UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO"

Tesis previa a la obtención del Título de Abogado

AUTOR: **Luis Arcadio Cueva Cueva**

DIRECTOR: **Dr. Mario Chacha Vázquez Mg, Sc.**

LOJA — ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Mario Chacha Vázquez

DIRECTOR DE TESIS

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado, titulado "NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO", ha sido dirigido, supervisado y revisado en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la Institución. Por lo que queda autorizada su presentación.

Loja, Diciembre de 2013

Dr. Mg. Mario Chacha Vázquez

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Luis Arcadio Cueva Cueva,** declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva

Firma:

Cédula: 1102623210

Fecha: Loja, Diciembre del 2013

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, **Luis Arcadio Cueva Cueva**, declaro ser autor de la tesis Titulada : **"NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO"**

Como requisito para optar al título de ***Abogado***; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 20 días del mes de Diciembre del dos mil trece, firma el autor.

Firma:_____
Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Cedula: 1102623210
Dirección:. Francisco de Orellana
Correo Electrónico: luis681@hotmail.es
Teléfono: 0979160302

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: **Dr. Mario Chacha Vázquez Mg, Sc.**

Tribunal de Grado:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg, Sc.	PRESIDENTE
Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso Mg, Sc.	VOCAL
Dr. Sebastián Díaz Paez PHD.	VOCAL

AGRADECIMIENTO

Dentro de mis años de preparación académica, he recibido el apoyo incondicional de los seres que forman parte de mi existir sin los cuales no podría culminar mi preparación y los objetivos como profesional en la rama del derecho por lo tanto debo manifestar mis agradecimientos; de manera especial al todopoderoso, Jesucristo que forma parte de mi vida, que forma parte de mi espiritualidad y ser.

El presente trabajo investigativo está dirigido a mis profesores, a mis hijos, a mi familia y amigas (os) y en especial a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, parte fundamental en esos días de tesón y esfuerzo, que me ha permitido culminar en estos años de preparación académica para de esta forma ser útil a la sociedad y a mi familia, de igual forma lo dedico al doctor Mario Chacha Vázquez, en su calidad de Director de Tesis quien supo inculcarme sus conocimientos para la terminación de la presente tesis, por lo que le doy las gracias debidas por apoyo incondicional.

EL AUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi esposa Orfa Tandazo, a mis hijos Cecilia, Jorge y Cristhián Cueva Tandazo, a mis padres Arcadio Cueva y Mariana Cueva, y a la Universidad Nacional de Loja que es el manantial del cual nace y se fructifica el derecho y la sociedad

Luis Arcadio Cueva Cueva

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Trabajador

4.1.2. Empleador

4.1.3. Seguridad social

4.1.4. Igualdad

4.1.5. Vulnerar

4.1.6. Derechos

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Principios del derecho del trabajador

4.2.2. La Jornada del Trabajo y el Salario.

4.2.3. Modalidades de Trabajo.

4.2.4. Criterios de la igualdad y no discriminación.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código del Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de la encuesta

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO”

2. RESUMEN

El Art. 47 del Código del Trabajo determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas al día, y cuarenta a la semana. Señala también que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y sólo podrá permitirse una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación dándole protección especial a este trabajador. Es el Art. 50 del Código del Trabajo que limita en cinco jornadas a la semana, es decir de cuarenta horas hebdomadarias y señala como días de descanso forzoso los sábados y domingos.

Pero se da el caso que en las petroleras, las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O de veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

Esta modalidad de trabajo no existe en el Código del Trabajo, es una situación que se han inventado especialmente los empresarios muy común en el sector de los petróleo o de minas, especialmente en los lugares muy alejados a las ciudades como los bosques, las selvas, la parte profunda de los llanos, todas estas grandes multinacionales explotan recursos naturales no renovables, utilizan esta modalidad, que significa que la persona trabaja

14 o 21 días seguido sin descanso, en dos o tres semanas continuas sin descanso. Utilizan esta modalidad por el tema de desplazamiento, porque no pueden llevar a la selva a un trabajador el lunes y recogerlos el día sábado, porque al ser zonas distantes del país, el movimiento de personal es muy costoso

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y se reduzcan los accidentes de trabajo. Estas modalidades de trabajo, de 14 x7 o de 21 x 7, no están regulados en el Código del Trabajo, por tales circunstancias debe normarse en este cuerpo legal, la modalidad más adecuada de la relación laboral en estos sectores de la producción, y se establezca el día domingo de descanso obligatorio, para con ello no se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores. La modalidad de contrato de 14 x 7 o de 21 x 7 que se firman entre un trabajador y la empresa y no esté regulado en el Código de Trabajo, se contrapone al fundamento del derecho objetivo por el que se desarrolla derechos y deberes, generando inseguridad jurídica de las instituciones públicas como privadas

Por la fundamentación legal, se torna indispensable que en el Código del Trabajo se normalice los contratos de trabajo catorce días de trabajo y siete

de descanso, o de veintiuno de trabajo y siete de descanso, esto permite la legalidad, que por circunstancias de labores, una distribución del tiempo de trabajo y la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes de tiempo de trabajo.

2.1. ABSTRACT

The Article 47 of the Labour Code provides that the maximum hours of work shall be eight hours per day and forty a week. He also noted that the actual work on the ground is six hours per day and can only afford an additional, extraordinary or recovery time giving special protection to the worker. It is Article 50 of the Labour Code which limits in five days a week, ie hebdomadarias hours and forty points as days of forced rest on Saturday and Sunday.

But it is the case that the oil companies, the tasks performed in remote locations, working fourteen consecutive days, having a descaso seven days. Or twenty-seven consecutive days of rest, that contrary to mandatory breaks must have workers on Saturdays and Sundays, and that the day is five a week.

This type of work is done in the Labour Code, it is a situation that entrepreneurs have invented especially common in the oil industry or mines, especially in remote places to cities such as forests, jungles, the deep part of the plains, all these big multinationals exploit non-renewable natural resources, use this mode, which means that the person works 14 or 21 days followed relentlessly, in two or three weeks straight without a break. They use this method for the issue of displacement, because they can not take the

jungle to a worker on Monday and pick them up on Saturday, because being distant parts of the country, the turnover is very costly.

This type of work is not covered by the Labour Code, this code is very clear that a person should work more than five consecutive days and two, that is on Saturday and Sunday, mandatory rest. Look to the Labour Code is that the person does not suffer from work-related fatigue and reduce accidents. These working arrangements of 14 x7 or 21 x 7 are not regulated in the Labour Code, by such circumstances should normarse in this legal, the most appropriate form of employment in these sectors of production, and set the mandatory rest Sunday, for this does not violate the constitutional rights of workers. The type of contract of 14 x 7 or 21 x 7 which are signed between a worker and the company and is not regulated in the Labour Code, is opposed to the merits of the substantive law on the rights and duties develops, generating insecurity legal public and private institutions.

For the legal basis, it becomes essential that the Labour Code to normal employment contracts fourteen days in work and rest seven, or twenty-seven work rest, this allows the law, that for reasons of work, distribution of working time and the implementation of mechanisms to facilitate more flexible use of the same, in particular, that make possible the implementation of non-uniform work time.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, aborda un problema importante dentro de la realidad jurídica actual, se propone demostrar que la modalidad del trabajo de 14 días de trabajo y 7 días de descanso o de 21 días de trabajo y 7 días de descanso, pone en riesgo al trabajador, conllevando a consecuencias que constituye la fatiga laboral y por ende la causa de accidentes de trabajo. Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico laboral que respeten y controle los derechos de los trabajadores frente a sus empleadores.

Para su tratamiento se ha partido del estudio explicativo de la modalidad del contrato individual del trabajo y del límite de jornadas y descansos contemplado en el Código del Trabajo

En el marco de la investigación de campo, se ha receptado el criterio que tienen los abogados, de la falta de normativa en el Código del Trabajo de los contratos de trabajo de jornada de catorce días de labor y siete días de descanso o de veinte uno días de trabajo y siete días de descanso, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que es: Marco Conceptual sobre: Trabajador, empleador; Marco Doctrinario que comprende: Principios del derecho del trabajador, la Jornada del Trabajo y el Salario, criterios de la igualdad y no discriminación; Marco Jurídico de la Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos y técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente se expone los resultados de la investigación de campo con la aplicación de una encuesta a 30 a abogados en libre ejercicio profesional. Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis y criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Trabajador

> *Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es "**Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación**".*[1]

Se entiende que trabajador es la persona que presta sus servicios o la realización de una obra, estos deben ser lícitos y personales. Entendiéndose a que no sea un trabajo prohibido por la Ley, la persona que va a trabajar es aquella que directamente prestará sus servicios, no mediante la delegación a otra persona. Esta persona puede ser empleado u obrero.

> *Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador "**Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración**"*[2]

---

[1] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 554

[2] MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

Tomando como referencia el criterio anteriormente expuesto, se deduce que trabajador es la persona que en virtud de un contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la Ley, el contrato colectivo o la costumbre.

> *Para Víctor de Santo el trabajador es "**El trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa, salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de producción y colaboración en la dirección**"*[3]

El trabajador es la persona que presta sus servicios al empleador, pero de acuerdo a lo anterior, goza de derechos, que deben ser respetados por el mismo empleador, esto con el sentido que deben cumplir requisitos para el buen desenvolvimiento de sus labores.

> *En un artículo web de Wikipedia expresa que "**Un trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.***"[4]

Al concepto anterior debe entenderse como trabajador a la persona que tenga la edad legal para realizar actividades físicas, para prestar sus servicios, que a cambio de ello recibe una remuneración. Pero a la vez

---

[3] DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 927

[4] WIKIPEDIA, puede consultarse en: https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador

permite el trabajo de menores de edad, la cual está regulada adecuadamente para que preste sus servicios.

4.1.2. Empleador

*La palabra empleador según el diccionario Web del Diario La Hora establece que "**es la persona que desempeña un destino o empleo**"*[5]

En consecuencia empleador es la persona que desempeña un destino o empleo a favor de una tercera persona sea esta natural o jurídica ya sea por un sueldo o salario.

> *Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador "**Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.**"*[6]

Esta definición es amplia y clara, pero vale la pena anotar adicionalmente, que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el

[5] Revista Judicial, Derechoecuador, http// www.dlh.lahora.com.ec/paginas/ judicial/PAGINAS/D
[6] VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades.

Conforme lo establece el art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente según el derecho común. Este último aspecto es importante subrayar, ya que no necesariamente se debe contar con documento escrito para poder ejercer estas atribuciones, basta únicamente la función o cargo asignado dentro de la organización interna de la empresa, para que el funcionario tenga la facultad de representar al empleador, para tomar decisiones sobre sus subalternos, pero a consecuencia de estas atribuciones la ley le impone la responsabilidad solidaria a los representantes del empleador, con las obligaciones que éste tiene, especialmente las de tipo económico para con el trabajador, conforme lo estipula expresamente dicho artículo.

Como personas jurídicas, se conoce a las instituciones que son creadas por personas naturales, por la voluntad y decisión de ciudadanos que cumpliendo ciertos requisitos legales y luego de un reconocimiento legal, tienen dentro de una denominación adoptada en común, la capacidad para contratar y contraer obligaciones, y por supuesto pueden y adquieren derechos legales y bienes materiales.

4.1.3. Seguridad social

La Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos, a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. La seguridad social en el Ecuador es un sistema creado para proteger a los trabajadores de los principales riesgos y constituye un derecho constitucional de todos los ecuatorianos. Es obligatorio para los empleadores afiliar a sus trabajadores al régimen de seguridad social.

Para Luis Días Blanco, en su obra El Costo del Seguro Privado en el Ecuador, expresa que: "*Las necesidades de seguridad y protección del individuo, la familia y la sociedad, es tan antigua como el hombre mismo, sin embargo hubo de esperar mucho tiempo para que aparecieran las primeras formas de instituciones de seguro social hasta llegar al funcionamiento en la forma como ahora conocemos. La necesidad de seguridad se mercantilizó con la creación del seguro privado para proteger la vida individual, con planes variados sobre la muerte, sobrevivencia, invalidez y daños que "lucen empresas de capital privado, con el fin de obtener beneficios por tales inversiones, por cuya razón las primas calculadas son más altas de las realmente necesarias, volviéndose inalcanzables a las clases de bajos*

recursos que son precisamente las que más necesitan de tales protecciones"[7]

La seguridad es un derecho adquirido, por los trabajadores, esto se debe a las necesidades que a sociedad lo ha venido reclamando, siendo lo primordial proteger la vida individual, con planes variados sobre la muerte, sobrevivencia, invalidez y daños en accidentes de trabajo, es así que actualmente la seguridad social, es un derecho y un deber social que el Estado debe darlo a toda persona, en protección de los trabajadores y la sociedad en general.

4.1.4. Igualdad

> *Manuel Ossorio nos explica que igualdad es "**Del concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas tiene su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. No puede llegarse a una conclusión sin distinguir entre el hombre considerado en sus condiciones naturales, como criatura humana, y el hombre con relación a sus características, como integrante de una sociedad organizada. En el primer sentido no puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que, mientras unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la deficiencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo, no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida. Inclusive frente a un mismo hecho delictivo,***

[7] DÍAZ BLANCO, Luis. El Costo del Seguro Privado en el Ecuador, Fundación para la Investigación, Tecnificación y Desarrollo del Seguro Ecuatoriano, Quito – Ecuador, p. 23

> ***esa misma diferencia de condiciones personales puede llevar desde la plena imputabilidad del acto hasta la absoluta inimputabilidad. De ahí que el concepto igualitario esté referido a las personas- ya que no idénticas, porque ello es imposible- de características semejantes, dentro de una normalidad natural. Por eso se ha dicho que la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los desiguales****".*[8]

El principio o derecho de igualdad se fundamenta en la creencia generalizada o en la convicción de la igualdad de todo ser humano en cuanto a su dignidad como tal. En concordancia con el principal cometido de la Constitución, se considera el trabajo como derecho humano fundamental, determinante para toda la legislación y hechos prácticos, por lo tanto, es un derecho y un deber social, que se rige en esta estricta sujeción, ajeno a los objetos mercantiles, especulativos y de subjetividades incompatibles a este texto, goza de la protección del Estado, el que le asegura al trabajador el respeto a su dignidad y una existencia decorosa, estableciendo como remuneración básica, la que cubra sus necesidades fundamentales y las de su familia.

