a las instituciones del desahucio para su incorporación en el Código del Trabajo".

Mediante el respectivo análisis de las encuestas realizadas, podemos afirmar que surge la necesidad de realizar reformas a los Artículos 184, 187, 188 del Código del Trabajo.

7.2. Contrastación de Hipótesis:

La Hipótesis planteada desde el inicio de la presente investigación, que es:

HIPÓTESIS.-

"Determinar si en los contratos individuales de plazo fijo, tanto en el sector público como privado, dejan vacios legales o no, en el derecho a la estabilidad del trabajador, por lo cual es necesario su reforma, que permita garantizar que la Institución del

Desahucio, al ser solicitada por la parte empleadora reconozca también una liquidación justa y digna".

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 30 Profesionales en Derecho de la ciudad de Zamora, se puede afirmar que la hipótesis se ha verificado positivamente ya que en efecto nuestro Código de Trabajo en los artículos señalados, vulneran los derechos económicos y constitucionales de los trabajadores, por cuando sus liquidaciones bajas que se realizan a los trabajadores afecta a su economía, así como a la economía del propio Estado ecuatoriano, por cuanto la desocupación lleva a otros problemas como por ejemplo a la violencia callejera.

La norma laboral citada anteriormente se contrapone a los mandatos constitucionales vigentes en los Artículos 325, 326 por lo tanto, urge la necesidad de actualizarla a fin de garantizar la vigencia plena de la Constitución de la República del Ecuador, que en los principios fundamentales determina:

"Articulo 1.- El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia…". Y en el Art. 326 se garantiza la estabilidad laboral como norma superior y su responsabilidad es del Estado.

Las estadísticas obtenidas de todas las preguntas planteadas en las encuestas, nos permite deducir la importancia que tiene el respeto a las normas constitucionales, caso contrario estaríamos viviendo en un Estado anárquico donde las normas superiores quedarían como meros enunciados.

7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma.

Antes de iniciar la sustentación jurídica de la propuesta, es importante recordar que el artículo 621 y 622 de Código de Trabajo, trata del procedimiento que se debe dar al Visto Bueno, en relación con lo disponen también los Art. 184, 187 del mismo Código del Trabajo, que tiene relación con el Desahucio, cuando se presenta la peticiones y se inicia un conflicto individual , sin embargo se puede pensar que existió buenas intenciones a fin de evitar dichos conflictos individuales, pero no deja de ser cierto que la falta de atención oportuna de parte del empleador o de la propia autoridad del trabajo en el trámite se convierte en una traba que contribuye a dilatar la reclamación individual llegando a convertirse en una controversia de mayores efectos sociales.

Dentro de estas posibles vulneraciones de derechos podemos manifestar que, de los datos obtenidos de las encuestas, la principal preocupación es que se reforme los mencionados artículos, por cuanto contraviene claras disposiciones constitucionales. Una norma legal no puede estar sobre la norma constitucional.

Por los argumentos expuestos considero conveniente regular la norma en el artículo 184, 187, 188 del Código de Trabajo, a fin de garantizar el derecho a la estabilidad o una liquidación justa, conforme lo dispone la norma constitucional.

8. CONCLUSIONES

Cumplidos los parámetros requeridos en el trabajo de tesis presentado, estoy en capacidad de realizar las siguientes conclusiones.

PRIMERA: La necesidad de que todas las normas legales se sujeten a las normas constitucionales vigentes desde octubre del 2008.

SEGUNDA: Existe la necesidad de que los conflictos individuales laborales se sometan a los principios constitucionales de inmediatez, celeridad, eficacia y economía procesal.

TERCERA: Es necesario señalar montos adecuados para la liquidación de la terminación del contrato de trabajo, cuando estos hayan pasado de un año, a fin de garantizar la estabilidad laboral conforme a la norma constitucional, o asegurar una liquidación justa que le permita retirarse al trabajador con dignidad

CUARTA: El Estado debe de garantizar y hacer respetar los principios de estabilidad e irrenunciabilidad en los trámites de liquidación de los contratos de los trabajadores, haciendo respetar el derecho a la estabilidad como garantía constitucional.