Ahora en lo que se refiere a las fuentes de producción de normas, tenemos que el Estado, órgano soberano, en cuanto al ejercicio de esa soberanía puede dictar normas de carácter general y obligatorio que regulan relaciones cuyo fundamento reside en la prestación voluntaria de un trabajo por cuenta ajena. Las fuentes del Derecho Laboral se clasifican en dos grandes grupos: las fuentes formales y las fuentes materiales.

---

[8] *OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008*, p.465

4.1.5. Vulnerar

El Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vulnerar es "***Dañar, perjudicar, infringir, quebrantar***".[9] La vulnerabilidad es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre. Por ejemplo, las personas que viven en la planicie son más vulnerables ante las inundaciones que los que viven en lugares más altos.

Lo vulnerable, en uso de la noción de "social" se vincula con la línea conceptual que plantea pobreza como carencias y se plantea como herramienta analítica que permita estudiar lo que ocurre en ese gran espacio de marginación y de pobreza, cuyos límites son difusos y móviles, identificando situaciones diversas y con distinta condición de riesgo. Así, el concepto permitiría una mayor aproximación a la diversidad de situaciones a las que se enfrentan los que de una u otra manera son partícipes de algún tipo de privación, incluidas las más críticas, para las que se reserva el término exclusión. Un concepto de vulnerabilidad en el sentido que se viene planteando, alude a situaciones de debilidad, de precariedad en la inserción laboral, de fragilidad en los vínculos relacionales; situaciones éstas en las que se encuentran, en mayor o menor medida, una diversidad de grupos sociales y no sólo los que se definen como pobres según las mediciones usuales. Este universo formaría parte del espacio donde se inscriben las

[9] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 758

distintas pobrezas e integraría algunas de las dimensiones de la misma, pero vulnerabilidad no se agota en pobreza, más bien la incluye.

4.1.6. Derechos

> El Dr. Galo Espinosa Merino comenta que derecho es "***Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa***".[10]

Los conceptos de derecho positivo y el derecho vigente se pueden reducir a que el primero es el que se aplica y el segundo es el que el órgano legislativo público para ser obedecido en tanto dure su vigencia, mientras no sea sustituido por medio de la abrogación o derogación. Por lo tanto no todo derecho vigente es positivo, Es decir hay normas jurídicas que tienen poca aplicación práctica es decir no es derecho positivo pero si es derecho vigente.

Desde el punto de vista objetivo, dícese del conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social. Esto es, teniendo en cuenta la validez; es decir que si se ha llevado a cabo el procedimiento adecuado para

[10] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

su creación, independientemente de su eficacia y de su valor como la justicia, paz, orden, etc.

Mabel Goldstein opina que derecho es "***Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza***".[11]

El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

[11] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Principios del derecho del trabajador

El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, se trata de dos personas diferentes que defienden sus intereses. Los empleadores como personas naturales o como personas jurídicas o agrupados en las Cámaras de: Producción, Industrias, Comercio y los trabajadores a través de sus organizaciones clasistas: Asociaciones, Gremios, Sindicatos o Comités de Empresa, los primeros se reúnen para planificar sus ganancias, garantizar sus importaciones y exportaciones, les interesa el lucro. Los trabajadores en cambio, forjan su unidad, se organizan para detener los abusos del empleador y obtener conquistas económicas y sociales.

El Derecho del Trabajo existe por la necesidad de conferir una protección jurídica especial a aquel trabajador que presta servicios bajo subordinación, toda vez que esta circunstancia propia de la prestación de servicios laborales lo coloca en una posición desmejorada frente al empleador - unido a ello muchas veces a la dependencia económica respecto del puesto de trabajo - y puede ser objeto de condiciones de trabajo abusivas, como lo demostró la experiencia histórica previa al dictamen de las primeras leyes laborales (ejemplo: extensas jornadas de trabajo, falta de descanso semanal y anual, condiciones inseguras de trabajo, etc.)

La protección que se otorga al trabajador por el Derecho del Trabajo se manifiesta a través del dictamen de normas imperativas que limitan la autonomía contractual de las partes y otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse. Lo anterior, vale para las relaciones de trabajo que se dan entre un trabajador y un empleador, pues en un plano colectivo, la protección del trabajador se materializa a través del reconocimiento del derecho a constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a ejercer la huelga.

Los funcionarios judiciales son los encargados de actuar con oportunidad cuando de proteger los derechos del trabajador se trate, estando facultados para que en ejercicio de su función avoquen conocimiento y resuelvan en forma eficaz los derechos reconocidos a favor del trabajador.

El derecho laboral responde al objetivo de establecer un amparo significativo a una de las partes, el trabajador por el principio de la irrenunciabilidad de sus derechos, establece una prohibición expresa y categórica, pues como lo manifiesta el Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro en su ilustrada obra Derecho Laboral,

> ***"toda estimulación que atente a la regla, se considera NULA, pretende en este sentido la norma laboral proteger los derechos y ratifica el principio de su irrenunciabilidad"[12].***

[12] SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: **Derecho Laboral**, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

Con este principio se pretende dar al trabajador la protección necesaria ante los abusos de los empleadores y que las autoridades administradoras de justicia realicen una tutela real y efectiva de los derechos de los trabajadores.

Este principio a la no renuncia a los derechos del trabajador tienen efectos jurídicos diferentes que operan en el Derecho Civil, ya que

> ***"en materia civil las personas pueden renunciar a sus derechos, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia."***[13]

Este principio garantiza que las personas solo pueden renunciar a sus derechos en materia individual, siempre y cuando la renuncia de estos derechos no esté prohibida de realizarlos.

En el derecho laboral los empleadores están impedidos de procurar beneficiarse de un servicio, por una remuneración que no corresponda al estipendio o salario fijado por Ley pese al consentimiento y aprobación del trabajador, porque significa transgredir la Ley, violar un derecho propio consagrado en beneficio de la clase obrera.

La irrenunciabilidad tan solo responde a un principio teórico, poco ejecutable en la vida práctica; los trabajadores y obreros en general, debido a la propia situación calamitosa que vive el Estado, por la escasez de fuentes de trabajo, que ha generado una alarmante desocupación y desempleo, tienen

[13] SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: **Derecho Laboral**, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

que vender su fuerza de trabajo, siendo víctimas del abuso y de la explotación patronal, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador entonces, no constituye una realidad, si bien es cierto la norma jurídica prevé este derecho, su cumplimiento resulta hasta imposible, especialmente para los trabajadores que no dependen de instituciones públicas ni privadas, cuya subordinación se sujeta a empleadores particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento como las Inspectorías del Trabajo no están al alcance de hacer efectiva dicha garantía.

La interpretación favorable para el trabajador, también conocido como principio "Indubio pro Operario", establece que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la Ley.

> *El Dr. Julio César Trujillo, expresa en sus apuntes para la cátedra del Derecho Laboral en la PUCE:* ***"Que este es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores"***[14].

Criterio que se fundamenta en el texto de nuestra legislación y que el Código del Trabajo lo recoge expresamente en su artículo 7, que en caso de duda

[14] TRUJILLO, Julio César: Derecho del Trabajo, tomo II, Serie Jurídica EDUC, Quito, Editorial Don Bosco, 1979, p. 134

sobre el alcance de las normas, se aplicarán en sentido más favorable al trabajador.

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada. El objeto de estudio se aplica, cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indubio pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de

adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrescindibles.

Si se trata de preceptos irrescindibles y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una Ley contenga disposiciones generales y especiales que esté en oposición, prevalecerán las especialidades, siempre y cuando las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

El derecho ecuatoriano del trabajo no prevé explícitamente este alcance del principio a favor o pro-operario, con todo manifiesta su aceptación en los Arts. 233 y 246 del Código del Trabajo en virtud de los cuales si hubiera oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo se estará a la norma más favorable al trabajador, sin más consideración; pero, si la oposición es entre normas especiales y generales de la ley, del contrato colectivo, del reglamento o del contrato individual prevalecerán las especiales, Art. 1 y 7.

Al respecto cabe recordar que tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo, se encuentran reconocidos estos criterios ya que se dispone además que al existir normas legales, reglamentarias o contractuales que causen duda o que en la práctica sean

oscuras, los funcionarios administrativos y judiciales están obligados aplicarlas en sentido favorable para el trabajador.

Este principio acarrea u origina situaciones polémicas, ya que por ejemplo algunos grupos sindicales, en ciertas ocasiones, pretenden interpretaciones en su favor de normas o actos que el derecho común no lo haría, sobre todo en cuanto a la aplicación de normas procesales, especialmente en los conflictos colectivos, para subsanar, vacíos u omisiones que se presentan en su defensa, a veces al margen de los principios procesales. Implica también frecuentes discreparías sobre el alcance de una norma, o pueden existir varias interpretaciones, sin saber cuál es la más favorable, ya que la interpretación es esencialmente subjetiva; además, puede existir la posibilidad de que la interpretación favorable que se dé, sea contraria a la interpretación común o legal que debería darse según las reglas generales del derecho común.

Ante este tipo de eventualidades, se han preguntado cuál debe ser la actuación adecuada del funcionario administrativo o juzgado ante la duda, ello deja una gran interrogante, ya que su actuación depende en muchas ocasiones de situaciones coyunturales, en otra a disposiciones y políticas de Estado.

Pero lo que no se puede evitar es el sentido fundamental de este principio, de dar una interpretación justa y favorable para el trabajador, sin afectar otros principios legales.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido que la jurisprudencia de casación, cuando los fallos sobre un mismo aspecto, son reiterativos o similares, adquieren un carácter obligatorio o de interpretación en ese sentido esta disposición en un gran porcentaje beneficia a los trabajadores, ya que hay normas o situaciones resueltas que quedan ya aclaradas para futura aplicación en situaciones similares.

Intangible es algo que no puede tocarse físicamente. Este principio, haciendo similitud a este concepto, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la Ley y llegar a situaciones equivalentes al despido intempestivo.

Por disposición constitucional, el Art. 326 numeral 2, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, que éstos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y además está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, no para menoscabarlos.

Esta disposición procura que no existan normas o leyes posteriores que pretendan desmejorar los beneficios ya concedidos al grupo laboral. Ello ha originado grandes debates y ha frenado muchas iniciativas empresariales, puesto que los conocidos “derechos adquiridos”, como no pueden ser disminuidos ni afectados, no permiten flexibilizar las relaciones laborales, no se pueden adoptar mejoras o actualizaciones de normas o procedimientos internos, que en un sistema económico cambiante como el actual, requiere de cierta elasticidad para adaptarse a las nuevas exigencias. Circunstancias que ha originado hasta el cierre de empresas o cambios traumáticos.

La aplicación de este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales, ya que usualmente en la contratación colectiva se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores, y no puede ninguna norma estatal, ni siquiera algún convenio internacional, desmejorar o quitar los derechos que se han logrado con la contratación colectiva. Es más, la empresa o el empleador no puede por la intangibilidad, mediante reglamentos o nuevos contratos individuales o colectivos, cambiar las condiciones del trabajo, en detrimento de los logros sindicales, caso contrario que si sucedió con la revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público que ordenaba los mandatos Constituyentes Nro. 2 y 8 de la Asamblea Nacional Constituyente, conde se establecía que dentro de las instituciones del Estado, se puso límite a la remuneración mensual unificada máxima, el valor equivalente a veinticinco

salarios básicos unificados del trabajador privado, con la que se revisaron los contaros colectivos de trabajo y si excedía esta remuneración, se reducían estos sueldos al valor máximo antes descrito.

La unificación salarial adoptada en nuestro país a partir del año 2000, pudo lograrse o llevarse a cabo, acogiendo derechos existentes y mejorando los beneficios laborales, para que la clase obrera no presente oposición al nuevo sistema, ya que si se pretendía eliminar rubros, se afectaba a este principio, por ello fue adecuado que se disponga la sumatoria de un grupo de beneficios económicos en forma inicial, que estaban muy fraccionados, para luego ir gradualmente unificando éstos en una sola remuneración, de manera que no desaparecieron esos derechos, sino que se fundieron en un nuevo y único logro, la remuneración. Que adicionalmente del salario habitual, existe en nuestro ordenamiento legal, bonificaciones o prestaciones adicionales establecidas por la Ley, conocidas como salarios adicionales, que fueron creadas como beneficios complementarios, para lograr un mayor poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores, y con la intención que estos valores no sean susceptibles de descuento para aportes al IESS, ni influyan en indemnizaciones, tampoco para el cálculo de vacaciones anuales, ni del impuesto a la renta, ya que los aumentos de las fechas de su promulgación estaban a los ingresos directos de los empleados. Estas prestaciones adicionales hasta el 2000 eran: décimo tercero, el décimo cuarto, el décimo quinto y décimo sexto sueldos, además existían las compensaciones al alto costo de la vida y la bonificación complementaria, a

parte del subsidio de transporte que beneficia a empleados de pocos ingresos. Con la unificación salarial adoptada, las que quedan son el décimo tercer sueldo o bono navideño y el décimo cuarto sueldo o bono escolar

En el trabajo existen algunos principios que deben tomarse en cuenta, es así que el principio de rendimiento, el Dr. Carlos Vera Monsalve en su obra Derecho Ecuatoriano del Trabajo manifiesta que:

> ***"El principio de rendimiento, considerado actualmente como uno de los pilares del Nuevo Derecho del Trabajo, según el cual el trabajador debe prestar en su trabajo el rendimiento mínimo propio de su categoría y especialización profesional"***[15]

Es decir en función de este principio de rendimiento el Estado ha tratado de asegurar que el trabajo guarde relación con la dignidad y decoro de los trabajadores, haciendo que la ejecución de sus labores sea de acuerdo a lo convenido entre las partes y evitando la explotación laboral por parte de los empleadores.

Al establecerse que el trabajo es un deber se establece la obligación de todo habitante de la República debe trabajar y de esta manera a parte de lograr sus medios de subsistencia, aporta al desarrollo productivo de toda la sociedad, ya que es el trabajo productivo a nivel de regiones o del país entero lo que crea riqueza y estabilidad económica a la nación.

[15] Ob. Cit. MONSALVE, Carlos, **"DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO"**, Pág.89.

A esto existen algunas excepciones como es el caso de los jubilados, de los menores a quienes la Ley les prohíbe celebrar contratos de trabajo, etc.

En cuanto al principio de libertad de trabajo, podemos determinar que el trabajo es libremente escogido o aceptado, es decir si bien la obligación general, toda persona tiene el derecho a elegir qué actividad laboral desea desempeñar, por lo que se entiende que están prohibidos los trabajos forzados o no remunerados. Esto es claro, puesto lo que caracteriza al trabajo es la remuneración por la prestación de servicios, si no se garantizara esto se estaría atentando contra los derechos de los trabajadores.

4.2.2. La Jornada del Trabajo y el Salario.

La jornada de trabajo según nuestro Código del Trabajo nos dice que es de ocho horas diarias y cuarenta semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, es decir que está bajo una relación de dependencia de otra persona que viene a ser el empleador; pero cabe decir que en el trabajo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias extraordinarias o de recuperación podrá prolongarse una hora más con la remuneración adecuada y sus respectivos recargos. Al hablar que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias habría que entender también que no está prohibido pactar una jornada por menos horas de labor, tal como puede haber dentro de un contrato colectivo.

“La jornada es también de diurno y nocturno, esta última se realiza entre las siete de la noche y las seis de la mañana del día siguiente y podrá tener la misma duración de la diurna y la misma remuneración aumentado en un 25%”[16]

Aquí se debería tomar en cuenta mucho el esfuerzo físico, razones de salud, ya que en la jornada nocturna se requiere un mayor esfuerzo físico y psíquico.

En algunos casos y por convenio escrito de las partes, la jornada de trabajo puede exceder siempre que se proceda con la autorización del inspector del trabajo, en este caso mencionamos los siguientes.

Las horas suplementarias no pueden exceder de cuatro horas al día y doce semanales.

Si trabaja en el día hasta las 11 de la noche, el empleador pagara la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias más el 50% de recargo.

Trabajo que se realizare el sábado y el domingo deberá ser pagado con el 100% de recargo.

[16] JIJON, Milton, **“DERECHO DEL TRABAJO**, 2da Edición, Editorial Universitaria de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador 1993, Pág. 51.

Salario.- Dentro del “Diccionario Jurídico del Trabajo” del Dr. Hugo L. Sylvester, establece que el salario generalmente se lo designa a la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo.

En el diccionario etimológico hay interesantes distensiones entre estas palabras sueldo, “El sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleadores y viene del antiguo Francés SOULDE, hoy son, de donde se deriva soldado y soldada”[17].

Es decir hay una distinción entre los términos salario o sueldo, siendo el primero la remuneración que por lo general recibe el obrero, que realiza un trabajo netamente físico, cancelándole por el tiempo de trabajo (jornal), o por unidad de obra realizada; mientras que el sueldo es el que el empleador cancela al empleado, es decir al trabajador intelectual, que presta sus servicios lícitos y profesionales, de acuerdo a su especialización, por ejemplo: Contadores, Abogados, etc.

4.2.3. Modalidades de Trabajo.

En el presente punto trataremos sobre las modalidades de trabajo que establece el Código de Trabajo, determinando las siguientes modalidades:

[17] SYLVESTER, Hugo, **“DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO”,** Editorial CLARIDAD, 1era Edición. Buenos Aires-Argentina 1960, Pág. 166.

El servicio doméstico trata sobre “Personas que se desempeñan en la vida doméstica y que no importe lucro o beneficio económico para el empleador…”[18]

Por lo que este trabajo se basa en tareas propias del hogar, tales como limpieza y alimentación de la familia a la cual sirve, es decir el empleador al contratar al servidor doméstico no persigue un fin de lucro como si fuera el trabajador de un negocio, sino que el trabajador domestico satisface las necesidades del hogar.

El servidor doméstico tiene los siguientes beneficios: - Alimentación por parte del empleador, albergue, educación, en caso del adolescente que ha cumplido quince años el empleador no impedirá el derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso, descanso de un día cada dos semanas de servicio y vacación anual de quince días.

4.2.4. Criterios de la igualdad y no discriminación.

Las desigualdades son consustanciales a las personas, son parte de la realidad, por ello afirma el profesor NOGUEIRA ALCALA, Humberto “*se desarrolla la crítica democrática en el siglo XX, que va a otorgar al Estado un mayor protagonismo en la vida social, tratando de corregir las graves desigualdades sociales, dentro de su tarea y fin que es el bien común,*

[18] SYLVESTER, Hugo, **“DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO”,** Editorial CLARIDAD, 1era Edición. Buenos Aires-Argentina 1960, Pág. 51

reconociéndole la posibilidad de dictar normas destinadas a ciertos grupos sociales que se encuentran en una situación determinada y específica diferente de la de otros grupos, lo que trae consigo la destrucción del dogma de la universalidad de la ley y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades."[19]

Los principios, criterios y normas sobre los derechos humanos en general y los derechos de los trabajadores en particular, han sido reafirmados, precisados o desarrollados en diversos convenios y resoluciones que el Ecuador ha ratificado de los convenios internacionales por la Asamblea Nacional, que a partir de esta ratificación constituye norma interna para regular las relaciones de los trabajadores y empleadores dentro del trabajo.

La naturaleza jurídica de estos varios tipos de instrumentos es diferente. Mientras que los convenios crean deberes concretos a cargo de los Estados que los han ratificado y que constituyen ley para cada país que se insertan en cada Constitución, las resoluciones contienen solo criterios para guiar, orientar y aconsejar a los Estados, ya sea para cumplir mejor con los preceptos constitucionales o para aplicar las obligaciones aceptadas en los convenios que han ratificado.

Los convenios de la Organización Internacional del trabajo son, por razón de la materia se regulan, instrumentos internacionales destinados a obtener el

[19] NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

respeto y la observancia por los Estados que los ratifican de ciertos derechos económicos y sociales concebidos en el marco general de los derechos de la persona humana.

Por ello los criterios de igualdad son relativos históricamente, ya que la igualdad como derecho se ha ido insertando en la legislación interna de cada país paulatinamente, como la igualdad y no discriminación, como también el derecho que tienen los trabajadores de igual trabajo igual remuneración. y, además, se constata en la relación entre personas que es la forma de establecer la igualdad o desigualdad.

Luego, no está prohibido ni es contrario al derecho a la igualdad que el legislador pueda determinar diferencias, pero siempre que su establecimiento se justifique racionalmente y jamás se la afinque, en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

No existen aspectos relevantes, como los indicados, en los que las personas deben ser tratadas en forma igual, es decir, que no pueden ser discriminados sin una razón suficiente, una razón importante o relevante y jamás en forma arbitraria.

El derecho a la igualdad es un principio complejo que tiene el doble fin de tutelar y valorar las diferencias como elementos de la identidad de las personas, y de eliminar o cuando menos reducir las desigualdades. Así, la igualdad en los derechos fundamentales no es otra cosa que el igual derecho de todas las personas a la afirmación de la propia identidad, en la que las diferencias están dotadas de igual valor, prescribiendo igual respeto e igual tratamiento entre ellas. FERRAJOLI nombra a este modelo como "***la igual valoración jurídica de las diferencias. En este modelo, la igualdad jurídica nunca será otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes***"[20]

Ahora bien, la igualdad, al constituir un principio normativo, puede resultar inefectiva y ser restringida, de hecho, mediante las violaciones a los derechos fundamentales. En el caso de las mujeres, por ejemplo, la discriminación contra dicho grupo social es persistente en cuanto a la privación de los derechos que implican obligaciones positivas de prestación o de satisfacción por parte de otros sujetos y del Estado mismo, como el derecho al trabajo, el acceso y la carrera en la función pública y en la distribución de los recursos. Lo anterior es producto de la falta de garantías que permitan exigir los derechos sociales, ya que tradicionalmente se les ha considerado como normas programáticas o directrices de políticas públicas

[20] FERRAJOLI, Luigui: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

dependientes de recursos presupuestario. Ello ha provocado que se carezca de una cultura jurídica de demanda y control de este tipo de derechos desde el ámbito jurisdiccional.

Sin embargo, en la actualidad se reconoce que todos los derechos -sean civiles políticos, económicos, sociales o culturales- traen consigo costos y prescriben tanto obligaciones negativas como positivas para el Estado. En este sentido, el derecho internacional y el constitucionalismo moderno han desarrollado figuras que permiten judicializar los derechos sociales hasta cierto grado, tales como la exigencia de un mínimo vital, que reconoce un núcleo o contenido esencial del derecho exigible al Estado; la prohibición de regresividad en donde todo retroceso del nivel alcanzado se presume inconstitucional; y, de manera significativa, su defensa a partir del derecho a la igualdad. Es decir, que cuando un derecho social ha sido reconocido a determinadas personas y se ha restringido su acceso a otras, es posible realizar un juicio relativo a la legalidad y razonabilidad de la exclusión para determinar si el tratamiento diferenciado está justificado.

Un ejemplo de lo anterior es el modelo del «trabajador ideal», que impera en la mayoría de las instituciones y centros de trabajo, y que es definido como aquella persona que dedica la mayor parte de su tiempo a las actividades laborales, postergando su vida privada y familiar.

Como resulta claro, este modelo es incompatible con las personas que ejercen los roles de cuidado o que tienen responsabilidades familiares específicas, resultando en una discriminación por resultado para las mujeres, quienes mayoritariamente asumen dicho rol. Las consecuencias perniciosas de este modelo, como son las sanciones o despidos por embarazo, la falta de licencias y permisos parentales y la desprotección del trabajo en el empleo doméstico, aún no han sido seriamente atendidas por el Derecho.

Para Francisco Córdova "*La igualdad y la no discriminación son la expresión del principio de igualdad jurídica, que formula un derecho de los hombres a participar del bien común, en condiciones de igualdad, sin discriminaciones...*"[21]

El principio de igualdad conlleva a la libertad de trabajo y su obligatoriedad de trabajo que son principios complementarios toda vez que si el hombre debe procurarse de los medios de subsistencia y perfeccionamiento con su propio trabajo y con él debe contribuir al bien general de la sociedad, no es menos cierto que ha de hacerlo en la ocupación que libremente escoja de acuerdo con sus disposiciones y en las condiciones que le garantice mayor rendimiento y provecho para sí y para la sociedad.

El principio de igualdad en el derecho laboral constituye, en términos generales, una concreción en el ámbito laboral de la justicia distributiva, en

[21] CÓRDOVA; Francisco: La Carta de Derechos y la Jurisprudencia de la Corte Interamericana, Temis, Bogotá, 1995, pág. 200

que se prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable.

El empleador está obligado en virtud de la relación laboral a dar un trato igualitario a los trabajadores y, en consecuencia, no puede arbitrariamente o sin la existencia de una causa justificada, dar un trato desigual a trabajadores que se encuentren en una situación similar, en razón, por ejemplo, la naturaleza de los servicios prestados.

El principio de igualdad de trato presupone siempre una actuación colectiva del empleador, esto es, una actuación frente a un grupo de trabajadores.

El principio de protección se encuentra inmersa la integridad personas, y a criterio del tratadista Manuel Sánchez Zuraty, ésta consiste en el "*conjunto de atributos físicos y espirituales que conforman la integridad humana. La persona se entiende conformada por un elemento material, en el que constan todos los órganos corporales que dan lugar fisiológicamente a la vida; y, por un elemento espiritual, que consiste en todas las facultades intelectuales, psicológicas y morales que comprenden la personalidad del hombre*."[22]

[22] SÁNCHEZ, Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Editorial Casa de la Cultura del Ecuador. Ambato. 1989. p. 78.

El tratadista Carlos Creus argumenta que "*la ley no protege y garantiza a cada uno de los órganos del ente humano por separado, sino se protege la integridad física del ser humano en su totalidad. Es decir, se tiende a preservar el funcionamiento vital en todo su contexto, como denominación de integridad física del individuo*."[23]

Pero, como los derechos de los trabajadores nacen no solo de la ley sino también de otras fuentes, la norma constitucional se ha de aplicar a todas esas fuentes y, en consecuencia, los derechos otorgados a los trabajadores en los convenios internacionales, reglamentos, contratos colectivos, etc.

[23] CREUS, Carlos. Derecho Penal. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina. 1983. p. 6.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

> *El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: "**Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes"**.*[24]

Como interés general el Estado tiene el deber primordial de garantizar sin discriminación alguna, propios del Estado Social, se trata que los derechos del hombre aparecen como instrumentos que garantizan un ámbito de no injerencia frente al poder, es así que los derechos se convierten en fundamento de la estabilidad del orden y para su comprensión jurídica no basta entenderlos como garantías de posesiones subjetivas

Con el efectivo goce de los derechos que señala el Art. 3 numeral 1 de la Constitución, el Asambleísta debe adecuar la producción de normas formal y materialmente, a los derechos de las personas y a la dignidad de estas. La administración pública que es responsabilidad del Ejecutivo, debe coordinar sus acciones para hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos. Los jueces sólo pueden actuar en base a su potestad jurisdiccional con sujeción a la Constitución, a los Instrumentos Internacionales y a la Ley, lo que implica su vinculación a los derechos fundamentales en forma prioritaria.

---

[24] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 3 núm. 1

> Los derechos son para todos los ciudadanos, pues el Art. 6 inciso 1 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: ***"Todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución"***[25]

Queda establecido que todos quienes ostentan la nacionalidad ecuatoriana, tienen también esta ciudadanía y por lo tanto les corresponden todos los derechos inherentes a dicha calidad.

> El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe*:* ***"Las personas tienen derecho a un habitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica"***[26]

El habitad, por el contexto se entiende, como una circunscripción del Medio Ambiente, centro de desarrollo de la vida del individuo y de su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho de toda persona como habitad seguro, se indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad y sanidad, asegurar esto es deber del Estado y de los gobiernos seccionales.

> El Art. 83 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador señala: son derechos y responsabilidades de los ecuatorianos*:* ***"Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme el buen vivir."***[27]

---

[25] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 6
[26] IBIDEM, Art. 30
[27] IBIDEM, Art. 83, núm. 7

La responsabilidad comprendida en esta disposición es relevante, porque en él se convergen los tres conceptos básicos del Derecho Constitucional, que expresan objetivos muy relacionados entre sí, todos los cuales se orientan hacia un fin del Estado. Es de suponer, que con esta inclusión el legislador quiso dar una aproximación o quizá equiparación del buen vivir al bien común.

> El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: ***"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"***[28]

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

> Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre: ***"El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley"***[29]*;*

[28] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33
[29] IBIDEM, Art. 66, núm. 17

Es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El trabajo es un derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Se regirá primero por la Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social.