QUINTA: Los trabajadores que entran en liquidación individual, deben estar amparados y protegidos por el Estado, a través de informes claros dados pro las Inspectorías del Trabajo, en cuanto al principio de intangibilidad de sus derechos.

SEXTA: Que las reformas constitucionales, como es el derecho a la estabilidad e irrenunciabilidad de los derechos, tiene que ser amparadas por el propio Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, haciendo prevalecer el trabajo permanente y desechando la eliminación del puesto de trabajo como garantía de estabilidad. Por ello es imperativo y necesario implementar reformas para cumplir con las normas constitucionales vigentes.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es necesario impulsar con sentido estrictamente jurídico las reformas de las leyes laborales conforme a las disposiciones constitucionales.

SEGUNDA: Que es obligación de la Asamblea Nacional actualizar todas las normas legales a fin de garantizarlos principios de estabilidad, irrenunciabilidad y de intangibilidad, a fin de que sea el Estado el garante protector del derecho de trabajo, tanto trabajadores, como empleadores.

TERCERA: Reformar al Código del Trabajo a fin de que el principio a la estabilidad sea el principio rector al derecho al trabajo.

CUARTA: Recomendar a los actuales Asambleístas por la Provincia de Zamora Chinchipe, a que planteen las reformas a los artículos 184, 187, 188 del Código del Trabajo a fin de garantizar ya sea la estabilidad o una liquidación digna para los trabajadores.

QUINTA: Recomendar a la Universidad Nacional de Loja, el estudio crítico de estas normas, a fin de hacer ver la necesidad de presentar la reforma jurídica a los artículos 184, 187, 188 del Código del Trabajo a la Asamblea Nacional.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA:

PROYECTO DE LEY.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, es deber fundamental e ineludible del Estado, la construcción de un ordenamiento jurídico que satisfaga las expectativas sociales dentro del marco constitucional y que confiera seguridad jurídica a las partes en conflicto; garantizando la vigencia de los principios de estabilidad, intangibilidad e irrenunciabilidad dentro de los procedimientos administrativo como jurisdiccionales.

Que, el Código del Trabajo es una Ley eminentemente social cuya misión es regular las relaciones obrero – patronales y que las disposiciones establecidas en los artículos 184, 187, 188 del mismo cuerpo legal, contradice lo dispuesto en la Constitución de la República en actual vigencia, carecen de una correcta regulación jurídica en su aplicación práctica, demostrándose en la profunda crisis de reconocimiento constitucional que los empleadores y trabajadores se enfrentan al no contar con la seguridad jurídica a la que tienen derecho.

Que, debido a la mala regulación jurídica los empleadores y trabajadores deben litigar sus conflictos, contraviniendo claras disposiciones constitucionales,

vulnerándose de esta forma la jerarquía constitucional, dispuesta en la vigente Constitución Política de la República del Ecuador.

En ejercicio de la facultad establecida en el Artículo 132 de la Constitución Política de la República del Ecuador expide el siguiente:

PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

El artículo A 181 dirá:

Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.

El empleador que diere por terminado su relación contractual sin justificación alguna, el contrato de trabajo antes del plazo convenido, indemnizará al trabajador con la suma del ciento por ciento de la remuneración, por el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

En el caso del trabajador que dejare sin justificación su trabajo, pagará a su empleador la suma equivalente al cincuenta por ciento, por el tiempo de su terminación de su relación laboral.

El Art. 184 dirá**.- En su inciso segundo.**

En los contratos de plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovable, su terminación deberá de notificarse con anticipación de sesenta días. Al no existir la notificación el contrato se convertirá en un contrato indefinido.

El Art. 187 dirá. **Garantías para dirigentes sindicales**.

El empleador no podrá despedir ni desahuciar a ningún trabajador miembro de la directiva sindical, de la organización de los trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con la suma equivalente de 18 meses de su remuneración mensual sin perjuicio que siga perteneciendo a la directiva sindical.

Esta garantía se establece durante el periodo al que fue elegido.