> *El Art. 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 dispone que:* ***"Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"[30].***

En este artículo la Constitución dispone que los derechos de los trabajadores sean irrenunciables a fin de evitar que por presiones los empresarios obliguen a los trabajadores a renunciar a sus legítimos derechos a pretexto de garantizarles una plaza de trabajo o en muchos casos a mejorar sus remuneraciones.

> *Así mismo el Art. 328 determina que: "****La remuneración... será inembargable, salvo el pago de pensiones de alimentos. Lo que el empleador deba a las trabajadora y trabajadores, por cualquier***

[30] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 326, núm. 2

concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios;"[31];

La Constitución garantiza a todos los trabajadores que sus remuneraciones no puedan ser embargadas a exención de las pensiones alimenticias esto es con la finalidad de evitar descuentos que por cualquier cosa se inventan los empresarios con la finalidad de presionar a los trabajadores

De igual forma nuestra Constitución garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de organización y su libre desenvolvimiento.

Los Arts. 325 y 326 de la Constitución de la República Ecuador del 2008, son explícitos al referirse sobre los derechos que gozan los trabajadores, que lamentablemente no son respetados por la clase empresarial, ya que es conocido por todos que constantemente son irrespetados e inobservados. El Derecho del Trabajo se caracteriza por la facultad que otorga o concede a los órganos del Estado, ya que a través de procedimientos especiales de la administración pública, previenen la violación de la Ley laboral, controlan el cumplimento de las obligaciones de trabajadores y empleadores, y procuran resolver varios de los conflictos que se originan en el campo laboral.

El Derecho del Trabajo existe por la necesidad de conferir una protección jurídica especial a aquel trabajador que, presta servicios bajo subordinación, toda vez que esta circunstancia propia de la prestación de servicios

[31] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 328

laborales lo coloca en una posición desmejorada frente al empleador unido ello muchas veces a la dependencia económica respecto del puesto de trabajo y puede ser objeto de condiciones de trabajo abusivas, como lo demostró la experiencia histórica previa al dictamen de las primeras leyes laborales (ejemplo: extensas jornadas de trabajo, falta de descanso semanal y anual, condiciones inseguras de trabajo, etc.)

La protección que se otorga al trabajador por el Derecho del Trabajo se manifiesta a través del dictamen de normas imperativas que limitan la autonomía contractual de las partes y otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse. Lo anterior, vale para las relaciones de trabajo que se dan entre un trabajador; y, un empleador, pues en un plano colectivo, la protección del trabajador se materializa a través del reconocimiento del derecho al constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a ejercer la huelga.

El principio de obligatoriedad del trabajo radica que el trabajo es un derecho y un deber social, así lo establece la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su Art. 33 establece que:

> ***"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones***

justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogió o aceptado."[32]

Aquí la Constitución establece que el derecho al trabajo a más de ser un derecho económico, es la base de la realización personal en donde se basa la economía de una persona, su familia y la sociedad, ya que el trabajador que cuenta con una fuente de trabajo estable, tiene una estabilidad familiar y emocional superior a la comparada con los trabajadores que no cuentan con fuentes de trabajo permanentes o fijas.

El Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que "*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*"[33]

Intangible es algo que no puede tocarse físicamente. Este principio, haciendo similitud a este concepto, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley y llegar a situaciones equivalentes al despido intempestivo.

Por disposición constitucional, el Art. 326 numeral 2, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, que éstos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y

[32] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33
[33] IBIDEM, Art. 326 núm. 2

además está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, no para menoscabarlos.

Esta disposición procura que no existan normas o leyes posteriores que pretendan desmejorar los beneficios ya concedidos al grupo laboral. Ello ha originado grandes debates y ha frenado muchas iniciativas empresariales, puesto que los conocidos “derechos adquiridos”, como no pueden ser disminuidos ni afectados, no permiten flexibilizar las relaciones laborales, no se pueden adoptar mejoras o actualizaciones de normas o procedimientos internos, que en un sistema económico cambiante como el actual, requiere de cierta elasticidad para adaptarse a las nuevas exigencias. Circunstancias que ha originado hasta el cierre de empresas o cambios traumáticos.

La aplicación de este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales, ya que usualmente en la contratación colectiva se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores, y no puede ninguna norma estatal, ni siquiera algún convenio internacional, desmejorar o quitar los derechos que se han logrado con la contratación colectiva.

Es más, la empresa o el empleador no puede por la intangibilidad, mediante reglamentos o nuevos contratos individuales o colectivos, cambiar las condiciones del trabajo, en detrimento de los logros sindicales, caso

contrario que si sucedió con la revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público que ordenaba los mandatos Constituyentes Nro. 2 y 8 de la Asamblea Nacional Constituyente, conde se establecía que dentro de las instituciones del Estado, se puso límite a la remuneración mensual unificada máxima, el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado, con la que se revisaron los contaros colectivos de trabajo y si excedía esta remuneración, se reducías estas sueldos a valor máximo antes descrito.

La unificación salarial adoptada en nuestro país a partir del año 2000, pudo lograrse o llevarse a cabo, acogiendo derechos existentes y mejorando los beneficios laborales, para que la clase obrera no presente oposición al nuevo sistema, ya que si se pretendía eliminar rubros, se afectaba a este principio, por ello fue adecuado que se dis¬ponga la sumatoria de un grupo de beneficios económicos en forma inicial, que estaban muy fraccionados, para luego ir gradualmente unificando éstos en una sola remuneración, de manera que no desaparecieron esos derechos, sino que se fundieron en un nuevo y único logro, la remuneración.

Que adicionalmente del salario habitual, existe en nuestro ordenamiento legal, bonificaciones o prestaciones adicionales establecidas por la ley, conocidas como salarios adicionales, que fueron creadas como beneficios complementarios, para lograr un mayor poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores, y con la intención que estos valores no sean

susceptibles de descuento para aportes al IESS, ni influyan en indemnizaciones, tampoco para el cálculo de vacaciones anuales, ni del impuesto a la renta, ya que los aumentos de las fechas de su promulgación estaban a los ingresos directos de los empleados.

> *El principio de derecho a la asociación profesional, está establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 7, el cual manifiesta: "**Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma se garantizará la organización de los empleadores.**"*[34]

Estas formas de organización amparadas por la carta magna, asegura de que exista el derecho a una entidad que represente a ciertas agrupaciones de trabajadores, lo cual es importante al momento de celebrar contratos colectivos o de realizar una reclamación por una violación a los derechos laborales.

El derecho a la huelga está regulado en el Código del Trabajo, ya que los trabajadores pueden en conjunto presentar sus reclamaciones, pero siempre apegándose al procedimiento establecido, que por lo general es la presentación de un pliego de peticiones al empleador a través de la autoridad competente

[34] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art, 326 núm. 7

Principio de derecho a la seguridad social, consiste en que toda persona tiene derecho a que su empleador lo afilie al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con el fin de que esta institución pública asegure al trabajador respeto de enfermedades, accidentes, fondos de reserva, jubilación, etc.

4.3.2. Código del Trabajo

> *El Código del Trabajo en su Art. 9 establece una definición de lo que es trabajador, conceptuando que es:* ***"La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"***[35]

Según lo que se desprende de la definición de trabajador, la persona que presta sus servicios o la realización de una obra, estos deben ser lícitos y personales.

Entendiéndose a que no sea un trabajo prohibido por la Ley, la persona que va a trabajar es aquella que directamente prestará sus servicios, no mediante la delegación a otra persona. Esta persona puede ser empleado u obrero.

> El Código del Trabajo en el artículo 10 da un concepto de lo que es empleador definiéndolo como: *"**La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.***

[35] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 9

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decrete el monopolio.
También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros"[36].

El empleador puede ser una persona natural o jurídica que por orden de él, el trabajador ejecuta o presta el servicio, en que el Código del Trabajo suscribe que esta persona se le llamará empresario o empleador.

El empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades. Conforme lo establece el Art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente según el derecho común. Este último aspecto es importante subrayar, ya que no necesariamente se debe contar con documento escrito

[36] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 10

para poder ejercer estas atribuciones, basta únicamente la función o cargo asignado dentro de la organización interna de la empresa, para que el funcionario tenga la facultad de representar al empleador, para tomar decisiones sobre sus subalternos, pero a consecuencia de estas atribuciones la ley le impone la responsabilidad solidaria a los representantes del empleador, con las obligaciones que éste tiene, especialmente las de tipo económico para con el trabajador, conforme lo estipula expresamente dicho artículo.

Como personas jurídicas, se conoce a las instituciones que son creadas por personas naturales, por la voluntad y decisión de ciudadanos que cumpliendo ciertos requisitos legales y luego de un reconocimiento legal, tienen dentro de una denominación adoptada en común, la capacidad para contratar y contraer obligaciones, y por supuesto pueden y adquieren derechos legales y bienes materiales.

En Código del Trabajo marca excepciones en las que el trabajador tiene la obligación de dejar un remplazo por su trabajo, en el momento de gozar sus vacaciones o en caso de retiro de trabajos doméstico. Es así que el Art. 77 del Código del Trabajo preceptúa

> ***"Si el trabajador que maneja fondos hiciere uso de vacación, podrá dejar remplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aceptación del empleador, quien pagará la correspondiente remuneración. Si el empleador no aceptare el remplazo y llamare a otra persona, cesará la responsabilidad del trabajador en goce de vacaciones"***[37]

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 77

En esta disposición, el trabajador en el momento de gozar de vacaciones tiene la facultad de dejar remplazo cuando el maneja fondos en la empresa, bajo la responsabilidad del remplazo que ha dejado, con la excepción de que si no acepta el empleador su remplazo, el trabajador en goce de vacaciones no tendrá ninguna responsabilidad por los fondos que se manejan en la empresa.

El Código del Trabajo en su Art. 262 al establecer que "*Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar en su morada, de servicios continuos del trabajador, para si solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella*…"[38]

Del texto citado podemos destacar que el esta clase de trabajo es un contrato laboral caracterizado por el tracto sucesivo, ya que la prestación de servicio es continuo, además el trabajador puede residir en casa de los patrones.

Los servicios en hoteles, bares, fondas, no son servicio doméstico ya que existirían fines de lucro y estaría modificando el no fin de lucro que caracteriza al servicio doméstico.

[38] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 262

El contrato de servicio doméstico se lo realiza por un tiempo determinado, no podrá exceder de un año a menos que sea celebrado por escrito, autorización del juez de trabajo y si es por escrito no pasará de tres años. Habrá un periodo de prueba de 15 días en los cuales puede darse por terminado el contrato con aviso de tres días.

Nuestro Código del Trabajo en el Art. 271 señala que: "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos comerciales"[39]

Es un trabajo realizado por empresas o establecimientos dedicados al comercio, por lo que persigue un fin de lucro, pero la característica es que la labor se realiza en la residencia del mismo trabajador.

Los fabricantes, comerciantes, contratistas o destajistas encargan el trabajo bajo esta modalidad a los trabajadores a domicilio, para que estos en sus propios domicilios realicen el trabajo, puede o no el empleador suministrar los materiales y útiles para la labor.

Es obligación del empleador llevar un registro de trabajadores el cual debe enviar a la dirección de empleo y recursos humanos.

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 271

Es obligación del empleador entregar una libreta al momento de entregar los materiales, dicha libreta contendrá:

- Género y calidad de la obra
- Fecha de entrega
- Plazo para la confección
- Precio estipulado y valor de la cosa entregada.

Una vez realizada la obra se anotaran en la misma libreta la fecha de devolución y el precio pagado.

l trabajo artesanal es el que se realiza de forma manual, que puede realizarse en un taller o en forma autónoma.

El trabajo artesanal comprende los maestros artesanos, aprendices, operarios y artesanos autónomos así lo establece el art. 285 del código laboral al establecer "***Las disposiciones de este capítulo comprende a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que son respecto de los aprendices se prescribe en el capítulo VIII, del Título I***"[40]

Entonces cabe definir que cada uno de los trabajadores comprendidos en esta modalidad de trabajo:

[40] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 285

- Maestro de taller.- El maestro de taller es la persona mayor de 18 años con título profesional legalmente autorizado, que a puesto un taller al servicio del público.

Debe estar inscrito en la dirección nacional de empleos y de recursos humanos, sin este requisito no puede trabajar.

- Operario.- Es el obrero que trabaja en el taller del maestro y que ha dejado de ser aprendiz.
- Artesano autónomo.- Es el trabajador manual que realiza su trabajo por cuenta propia y sin tener un título profesional o algún taller.
- Aprendiz.- Es el trabajador que está en proceso de aprendizaje en un arte u oficio o trabajo manual, estos trabajadores están regulados por el capítulo referente a los Aprendices.

Ahora bien cabe determinar la relación entre los sujetos del trabajo artesanal:

- Empleador.- es el maestro del taller.
- Trabajadores.- son los operarios y aprendices.
- Contratistas.- es una persona que contrata a un artesano para la ejecución de una obra determinada, es decir hay 2 relaciones laborables.

1.- Entre el contratista y el artesano (maestros de taller).

2.- Entre el maestro de taller y los operarios y los aprendices, en los que hay también relación de empleador y trabajadores respectivamente.

A los empleados privados los define el Código del Trabajo en su Art. 305 que establece "***Empleado privado o particular es el que se compromete a***

prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de un sueldo participación en beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales"[41]

Es decir son los profesionales que prestan sus servicios intelectuales a cambio de un sueldo, para lo cual necesitan un título profesional y prestar sus servicios en una forma continua o a tiempo fijo.

[41] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 305

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1.- Materiales utilizados

En la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron una serie de materiales tales como: Computadora portátil, impresora, papel bond, esferográficos, lápices, cuadernos, tablero, internet, grabadora, cámara fotográfica, etc, etc, etc.

5.2.- Métodos

El desarrollo de la presente tesis, estuvo encaminado a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica. La investigación descriptiva es aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo hice partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ellos es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, resoluciones del IESS, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

La información empírica, se obtuvo de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial del sistema de la administración pública y de la relación laboral, respecto de las jornadas laborales de catorce días de trabajo y siete de descanso o de veintiún días de trabajo y siete de descanso.

Durante esta investigación se utilizó los siguientes métodos: El Método Inductivo, Deductivo, Analítico y Científico. El método deductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El método inductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

5.3.- Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estuvo establecido en las nuevas jornadas de trabajo que se dan en las empresas petroleras y en las mineras.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para la encuesta y cinco personas para la entrevista; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis y objetivos, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma en el Código del Trabajo, señalando los lineamientos de las modalidades del contrato individual del trabajo entre empleadores y trabajadores.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente de la Modalidad de Estudios a Distancia, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de la encuesta

Para la realización del presente trabajo de investigación se realizó la cantidad de treinta encuestas y cinco entrevistas a los abogados en libre ejercicio de la profesión en la ciudad de Nueva Loja, para la cual se coordinó con el Colegio de Abogados de Sucumbíos (Hoy Foro de Abogados de Sucumbíos).

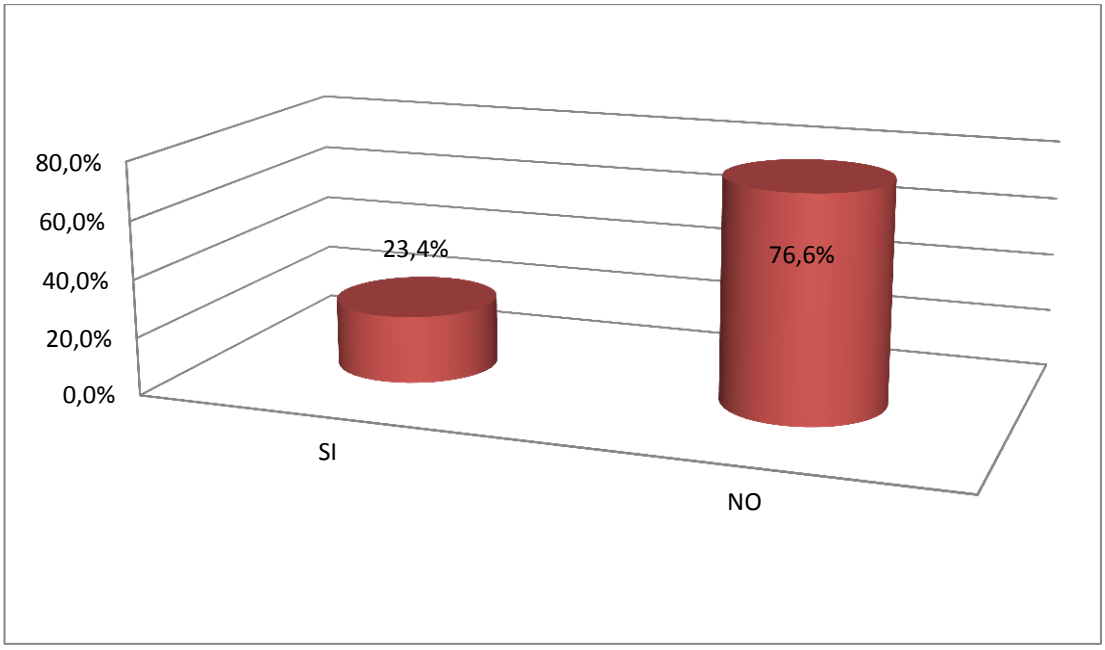
1. ¿Conoce usted si está regulado en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días, o de veintiún días consecutivos con siete de descanso?

Cuadro 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	23	76.6 %
SI	7	23.4 %
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 1



INTERPRETACIÓN

En cuanto a la primera pregunta de un universo de treinta encuestas, veintitrés que equivale el 76.6% expresaron que no está regulado en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días o de veintiún días consecutivos y siete de descanso. En cambio siete que corresponde el 23.4% indicaron que si está regulado en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días o de veintiún días consecutivos y siete de descanso, porque se trata de trabajos especiales

ANÁLISIS

El Código del Trabajo se regula las jornadas y descansos, pero es el caso que en las petroleras, las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O de veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

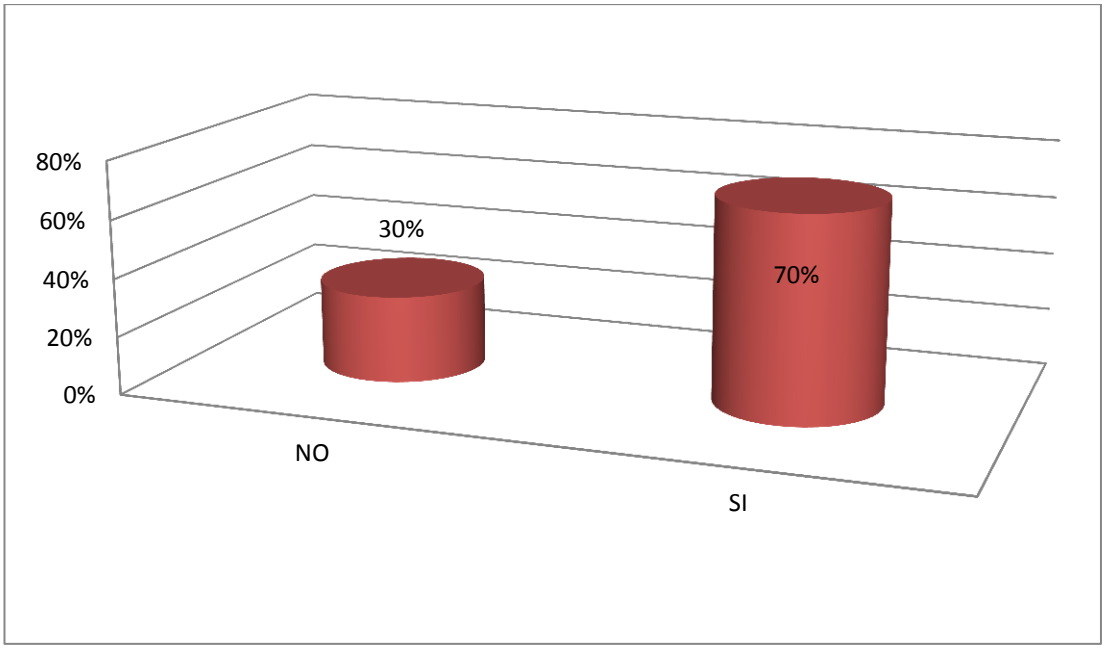
2. ¿La jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso, o 21/7 de veintiún días de trabajo y siete de descanso van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales?

Cuadro 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70 %
NO	9	30 %
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 2



Interpretación

En esta pregunta veintiún encuestados que equivale 70% expresaron que la jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso o 21/7 de veintiún días de trabajo y siete de descanso, si van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales. En cambio nueve personas que corresponde el 30% indicaron que La jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso o 21/7 de veintiún días de trabajo y siete de descanso van, no van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales, porque las consideran jornadas especiales.

ANÁLISIS

Estas modalidades de trabajo, de 14 x7 o de 21 x 7, no están regulados en el Código del Trabajo, por tales circunstancias debe normarse en este cuerpo legal, la modalidad más adecuada de la relación laboral en estos sectores de la producción, y se establezca el día domingo de descanso obligatorio, para con ello no se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores. La modalidad de contrato de 14 x 7 o de 21 x 7 que se firman entre un trabajador y la empresa y no esté regulado en el Código de Trabajo, se contrapone al fundamento del derecho objetivo por el que se desarrolla derechos y deberes, generando inseguridad jurídica de las instituciones públicas como privadas

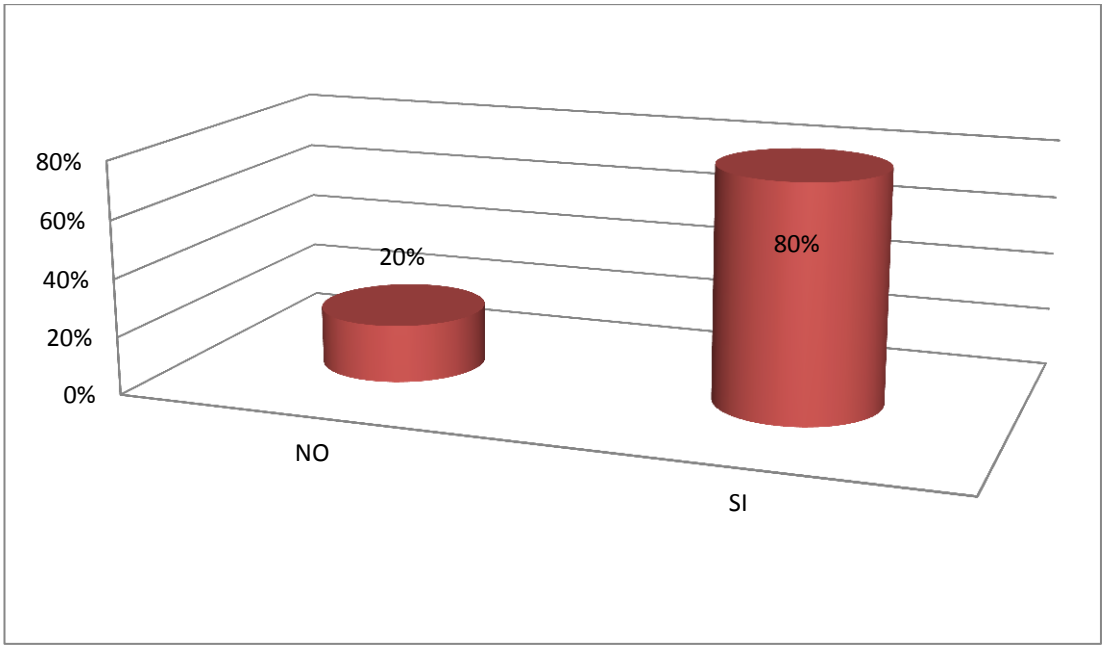
3. ¿Cree usted que la jornada 14/7 o 21/7 contravienen a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana?

Cuadro 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80 %
NO	6	20 %
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 3



Interpretación

En esta pregunta veinticuatro personas que equivale el 80% opinaron estar de acuerdo que la jornada 14/7 o 21/7 contravienen a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana En cambio seis personas que engloba el 20% expresaron no estar de acuerdo que la jornada 14/7 o 21/7 contravienen a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana

Análisis

Esta modalidad de trabajo no existe en el Código del Trabajo, es una situación que se han inventado especialmente los empresarios muy común en el sector de los petróleo o de minas, especialmente en los lugares muy alejados a las ciudades como los bosques, las selvas, la parte profunda de los llanos, todas estas grandes multinacionales explotan recursos naturales no renovables, utilizan esta modalidad, que significa que la persona trabaja 14 o 21 días seguido sin descanso, en dos o tres semanas continuas sin descanso. Utilizan esta modalidad por el tema de desplazamiento, porque no pueden llevar a la selva a un trabajador el lunes y recogerlos el día sábado, porque al ser zonas distantes del país, el movimiento de personal es muy costoso

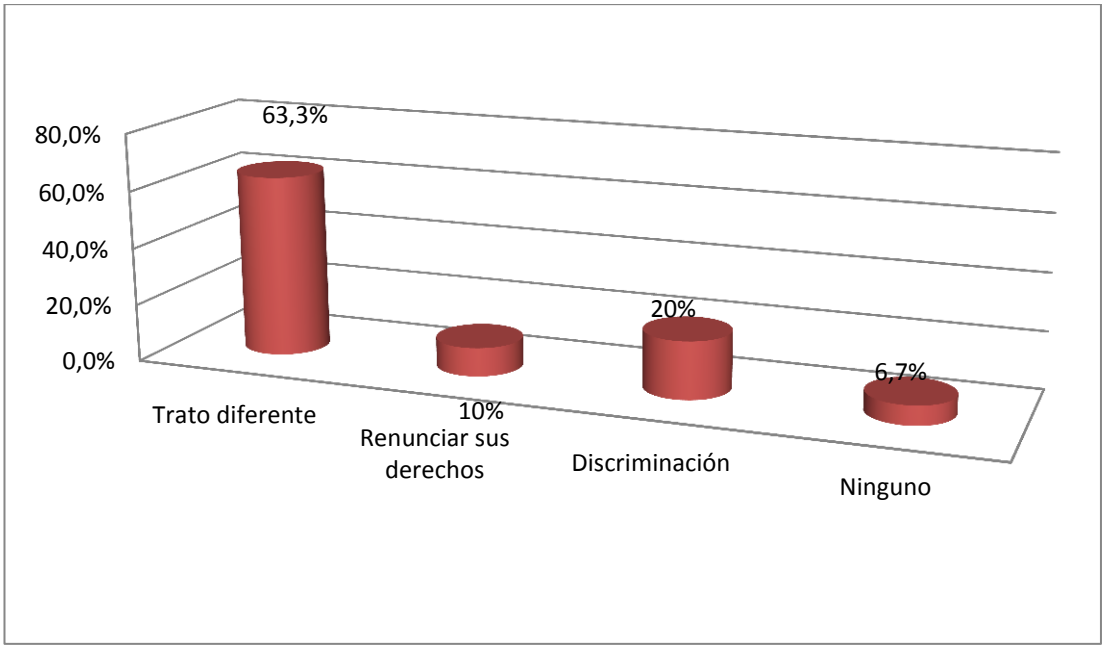
4. ¿Qué inconvenientes jurídicos conlleva, que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores?

Cuadro 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trato diferente	19	63.33 %
Renunciar sus derechos	3	10 %
Discriminación	6	20%
Ninguno	2	6.67%
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 4



INTERPRETACIÓN

En la presente pregunta diecinueve personas que corresponde el 63.33% señalaron como inconvenientes jurídicos conlleva que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores, es un trato diferente; tres personas que corresponde el 10% como inconvenientes es que se renuncia a sus derechos; seis personas, que significa el 20% el inconveniente es que conlleva a su discriminación, y dos personas que engloba el 6.67% señalaron que no existe ningún inconveniente jurídico que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores, por considerárselas jornadas especiales.