El Art. 188 dirá**.- Indemnización por Despido Intempestivo.-**

El empleador que despidiera a su trabajador en forma intempestiva está obligado a pagar, de conformidad con el tiempo de servicios y según la escala siguiente:

Por un año de servicio, pagará todo el tiempo que falta para completar el tiempo pactado y además un recargo del treinta por ciento de las dos últimas remuneraciones.

Por dos años de trabajo, a un mes de remuneración.

Por más de tres años de servicios, dos remuneraciones mensuales por cada año de servicio, sin que se perjudique al trabajador.

Como podemos observar dentro del código del Trabajo, consta en el capitulo X, los Art. 184, 187, 188, que durante el trayecto de esta investigación he venido demostrando que los fines, y objetivos del Código del Trabajo, no satisfacen al

momento de la liquidación dando así incertidumbre al momento de la liquidación del trabajador.- en la investigación de campo, y el texto jurídico, podemos demostrar que los porcentajes no son satisfactorios al momento de ser liquidados los trabajadores, u empleadores, ante la autoridad del trabajo.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones del Plenario de Comisiones Legislativas de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los cinco días del mes y año.

EL PRESIDENTE **EL SECRETARIO**

10. BIBLIOGRAFÍA

1.- ACHIG Lucas "Metodología de la Investigación Social".- 1989.

2.- AÑAZCO HIDALGO Luis Gonzalo "Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales".1era Edición.- Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica, Social y Administrativa UNL.- Loja - 2007.

3.- ARIAS Teresa y TAPIA Miguel "Guía para la Presentación de Tesis de Grado".- Área de la Educación, el Arte y la Comunicación – PROMADED.- Loja - 2006.

4.- CABANELLAS DE TORRES Guillermo "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo III. 25 Edición.- Editorial HELIASTA.- Buenos Aires - 1997.

5.- CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. I Edición.- Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito - 2006.

6.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. IX Edición.- Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito – 2001.

7.- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR – 2008.

8.- CHÁVEZ, N. Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito 2002, Pág. 332.

9.- CUADERNOS: Integración Andina. No 7 1999 - 2003.

10.-Declaración de los Derechos Humanos. 1948.

11.- El Sindicalismo en el Ecuador - INEDES – INEFOS. 1968.

12.- FUNDACION JOSE PERALTA. "Ecuador su realidad".- Artes Graficas Silva.- Quito. Ecuador 2007 – 2008.

13.-GORTARI Eli de, "El Método Materialismo Dialéctico" – 1986.

14.- JARAMILLO ORDOÑEZ Herman "La Ciencia y Técnica del Derecho". II

Edición.- Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de Loja.- Loja - 1998.

15.- MENA VILLAMAR Claudio "Lecciones de Historia del Derecho".- Editorial Letra Nueva.- Quito – 1977.

16.- OQUIST Manuel "Epistemología de la Investigación Acción".

17.- OSORIO Manuel "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". 24 Edición.- Editorial HELIASTA.- Buenos Aires - 1997.

18.-PLAZA Marcos y JANEZ Jacinto "Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española". IV Edición.- Editorial PLAZA & JANEZ.- Barcelona – 1994.

19.- ROJAS SORIANO Raúl "Métodos para la Investigación Social: una propuesta dialéctica" – 1990.

20.-SAMANIEGO CASTRO Víctor Hugo. Derecho Laboral. Editorial Andina. Bogotá- Colombia.

21.-TANDAZO ROMAN Carlos "Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral".

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Señor Abogado, me encuentro realizando la investigación jurídica bajo el título: "

"NECESIDAD DE REFORMAR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO, DETERMINADOS EN EL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFORMANDO LA INSTITUCIÓN DEL DESAHUCIO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, O UNA LIQUIDACIÓN JUSTA"

Por lo que le solicito se digne aportar con su valioso criterio jurídico en el siguiente cuestionario:

1. Cómo profesional del Derecho ¿diga usted sabe y conoce el Visto Bueno, y el Desahucio?

Sí ( ) No ( )

¿Porqué?.....

.....

2. ¿Cree usted como profesional del Derecho que el Visto Bueno es una medida o un aviso ante el trabajador al momento de culminar el contrato de trabajo?

Si ( ) No ( )

3¿Considera usted que debe reformarse el Art. 184 Código Trabajo en el plazo de aviso, que es de 30 días a 60 días antes de la terminación del contrato de trabajo?

Si ( ) **No ( )**

¿Porqué?.....

.....

.....

4. Cómo profesional del Derecho ¿Considera que el Art. 188 Código de Trabajo satisface a plenitud las indemnizaciones del trabajador, en las que fue contratado ante la autoridad?

Si ( ) **No ( )**

¿Porqué?……

...……

……..…….

5. ¿Considera usted que el Art. 189 Código del Trabajo contraviene los principios Constitucionales de Estabilidad Laboral?

Si ( ) **No ( )**

¿Porqué?.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

INDICE

CERTIFICACION	II
AUTORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
TABLA DE CONTENIDO	VI
TITULO	1
RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	6
REVISIÓN DE LITERATURA.	11
MARCO CONCEPTUAL	11
RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR	11
MARCO DOCTRINARIO	17
Origen del Trabajo.	17
El Derecho al Trabajo como parte del buen vivir.	21
El Código del Trabajo su Aprobación y Promulgación	24
LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	26
La Constitución Política	31
El Código del Trabajo	32
Las Leyes del Seguro Social Obligatorio.	38
LA CONCEPTUALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO INDIVIDUAL.	39
El contrato individual	39

Elementos del Contrato 41

Acuerdo de Voluntades: 41

Prestación de Trabajo. 41

Dependencia o Subordinación: 42

Pago de Remuneraciones: 42

Empleado u Obrero.- 43

El Empleador.- 43

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. 43

Contrato Expreso de Trabajo.-. 44

Contrato de Trabajo a Sueldo 44

Contrato por tiempo Fijo 45

Contrato de tiempo Indefinido.- 45

Contratos Eventuales, Ocasionales.- 45

Contratos Ocasionales.- 45

Contrato a Prueba.- 45

Contrato por Obra Cierta 46

Contrato por Enganche 46

Contrato de trabajo por Horas 47

LA JORNADA DE TRABAJO 49

Definición 49

Clasificación 49

Jornada Ordinaria 52

La jornada Extraordinaria 55

La jornada suplementaria 57

La jornada de Recuperación 58

REMUNERACIONES 59

Definición 59

Características 59

Principios Generales 59

Formas 60

FUENTES 60

Rubros que Forman Parte de la Remuneración 60

Remuneraciones Adicionales 61

LOS RIESGOS DEL TRABAJO, LAS RESPONSABILIDADES Y EXENCIONES. 62

Los Riesgos del Trabajo 62

Accidentes de Trabajo. 63

Enfermedades Profesionales. 64

Incapacidad del Trabajador. 65

Incapacidad Absoluta y Permanente para el Trabajo. 67

Incapacidad Absoluta y Temporal Para el Trabajo. 68

Incapacidad Parcial Para el Trabajo. 68

Incapacidad Parcial y Permanente para el Trabajo 69

Exenciones 81

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO 84

MARCO JURIDICO 86

El Visto Bueno.- 86

El Desahucio 88

El Despido Intempestivo 89

La Liquidación del Tiempo del Trabajo 90

Reclamo Administrativo y Demanda Laboral. 90

El Procedimiento Oral en la Reclamación Laboral 91

El Reclamo Administrativo 91

LAS CONTROVERSIAS INDIVIDUALES. 92

La Demanda Laboral 92

La Audiencia Preliminar 95

La Reconvención 95

La Rebeldía 97

Audiencia definitiva 99

LA COMPETENCIA LABORAL 101

LA LIQUIDACIÓN DE LAS REMUENRACIONES RECONOCIDAS EN SENTENCIA. 104

DERECHO COMPARADO 111

MATERIALES Y MÉTODOS 124

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 127

Presentación y Análisis Encuesta de los resultados de la investigación campo 127

DISCUSIÓN 135

Verificación de Objetivos 135

Objetivo General 135

Objetivos Específicos 136

Contrastación de Hipótesis 137

Sustento Jurídico de la Propuesta 139

CONCLUSIONES 140

RECOMENDACIONES 142

Propuesta de Reforma 143

BIBLIOGRAFÍA 147

ANEXOS 149

INDICE