ANÁLISIS

Como inconvenientes jurídicos que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores, se observa que los primeros es que conlleva un trato diferente, y es así porque en sí no debe existen privilegios de unos sólo por ser regulados por una Ley y la otra tenga menores beneficio, en un menor porcentaje se genera la discriminación, esto relaciona con la anterior porque es una consecuencia de una marginación, y ello significa problemas jurídicos dentro de la realidad jurídico y social que nuestra sociedad atraviesa

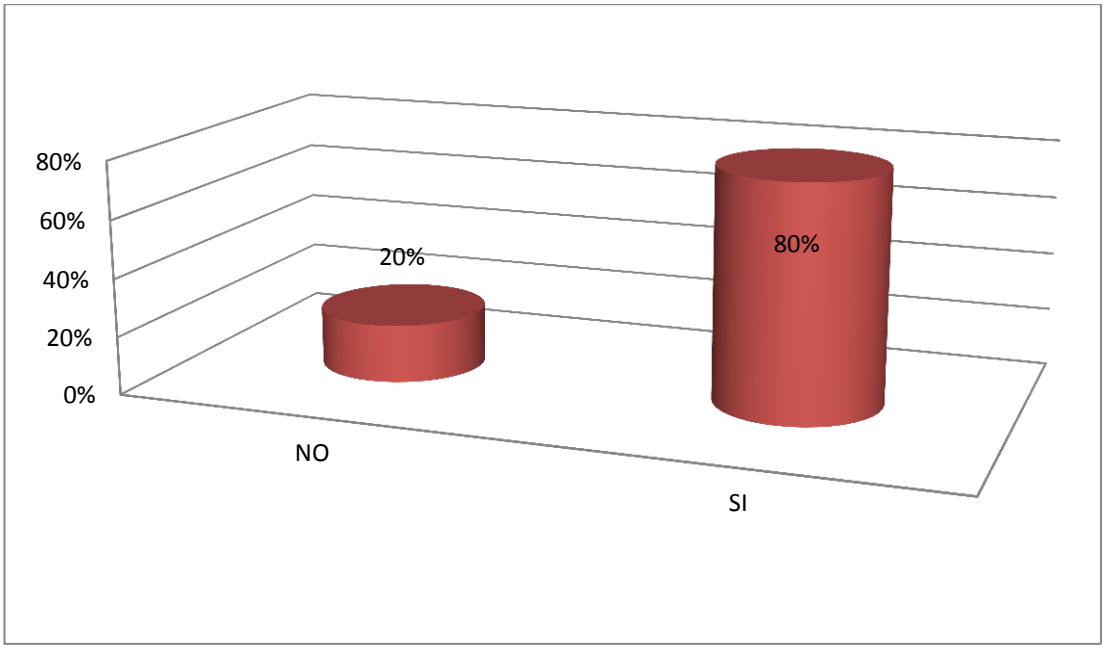
5. ¿Cree usted que la jornada 14/7 o 21/7, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo?

Cuadro 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80 %
NO	6	20 %
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 5



Interpretación

En esta pregunta veinticuatro personas que encierran el 80% señalaron que la jornada 14/7 o 21/7, generan inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo. En cambio seis personas que comprende el 20% expresaron no estar de acuerdo que la jornada 14/7 o 21/7, generan inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo

ANÁLISIS

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y se reduzcan los accidentes de trabajo. Estas modalidades de trabajo, de 14 x7 o de 21 x 7, no están regulados en el Código del Trabajo, por tales circunstancias debe normarse en este cuerpo legal, la modalidad más adecuada de la relación laboral en estos sectores de la producción, y se establezca el día domingo de descanso obligatorio, para con ello no se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores.

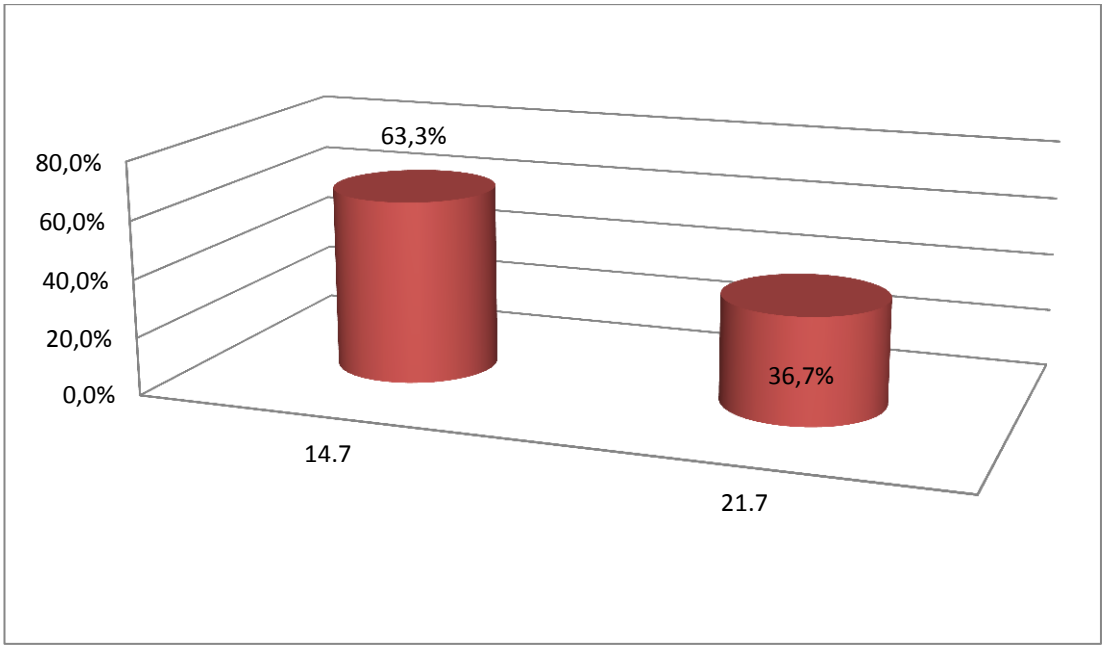
6. ¿Cuál modalidad de contrato de trabajo debe constar en el Código del Trabajo, 14/7 o 21/7?

Cuadro 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14/7	19	63.3 %
21/7	11	36.7 %
Total	30	100 %

Autor: Luis Arcadio Cueva Cueva
Fuente: Abogados en libre ejercicio de Orellana

Gráfico 6



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta diecinueve personas que encierran el 63.7% señalaron que la jornada 14/7 debe constar en el Código del trabajo; en cambio once personas que equivale el 36.7% expresaron que la jornada 21/7 debe constar en el Código del Trabajo

ANÁLISIS

Por la fundamentación legal, se torna indispensable que en el Código del Trabajo se normalice los contratos de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso, o de veintiuno de trabajo y siete de descanso, esto permite la

legalidad, que por circunstancias de labores, una distribución del tiempo de trabajo y la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes de tiempo de trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

Objetivo General

- Realizar un estudio explicativo de la modalidad del contrato individual del trabajo y del límite de jornadas y descansos contemplado en el Código del Trabajo.

El objetivo general se cumple cabalmente, por cuanto en la revisión de literatura se analiza el contrato individual de trabajo, esto con un análisis del Código del Trabajo y la opinión de autores estudian las diferentes modalidades de trabajo que existen en el Ecuador, con una comparación que no existe el sistema de jornada laboral de 14 días de trabajo y 7 de descanso o 21 días de trabajo y 7 de descanso

Objetivos Específicos

- Estudiar los contratos individuales de trabajo en la legislación laboral, principalmente en la importancia para el trabajador.

El primer objetivo específico se verifica en su totalidad, porque en la revisión de literatura, en el marco conceptual se exponen los conceptos primordiales

de trabajador, empleador, seguridad social, y derechos del trabajador, y luego en el marco doctrinario se analiza los criterios de igualdad y no discriminación frente a la modalidad de trabajo de jornada de 14 días de trabajo y 7 de descanso o 21 días de trabajo y 7 de descanso

- Demostrar las causas de las violaciones de las disposiciones de los contratos individuales de trabajo celebrado entre empleador y trabajadores.

Este objetivo se verifica positivamente, esto se corrobora con la investigación de campo, con la aplicación de la encuesta que en la segunda pregunta el 70% de los encuestados consideraron que las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso, o 21/7 de veintiún días de trabajo y siete de descanso van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales, en la tercera pregunta, el 80% de los encuestados expresaron que la jornada 14/7 o 21/7 contravienen a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana, y en la cuarta pregunta, el 63.3% indicaron que el inconvenientes jurídicos que conlleva, que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores, es que existe un trato diferente.

- Establecer una propuesta jurídica en el Código del Trabajo, señalando los lineamientos de las modalidades del contrato individual del trabajo entre empleadores y trabajadores

El último objetivo propuesto se verifica oportunamente esto se puede corroborar con la aplicación de la encuesta en la sexta pregunta en que el 63.3% de los encuestado consideran que la modalidad de contrato de trabajo debe constar en el Código del Trabajo, 14/7 o 21/7.

7.2. Contrastación de hipótesis

La falta de normativa en el Código del Trabajo de los contratos de trabajo de jornada de catorce días de labor y siete días de descanso o de veinte uno días de trabajo y siete días de descanso, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo

La hipótesis planteada se contrasta en su totalidad, esto se comprueba con la aplicación de la encuesta en la en la cuarta pregunta, el 63.3% indicaron que el inconvenientes jurídicos que conlleva, que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores, es que existe un trato diferente, y en la quinta pregunta un 80% de los encuestados consideraron que la jornada 14/7 o 21/7, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe "***Las personas tienen derecho a un habitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica***"[42]

El habitad, por el contexto se entiende, como una circunscripción del medio ambiente, centro de desarrollo de la vida del individuo y de su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho de toda persona como habitad seguro, se indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad y sanidad, asegurar esto es deber del Estado y de los gobiernos seccionales.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: "***El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado***"[43]

[42] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 30
[43] IBIDEM, Art. 33

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre "El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley"[44]; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El trabajo es un derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Se regirá primero por la Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

[44] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

El Código del Trabajo Ecuatoriano ha sido ponderado por algunos, como un documento avanzado de protección a la clase trabajadora; y, demostrado, por otros, como instrumento excesivamente paternalista y asistencial para una clase trabajadora vaga y sin espíritu de superación, que no responde a los requerimientos económico-sociales del momento actual.

Sin pronunciarnos alrededor de estas tesis, que consideramos extremas, no podemos dejar de señalar que al Código del Trabajo ecuatoriano le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores del país; aun cuando, en la actualidad, por efecto de las variantes circunstancias económico sociales que imperan en nuestro país, se justifica una reforma a fondo del mismo, que contemple los nuevos fenómenos del trabajo y la empresa y sirva de marco para soluciones más flexibles a problemas sociales tan acuciantes como las modalidades de los contratos individuales de trabajo y la libertad de contratación.

Empero, considero de utilidad sentar algunas apreciaciones que inspirarán esta investigación:

a) El Código del Trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y debe tener como mira principal proteger los derechos fundamentales de éstos, a fin de que se asegure un mínimo de sus

condiciones de trabajo y la superación de las mismas en función del desarrollo y progreso de la empresa, como un medio de alcanzar el mejoramiento de los factores de la producción y el progreso general de la comunidad. Consecuentemente, debe considerar también entre sus objetivos el aumento de la producción y la productividad; el mejoramiento de la calidad de los productos y ambiente interno y externo del trabajo, sin desconsiderar la determinación más precisa de las obligaciones de los trabajadores, a fin de que se vuelva más armónica la relación laboral.

b) Algunos capítulos del Código del Trabajo han permanecido casi intocados, por lo que no responden a las reales necesidades del momento, como son las modalidades de trabajo, a las formas especiales de prestación del trabajo en jornadas parciales horizontales y verticales; y, las consecuentes formas de remunerar las mismas y proteger a quienes prestan sus servicios, teniendo como mira principal el garantizar los intereses supremos de la colectividad, en forma tal, que no se vulneren los mismos por los abusos que se pudieren cometer en el ejercicio de determinados derechos individuales.

Lo dicho, no importa una crítica a las bondades prestadas por este sistema normativo, sino más bien un reconocimiento de la necesidad de que el mismo se modernice a fin de que sirva de marco apropiado a una realidad económica-social que ha variado sustancialmente desde 1938; y, que exige

ponerlo a tenor frente a nuevos hechos que demandan nuevas soluciones económicas, sociales y jurídicas.

El empleo es un derecho y un deber social según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar que el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo, cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

Frente a los contratos individuales de trabajo el legislador debe asumir para proteger a la parte más débil de la relación laboral, a la par que la responsabilidad con que el mismo debe obrar para precautelar la subsistencia de la empresa, fuente de trabajo y riqueza; y, consecuentemente, célula de la producción nacional y del desarrollo y progreso social.

Así concebido, el Derecho Laboral es un derecho protector de los trabajadores y responsable de su mejoramiento económico-social, pero no con miras inmediatas, sino permanentes. Para lograr este propósito, adopta una serie de limitaciones a la absoluta omnipotencia del empleador, que por

ser la parte más fuerte de la relación laboral, impone condiciones no siempre justas o favorables a los trabajadores.

Por ello, es preciso alijar los rigores de la absoluta libertad contractual, imponiendo limitaciones a la misma, a fin de que por Ley se preestablezcan las condiciones mínimas de tal contratación, como son las referentes a las jornadas de trabajo de catorce días de trabajo y siete días de descanso, que esto va en contra de los derechos constitucionales de los trabajadores

Es decir, que el principio, de la autonomía de la voluntad de las partes tiene un corte en la voluntad de la ley, que al establecer condiciones mínimas de trabajo y disponer la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, limita la posibilidad de que las partes puedan fijar libremente las condiciones de su relación. En la Ley se fijan plazos mínimos de contratación para el personal; limitaciones al número de trabajadores en período de prueba o que pueden ser desahuciados por su empleador; prohibiciones para despedir o desahuciar trabajadores en determinadas circunstancias; y las condiciones mínimas en que se debe desenvolver el trabajo, que se encuentran expresamente incorporadas en el contrato, aun cuando en él no se mencionen o se deroguen o estipulen en contrario.

Tal hecho suele ser reforzado por los pactos que surgen de la contratación colectiva, en donde en una relación de fuerzas teóricamente más

equilibrada, se pueden afinar las condiciones particulares que deben contener los contratos individuales.

El Art. 47 del Código del Trabajo se determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas al día, y cuarenta a la semana. Señala también que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y sólo podrá permitirse una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación dándole protección especial a este trabajador. Es el Art. 50 del Código del Trabajo que limita en cinco jornadas a la semana, es decir de cuarenta horas hebdomadarias y señala como días de descanso forzoso los sábados y domingos.

Pero se da el caso que en las petroleras, las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O se veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorio que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y eso se reduce el accidente de trabajo.

La modalidad de contratos extensos de trabajo, al no estar contemplado en el Código del Trabajo, constituye falta de normatividad, al respecto Norberto Bobbio, indique que "***es una tendencia a identificar el derecho con el derecho estatal, que hoy todavía existe, es la consecuencia histórica de proceso de concentración del poder normativo y coactivo que caracterizó el surgimiento del Estado nacional moderno***."[45]

Como se observa el concepto central de identificar una norma se debe a la teoría del derecho, siendo el de la organización que consiste, a su vez, en ser distribución de funciones de manera tal que cada miembro del grupo participe, según sus capacidades y competencias, en el logro del fin común, pero esta distribución de tareas no se puede cumplir sino por medio de normas de conducta y, por tanto, la teoría de la institución no excluye, sino que por el contrario incluye la teoría normativa del derecho que no sale vencida de la polémica, sino, tal vez, reforzada. En otras palabras, si bien es cierto que la producción de normas, de cualquier clase que sean, no es suficiente para crear una institución, es también cierto que una institución no puede ser creada sin una producción de reglas.

> Jorge Zavala Egas cita a LEVI, "***por su parte, entiende por relación jurídica a la relación intersubjetiva, esto es, a la relación entre dos sujetos de los cuales uno es titular de un deber y otro de un derecho. Dice que la función categorial de la intersubjetividad está dada por el hecho de que ella sirve al filósofo del derecho para distinguir el derecho de la moral (que es subjetiva) y de la***

[45] BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 7

economía (que pone en relación al hombre con las cosas). El derecho, en conclusión, valora el acto... solamente en relación con los demás sujetos, esto es, con sus comportamientos positivos o negativos, complementarios con el comportamiento del sujeto que se considera, en cuanto ellos tengan el derecho de pretender de él ese comportamiento determinado, o, en cambio, un deber complementario a su derecho, por lo menos la obligación de abstenerse de impedir ese comportamiento."[46]

El Derecho es, pues, en esta visión relacional, esencialmente, relación intersubjetiva entre un sujeto con derechos y otro con deberes o coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determina excluyendo todo impedimento, pues, el efecto de la norma jurídica es atribuir a un sujeto una pretensión o exigencia frente a otro sujeto, el cual, por esto mismo, se le señala una obligación, o sea un deber jurídico. La característica de la norma jurídica, es la de regular siempre una relación intersubjetiva, o sea, no una relación entre una persona y una cosa ni entre una persona consigo misma, sino entre una persona y otra persona. Por ello, el carácter de bilateralidad consistiría en que la norma jurídica establece al mismo tiempo un derecho para un sujeto y un deber para otro sujeto; y la relación intersubjetiva al constituir el contenido típico de la norma jurídica consistiría precisamente en la relación de interdependencia de un derecho y un deber.

[46] ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, Editores EDILEX S.A., Primera Edición, Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 48, 49

8. CONCLUSIONES

PRIMERA. No está regulado en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días o de veintiún días consecutivos con descanso de siete dúas.

SEGUNDA: La jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso, o 21/7 la jornada de veintiún días de trabajo con siete de descanso van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales.

TERCERA: La jornada 14/7 o 21/7 contraviene a los descansos obligatorio que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

CUARTA: Existe un trato diferente para con los trabajadores, la no regulación la jornada de catorce días de trabajo y siete de descanso, no debiendo existir privilegios de unos sólo por ser regulados por una Ley y la otra tenga menores beneficio, y a la vez no debe marginarse sus derechos, significando problemas jurídicos dentro de la realidad jurídico y social que nuestra sociedad atraviesa

QUINTA: La jornada de catorce días de trabajo y siete de descanso o la jornada veintiún días de trabajo y siete de descanso generan inseguridad

jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo.

SEXTA: Es indispensable que en el Código del Trabajo se normalice los contratos de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso, o de veintiuno de trabajo y siete de descanso, esto permite la legalidad, que por circunstancias de labores, una distribución del tiempo de trabajo y la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes de tiempo de trabajo.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a la Asamblea Nacional regule en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días o de veintiún días consecutivos con descanso de siete dúas.

SEGUNDA: Se recomienda los empleadores tomar en cuenta los descansos de la jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso, o 21/7 la jornada de veintiún días de trabajo con siete de descanso porque aquellos va en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales.

TERCERA: A las empresas petroleras o mineras que utilizan la jornada 14/7 o 21/7 no contravengan los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos.

CUARTA: Al Ministerio de Relaciones Laborales, vigilar los derechos de los trabajadores, y tratar de regular la jornada de catorce días de trabajo y siete de descanso, no debiendo existir privilegios de unos sólo por ser regulados por una Ley y la otra tenga menores beneficio, y a la vez no debe marginarse sus derechos, significando problemas jurídicos dentro de la realidad jurídico y social que nuestra sociedad atraviesa

QUINTA: Los trabajadores reclamar a los empleadores, mayores beneficios en la jornada de catorce días de trabajo y siete de descanso o la jornada veintiún días de trabajo y siete de descanso porque genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo.

SEXTA: A la Asamblea Nacional normalice el Código del Trabajo, los contratos de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso, o de veintiuno de trabajo y siete de descanso, esto permite la legalidad, que por circunstancias de labores, una distribución del tiempo de trabajo y la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes de tiempo de trabajo.

9.1. Propuesta de reforma

ASAMBLEA NACIONAL

Considerandos

El Art. 326 numeral 1 y 2 de la Constitución de la República, garantiza que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo y los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que, es obligación del Estado velar por los derechos de los trabajadores, ya que estos son irrenunciables y de carácter obligatorio para los empleadores

Que las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O de veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y

se reduzcan los accidentes de trabajo. Estas modalidades de trabajo, de 14 x7 o de 21 x 7, no están regulados en el Código del Trabajo, por tales circunstancias debe normarse en este cuerpo legal, la modalidad más adecuada de la relación laboral en estos sectores de la producción, y se establezca el día domingo de descanso obligatorio, para con ello no se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores. La modalidad de contrato de 14 x 7 o de 21 x 7 que se firman entre un trabajador y la empresa y no esté regulado en el Código de Trabajo, se contrapone al fundamento del derecho objetivo por el que se desarrolla derechos y deberes, generando inseguridad jurídica de las instituciones públicas como privadas

En uso de las facultades que le otorga el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- A continuación del Art. 50 del Código del Trabajo agréguese el siguiente inciso:

Las empresas que contraten modalidades de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso o veintiún días de trabajo y siete de descanso darán un tiempo de descanso obligatorio, y se sujetarán a las normas establecidas en este Código.

Art. 2. A continuación del artículo 346.24 del Código del Trabajo agréguese los siguientes artículos que dirán:

Art. 346.25.- Trabajo 14/7.- Por cuestión de desplazamiento, especialmente en los lugares muy alejados a las ciudades como los bosques, las selvas, la parte profunda de los llanos, donde se explotan recursos naturales no renovables, se podrá acogerse la modalidad de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso.

Art. 346.26.- En la moralidad de trabajo de catorce días de trabajo y siete de descanso, el empleador tiene la obligación de dar por lo menos un día de descanso obligatorio.

Art. 346.27.- Los inspectores de Trabajo de cada provincia, realizarán inspecciones cada seis meses a los empleadores que tengan trabajando a personas con diferentes modalidades de trabajo y vigilarán que estos contratos constar por escrito e inscritos en los respectivos entes de control.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los ..... días del mes de ..... del 2013

f. LA PRESIDENTA f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352

- CALDERA, Rafael: Derecho del Trabajo, Tipografía de la Nación, 1940, Caracas – Venezuela.

- CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito- Ecuador, 2011.

- CÓDIGO DEL TRABAJO: CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011.

- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos, 1era Edición, año 2008.

- DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, editorial Porrúa, Hnos, 1963, México.

- DE BUEN LOZANO, Nestor: http://www.bibliojuridica.com/libros/1/139/20.pdf

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina.

- GUERRERO, Euquerio: Relaciones Laborales, Editorial Letras, México D. F., 1971.

- GUZMÁN LARA, Aníbal: Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Vol. 2, Corporación Editorial Nacional, 1986.

- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hermán: La Ciencia y Técnica del Derecho, Edit., Facultad de Jurisprudencia, UNL, Loja, 1991

- JIJON, Milton, "DERECHO DEL TRABAJO, 2da Edición, Editorial Universitaria de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador 1993.

- MANDATO CONSTITUYENTE Nro. 8, publicada en el Registro Oficial, Suplemento 330, del 6 de mayo del 2008, Disposiciones finales: Primera

- MONSALVE, Carlos, "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador

- NARVÁEZ; José Ignacio, Teoría General de las Sociedades, Bogotá, Edición de Inversiones Bonnet & Cía., 1975.

- PÉREZ BOTIJA, Eugenio: Curso de Derecho del Tratado, 5ta Edición, Editorial Tecnos, 1957, Madrid – España, 1957.

- Revista Judicial, Derechoecuador, http// www.dlh.lahora.com.ec/paginas/ judicial/PAGINAS/D

- ROBALINO BOLLE, Isabel: Manual de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Mendieta, Fundación Antonio Quevedo, Quito – Ecuador, 1998, p. 5

- TRUJILLO, Julio César: Derecho del Trabajo, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Impresión Quality Print Cía. Ltda., Quito – Ecuador, 2008.

- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004.

- SYLVESTER, Hugo, “DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO”, Editorial CLARIDAD, 1era Edición. Buenos Aires-Argentina 1960.

11. ANEXOS

11.1 Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Señores abogados: En calidad de egresado de la Carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada "NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO", dígnese contestar el siguiente cuestionario:

1. ¿Conoce usted si está regulado en el Código del Trabajo, las labores realizadas en trabajos distantes, de catorce días consecutivos con descanso en siete días, o de veintiún días consecutivos con siete de descanso?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?.....

.....

2. ¿La jornada 14/7 como se la conoce a las labores de catorce días consecutivos con siete días de descanso, o 21/7 de veintiún días de trabajo y siete de descanso van en contra de la legalidad de la jornada de cuarenta horas semanales?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?.....

.....

3. ¿Cree usted que la jornada 14/7 o 21/7 contravienen a los descansos obligatorios que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?.....

.....

4. ¿Qué inconvenientes jurídicos conlleva, que no esté regulada la jornada 14/7 o 21/7 para con los trabajadores?

a) Trato diferente

b) Renuncia a sus derechos

c) Discriminación

d) Ninguno

¿Por qué?.....

5. ¿Cree usted que la jornada 14/7 o 21/7, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?.....

6. ¿Cuál modalidad de contrato de trabajo debe constar en el Código del Trabajo, 14/7 o 21/7?

14/7 ( ) 21/7 ( )

¿Por qué?.....

Gracias por su colaboración

11.2 Proyecto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TEMA

"NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO"

Proyecto de Tesis previa a la obtención del Título de Abogado

AUTOR: **Luis Arcadio Cueva Cueva**

LOJA — ECUADOR

2013

a) TEMA

“NECESIDAD DE REGULAR EN EL ART. 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EL LÍMITE DE LA JORNADA Y DESCANSOS FORZOSOS, EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL DE 14 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO O 21 DÍAS DE TRABAJO Y 7 DE DESCANSO”

b) PROBLEMÁTICA

El Art. 47 del Código del Trabajo se determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas al día, y cuarenta ocho a la semana. Señala también que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y sólo podrá permitirse una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación dándole protección especial a este trabajador. Es el Art. 50 del Código del Trabajo que limita en cinco jornadas a la semana, es decir de cuarenta horas hebdomadarias y señala como días de descanso forzoso los sábados y domingos.

Pero se da el caso que en las petroleras, las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O de veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorio que deben tener los trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

Esta modalidad de trabajo no existe en el Código del Trabajo, es una situación que se han inventado especialmente los empresarios muy común en el sector de los petróleo o de minas, especialmente en los lugares muy alejados a las ciudades como los bosques, las selvas, la parte profunda de los llanos, todas estas grandes multinacionales explotan recursos naturales no renovables, utilizan esta modalidad, que significa que la persona trabaja 14 o 21 días seguido sin descanso, en dos o tres semanas continuas sin descanso. Utilizan esta modalidad por el tema de desplazamiento, porque no pueden llevar a la selva a un trabajador el lunes y recogerlos el día sábado, porque al ser zonas distantes del país, el movimiento de personal es muy costoso

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y se reduzcan los accidentes de trabajo. Estas modalidades de trabajo, de 14 x7 o de 21 x 7, no están regulados en el Código del Trabajo, por tales circunstancias debe normarse en este cuerpo legal, la modalidad más adecuada de la relación laboral en estos sectores de la producción, y se establezca el día domingo de descanso obligatorio, para con ello no se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores. La modalidad de contrato de 14 x 7 o de 21 x 7 que se firman entre un trabajador y la

empresa y no esté regulado en el Código de Trabajo, se contrapone al fundamento del derecho objetivo por el que se desarrolla derechos y deberes, generando inseguridad jurídica de las instituciones públicas como privadas

Por la fundamentación legal, se torna indispensable que en el Código del Trabajo se normalice los contratos de trabajo catorce días de trabajo y siete de descanso, o de veintiuno de trabajo y siete de descanso, esto permite la legalidad, que por circunstancias de labores, una distribución del tiempo de trabajo y la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes de tiempo de trabajo.

c) JUSTIFICACIÓN

(Justificación académica)

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente, dentro del Área del Derecho Laboral, principalmente en los contratos individuales de trabajo, por tanto, se justifica académicamente, en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, para optar por el grado de Doctora en Jurisprudencia.

(Justificación socio-jurídica)

En lo sociológico, se propone demostrar que la modalidad del trabajo de 14 días de trabajo y 7 días de descanso o de 21 días de trabajo y 7 días de descanso, pone en riesgo al trabajador, conllevando a consecuencias que constituye la fatiga laboral y por ende la causa de accidentes de trabajo. Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico laboral que respeten y controle los derechos de los trabajadores frente a sus empleadores.

Con la aplicación de métodos procedimientos y técnica será factible realizar la investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para su estudio causal explicativo y crítico de lo que son las relaciones incestuosas y sus efectos socio-jurídicos.

d) OBJETIVOS

Objetivo General

- Realizar un estudio explicativo de la modalidad del contrato individual del trabajo y del límite de jornadas y descansos contemplado en el Código del Trabajo

Objetivos Específicos

- Estudiar los contratos individuales de trabajo en la legislación laboral, principalmente en la importancia para el trabajador.

- Demostrar las causas de las violaciones de las disposiciones de los contratos individuales de trabajo celebrado entre empleador y trabajadores.

- Establecer una propuesta jurídica en el Código del Trabajo, señalando los lineamientos de las modalidades del contrato individual del trabajo entre empleadores y trabajadores

e) HIPÓTESIS

La falta de normativa en el Código del Trabajo de los contratos de trabajo de jornada de catorce días de labor y siete días de descanso o de veinte uno días de trabajo y siete días de descanso, genera inseguridad jurídica en las instituciones públicas y privadas, puesto que no se derivan de una norma de aplicación del derecho objetivo

f) MARCO TEÓRICO

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe "***Las personas tienen derecho a un habitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica***"[47]

El habitad, por el contexto se entiende, como una circunscripción del medio ambiente, centro de desarrollo de la vida del individuo y de su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho de toda persona como habitad seguro, se indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad y sanidad, asegurar esto es deber del Estado y de los gobiernos seccionales.

[47] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 30

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: "***El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado***"[48]

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre "El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley"[49]; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un

[48] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33
[49] IBIDEM, Art. 66, núm. 17

trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El trabajo es un derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Se regirá primero por la Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

El Código del Trabajo Ecuatoriano ha sido ponderado por algunos, como un documento avanzado de protección a la clase trabajadora; y, demostrado, por otros, como instrumento excesivamente paternalista y asistencial para una clase trabajadora vaga y sin espíritu de superación, que no responde a los requerimientos económico-sociales del momento actual.

Sin pronunciarnos alrededor de estas tesis, que consideramos extremas, no podemos dejar de señalar que al Código del Trabajo ecuatoriano le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores del país; aun cuando, en la actualidad, por efecto de las variantes circunstancias económico sociales que imperan en nuestro país, se justifica una reforma a fondo del mismo, que contemple los nuevos fenómenos del trabajo y la empresa y sirva de marco para soluciones más flexibles a problemas sociales tan acuciantes

como las modalidades de los contratos individuales de trabajo y la libertad de contratación.

Empero, considero de utilidad sentar algunas apreciaciones que inspirarán esta investigación:

a) El Código del Trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y debe tener como mira principal proteger los derechos fundamentales de éstos, a fin de que se asegure un mínimo de sus condiciones de trabajo y la superación de las mismas en función del desarrollo y progreso de la empresa, como un medio de alcanzar el mejoramiento de los factores de la producción y el progreso general de la comunidad. Consecuentemente, debe considerar también entre sus objetivos el aumento de la producción y la productividad; el mejoramiento de la calidad de los productos y ambiente interno y externo del trabajo, sin desconsiderar la determinación más precisa de las obligaciones de los trabajadores, a fin de que se vuelva más armónica la relación laboral.

b) Algunos capítulos del Código del Trabajo han permanecido casi intocados, por lo que no responden a las reales necesidades del momento, como son las modalidades de trabajo, a las formas especiales de prestación del trabajo en jornadas parciales horizontales y verticales; y, las consecuentes formas de remunerar las mismas y proteger a quienes prestan sus servicios, teniendo como mira principal el garantizar los intereses

supremos de la colectividad, en forma tal, que no se vulneren los mismos por los abusos que se pudieren cometer en el ejercicio de determinados derechos individuales.

Lo dicho, no importa una crítica a las bondades prestadas por este sistema normativo, sino más bien un reconocimiento de la necesidad de que el mismo se modernice a fin de que sirva de marco apropiado a una realidad económica-social que ha variado sustancialmente desde 1938; y, que exige ponerlo a tenor frente a nuevos hechos que demandan nuevas soluciones económicas, sociales y jurídicas.

El empleo es un derecho y un deber social según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar que el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo, cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

Frente a los contratos individuales de trabajo el legislador debe asumir para proteger a la parte más débil de la relación laboral, a la par que la responsabilidad con que el mismo debe obrar para precautelar la

subsistencia de la empresa, fuente de trabajo y riqueza; y, consecuentemente, célula de la producción nacional y del desarrollo y progreso social.

Así concebido, el Derecho Laboral es un derecho protector de los trabajadores y responsable de su mejoramiento económico-social, pero no con miras inmediatas, sino permanentes. Para lograr este propósito, adopta una serie de limitaciones a la absoluta omnipotencia del empleador, que por ser la parte más fuerte de la relación laboral, impone condiciones no siempre justas o favorables a los trabajadores.

Por ello, es preciso alijar los rigores de la absoluta libertad contractual, imponiendo limitaciones a la misma, a fin de que por Ley se preestablezcan las condiciones mínimas de tal contratación, como son las referentes a las jornadas de trabajo de catorce días de trabajo y siete días de descanso, que esto va en contra de los derechos constitucionales de los trabajadores

Es decir, que el principio, de la autonomía de la voluntad de las partes tiene un corte en la voluntad de la ley, que al establecer condiciones mínimas de trabajo y disponer la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, limita la posibilidad de que las partes puedan fijar libremente las condiciones de su relación. En la Ley se fijan plazos mínimos de contratación para el personal; limitaciones al número de trabajadores en período de prueba o que pueden ser desahuciados por su empleador; prohibiciones para despedir o

desahuciar trabajadores en determinadas circunstancias; y las condiciones mínimas en que se debe desenvolver el trabajo, que se encuentran expresamente incorporadas en el contrato, aun cuando en él no se mencionen o se deroguen o estipulen en contrario.

Tal hecho suele ser reforzado por los pactos que surgen de la contratación colectiva, en donde en una relación de fuerzas teóricamente más equilibrada, se pueden afinar las condiciones particulares que deben contener los contratos individuales.

El Art. 47 del Código del Trabajo se determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas al día, y cuarenta ocho a la semana. Señala también que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y sólo podrá permitirse una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación dándole protección especial a este trabajador. Es el Art. 50 del Código del Trabajo que limita en cinco jornadas a la semana, es decir de cuarenta horas hebdomadarias y señala como días de descanso forzoso los sábados y domingos.

Pero se da el caso que en las petroleras, las labores que se realizan en lugares distantes, se trabaja de catorce días consecutivos, teniendo un descaso de siete días. O se veintiún días consecutivos y siete de descanso, contraviniendo aquello, a los descansos obligatorio que deben tener los

trabajadores los días sábados y domingos, y que la jornada sea de cinco a la semana.

Esta modalidad de trabajo no está contemplada en el Código del Trabajo, este código es muy claro que una persona debe trabajar máximo cinco días continuos y dos, o sea el sábado y domingo, de descanso obligatorio. Lo que busca el Código del Trabajo es que la persona no sufra de fatiga laboral y eso se reduce el accidente de trabajo.

La modalidad de contratos extensos de trabajo, al no estar contemplado en el Código del Trabajo, constituye falta de normatividad, al respecto Norberto Bobbio, indique que "es una tendencia a identificar el derecho con el derecho estatal, que hoy todavía existe, es la consecuencia histórica de proceso de concentración del poder normativo y coactivo que caracterizó el surgimiento del Estado nacional moderno."[50]

Como se observa el concepto central de identificar una norma se debe a la teoría del derecho, siendo el de la organización que consiste, a su vez, en ser distribución de funciones de manera tal que cada miembro del grupo participe, según sus capacidades y competencias, en el logro del fin común, pero esta distribución de tareas no se puede cumplir sino por medio de normas de conducta y, por tanto, la teoría de la institución no excluye, sino que por el contrario incluye la teoría normativa del derecho que no sale

[50] BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 7

vencida de la polémica, sino, tal vez, reforzada. En otras palabras, si bien es cierto que la producción de normas, de cualquier clase que sean, no es suficiente para crear una institución, es también cierto que una institución no puede ser creada sin una producción de reglas.

Jorge Zavala Egas cita a LEVI, "por su parte, entiende por relación jurídica a la relación intersubjetiva, esto es, a la relación entre dos sujetos de los cuales uno es titular de un deber y otro de un derecho. Dice que la función categorial de la intersubjetividad está dada por el hecho de que ella sirve al filósofo del derecho para distinguir el derecho de la moral (que es subjetiva) y de la economía (que pone en relación al hombre con las cosas). El derecho, en conclusión, valora el acto... solamente en relación con los demás sujetos, esto es, con sus comportamientos positivos o negativos, complementarios con el comportamiento del sujeto que se considera, en cuanto ellos tengan el derecho de pretender de él ese comportamiento determinado, o, en cambio, un deber complementario a su derecho, por lo menos la obligación de abstenerse de impedir ese comportamiento."[51]

El Derecho es, pues, en esta visión relacional, esencialmente, relación intersubjetiva entre un sujeto con derechos y otro con deberes o coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determina excluyendo todo impedimento, pues, el efecto de la norma jurídica es atribuir a un sujeto una pretensión o exigencia

[51] ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, Editores EDILEX S.A., Primera Edición, Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 48, 49

frente a otro sujeto, el cual, por esto mismo, se le señala una obligación, o sea un deber jurídico. La característica de la norma jurídica, es la de regular siempre una relación intersubjetiva, o sea, no una relación entre una persona y una cosa ni entre una persona consigo misma, sino entre una persona y otra persona. Por ello, el carácter de bilateralidad consistiría en que la norma jurídica establece al mismo tiempo un derecho para un sujeto y un deber para otro sujeto; y la relación intersubjetiva al constituir el contenido típico de la norma jurídica consistiría precisamente en la relación de interdependencia de un derecho y un deber.

f) METODOLOGÍA

Métodos

Para la ejecución de la investigación propuesta se empleará los métodos, técnicas recomendados para la investigación científica; y, por ser un problema de carácter social especialmente se utilizarán los siguientes métodos:

El método inductivo “Es aquel que establece proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares, su aplicación permite establecer conclusiones generales derivadas precisamente de la observación sistemática y periódica de los hechos reales que ocurre en torno al fenómeno en cuestión con el fin

de descubrir relaciones constantes derivadas del análisis y en base de ellas establecer hipótesis que de comprobarse, adquirirán el rango de categoría o leyes" Es aquel método que me permitirá realizar el estudio, análisis e investigación de la modalidad de trabajo 14 días de trabajo y 7 días de descanso o de 21 días de trabajo y 7 días de descanso, para luego analizar la concepción internacional del mismo, partiendo de sus principios particulares a sus principios generales.

El método deductivo, "Del latín deductio, constante en que el investigador realice diferentes experimentos basado en esquemas lógicos fabricados mentalmente, apoyado desde luego por sólidos conocimientos teóricos que permitan establecer algunos supuestos sobre cuya abstracción se constituye dicho esquema". Es aquel método que me permitirá realizar el estudio, análisis e investigación de las difernets modalidades de trabajo, mediante una comparación objetiva de los principios constitucionales que rigen en las diferentes empresas públicas y privadas, partiendo de sus principios generales a sus principios particulares.

Con el método histórico comparado, analizaré como se ha puesto en vigencia los contratos 21 x 7 o 14 x 7, cuando en esta modalidad de trabajo no se toma en cuenta el descanso que debe existir por ley, para finalmente realizar una evolución de los pro y los contra de su aplicación.

Utilizaré el método analítico, para descomponer las características de aplicación de los contratos individuales de trabajo en el Código del Trabajo

Con el método sintético realizaré el estudio de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores en cuanto a los contratos que se firman en las empresas petroleras y mineras para su labor en lugares distantes a las ciudades.

Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estará establecido que en el Código del Trabajo, debe regularse la modalidad de los contratos 21 x 7 o 14 x 7, de acuerdo a las normas del contrato colectivo y sus derechos constitucionales.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para la encuesta y cinco personas para la entrevista; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma al Código del Trabajo, señalando los lineamientos de las

modalidades del contrato individual del trabajo entre empleadores y trabajadores.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente de la Modalidad de Estudios a Distancia, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

Esquema Provisional del Informe Final.

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

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

En primer orden, se concreta el Acopio Teórico, comprendiendo: a) un Marco Teórico Conceptual, un Marco Doctrinario y un Marco Jurídico.

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

.

En tercer orden vendrá la síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de la hipótesis, b) La deducción de conclusiones y recomendaciones; y c) la fundamentación jurídica de la propuesta de la reforma legal, en relación a la materia y al problema materia de la tesis en estudio.

g) CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	Mayo. 13				Jun. 13				Jul. 13				Ago. 13				Sep. 13			
Meses	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recopilación de la Información	*	*	*	*																
Investigación de Campo					*	*														
Análisis de Datos							*	*												
Redacción de la Tesis									*	*	*	*								
Presentación del Borrador													*	*						
Redacción definitiva y presentación															*	*	*	*	*	
Sustanciación																				*

h) PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos

Investigador: Luis Cueva

Sujetos de la investigación

Director de Tesis

Recursos Materiales y Costos

Material bibliográfico 100.00

Material de escritorio.	80.00
Artículos de Internet	100.00
Adquisición de textos	90.00
Movilización y alimentación	50.00
Digitación de trabajo	100.00
Reproducción y encuadernado	120.00
Derechos timbre y más especies valoradas	150.00
Imprevistos	50.00
TOTAL:	840.00

Financiamiento

La presente investigación será financiada con mis propios recursos.

i) BIBLIOGRAFÍA

ANÍBAL GUZMÁN LARA, Dr., Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Serie Estudios Jurídicos, Corporación Editora Nacional, Quito, 1986.

CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.

JARAMILLO PÉREZ LUIS, El Contrato Colectivo en la Legislación Ecuatoriana, Ed. Confraternidad de Derecho Laboral. Guayaquil 1982.

CASTRO ORBE RUBÉN, Tendencias actuales en Derecho Colectivo del Trabajo, Editores Pluma, 1995.

CEVALLOS VÁSQUEZ MARIA ELENA, Legislación Laboral, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en Talleres de la U.T.P.L., 1998.

TRUJILLO, Julio: Derecho de Trabajo, Tomo I, Editorial Don Bosco, Quito – Ecuador, 1973

CUERPOS LEGALES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Mayo 2.013.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.013.

ÍNDICE

PORTADA.....i

CERTIFICACIÓN.....ii

AUTORÍA iii

AGRADECIMIENTO v

DEDICATORIA vi

TABLA DE CONTENIDOS.....vii

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. ABSTRACT 5

3. INTRODUCCIÓN 7

4. REVISIÓN DE LITERATURA..... 9

4.1. MARCO CONCEPTUAL 9

4.2. MARCO DOCTRINARIO..... 19

4.3. MARCO JURÍDICO..... 41

5. MATERIALES Y MÉTODOS..... 59

6. RESULTADOS 63

6.1. Resultados de la aplicación de la encuesta 63

7. DISCUSIÓN 76

7.1. Verificación de objetivos 76

7.2. Contrastación de hipótesis..... 78

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma 79

8. CONCLUSIONES 88

9. RECOMENDACIONES 90

9.1. Propuesta de reforma 92

10. BIBLIOGRAFÍA 96

11. ANEXOS 99

ÍNDICE 125