UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR"

Tesis previa a la obtención del Grado de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

AUTORA: **Julia López**

DIRECTOR: **Dr. Hernán Jiménez**

LOJA — ECUADOR

2012

CERTIFICACIÓN

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda. Mg. Sc.

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 REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR", 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, Junio del 2013

Dr. Augusto P. Astudillo Ontaneda

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo Juliana Ethel López Garcés declaro ser autor(a) 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.

AUTORA: Juliana Ethel López Garcés

FIRMA. .....

CÉDULA: 1801144450

FECHA: Loja, junio de 2013

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

Yo, Julia Ethel López Garcés declaro ser autora de la Tesis titulada: "**NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR"** Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADA**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 28 días del mes de junio del dos mil trece, firma el autor.

FIRMA:.....
AUTORA: JULIA ETHEL LÒPEZ GARCÈS
CÉDULA: 1801144450
DIRECCIÓN: Esmeraldas-Puerto Napo "Tena-Napo".
CORREO ELECTRÓNICO: julylopezgarces@yahoo.es
TELÉFONO: CÉLULAR: 0984641064

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda.

TRIBUNAL DE GRADO:
Dr. Mg. Felipe Neptalì Solano Gutiérrez. (**Presidente)**
Dr. Mg. Mario Gustavo Chacha Vázquez. **(Vocal**)
Dr. Mg. Rodrigo Sebastián Díaz Páez. **(Vocal)**

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en especial a mi familia, los mismos que son parte fundamental dentro de estos años de preparación académica, de igual forma lo dedico a la Carrera de Derecho, que forman parte de la nueva generación, y son el manantial del cual nace y se fructifica el derecho y la sociedad.

Julia López

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 igual forma al todopoderoso, que forma parte de mi espiritualidad y ser.

El presente trabajo investigativo está dirigido a mis profesores, 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 Hernán Jiménez, 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

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Certificación

Autoría

Carta de autorización de tesis

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de contenidos

1. TÍTULO

2. RESUMEN

Abstract.

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Licencia

4.1.2. Remuneración

4.1.3. Trabajador

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Naturaleza y Fuentes del Derecho del Trabajo.

4.2.2. Principios del derecho del trabajador

4.2.3. De los accidentes del trabajo.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Derechos de las personas en la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Empleador y trabajador

4.3.3. Régimen del Buen Vivir y los derechos de los Trabajadores

4.3.4. Responsabilidad patronal por los accidentes del trabajo.

4.3.5. Indemnizaciones por accidentes y muerte del trabajador.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentos jurídicos y doctrinarios de la propuesta de reforma.

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR

2. RESUMEN

La regulación de los trabajadores en nuestro país, se rige por dos cuerpos legales, la Ley Orgánica del Servicio Público que regula a los servidores públicos y el Código del Trabajo que regula a los trabajadores, a pesar que los dos grupos de trabajadores tienen una característica en común, la prestación de sus servicios lícitos y personales para su empleador, pero su tratamiento es diferente por los beneficios y derechos que se rigen los servidores por el servicio público y los trabajadores el Código del Trabajo, lo cual vulnera el principio constitucional de igualdad, vulneración que parte del mismo cuerpo constitucional, pues el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador establece que serán servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o en cualquier título trabajen, presten sus servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, sin embargo esta misma disposición constitucional, determina que los obreros que trabajan o prestan servicios en el sector público, serán regulados por el Código del Trabajo

La Ley Orgánica del Servidor Público existen como beneficios que los servidores públicos tienen derecho a una remuneración en caso de enfermedades catastróficas o accidente grave, lo cual significa que no es producto o sucedido en sus labores, lo cual le da el derecho a una remuneración con licencia y a una rehabilitación, situación que es diferente en el Código del Trabajo, ya que no goza de este beneficio que lo da la Ley Orgánica del Servicio Público.

Es así que en el Código del Trabajo, existen las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales, indemnizaciones a los derechohabientes por muerte del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, desde el momento en que presta los servicios al empleador, pero no se indica nada para el caso que sufra una enfermedad catastrófica o accidente grave, como si se garantiza al servidor público, lo cual conlleva la violación del derecho a la igualdad ante la ley, siendo esto que los servidores públicos, amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público y los trabajadores amparados en el Código del Trabajo, con distinto tratamiento, en situación similar, pero con distintos beneficios, siendo así que los trabajadores son los menos favorecidos que los servidores públicos.

Abstract.

The regulation of workers in our country is governed by two statutes, the Public Service Law governing public servants and the Labour Code regulates the workers, although the two groups of workers have a characteristic together, providing personal services and lawful for your employer, but is treated differently by the benefits and rights that are governed by the servants and public service workers the Labour Code, which violates the constitutional principle of equality , that part of the violation constitutional body, as the Article 229 of the Constitution of the Republic of Ecuador establishes that public servants are all persons in any form or on any title work, providing services or exercising an office, function or dignity within the public sector, however this same constitutional provision, means that the workers who work or provide services in the public sector will be regulated by the Labour Code

The Organic Law of Public Servants benefits exist as public servants are entitled to remuneration in case of catastrophic illness or accident, which means that no product or happened in their work, which gives the right to remuneration License and rehabilitation, a situation that is different in the Labour Code, as it does not enjoy this benefit is provided by the Public Service Law.

Thus, in the Labour Code, there are compensation for occupational diseases, compensation to those entitled to worker's death as a result of accident or occupational disease, from the time the services provided by the employer, but does not indicate anything in case you suffer a catastrophic illness or accident, as if the

server is guaranteed audience, which involves the violation of the right to equality before the law, this being public servants are protected under the Public Service Law and covered workers in the Labour Code, with different treatments in a similar situation but with different benefits, whereas workers are less favored than public servants.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, aborda un problema importante dentro de la realidad jurídica actual, cual es, que la Ley Orgánica del Servicio Público, establece mayores permisos con remuneración para sus servidores públicos, que los permisos contemplados para los trabajadores señalados en el Código del Trabajo.

Para su tratamiento se ha partido del jurídico, crítico y doctrinario, sobre las licencias con remuneración de los trabajadores señaladas en la legislación

En el marco de la investigación de campo, se ha receptado el criterio que tienen los abogados, acerca que las licencias con remuneración en caso de enfermedad catastrófica o accidente de los servidores públicos, que no constan para los trabajadores contempladas en el Código del Trabajo, conllevando a la discriminación y a la no igualdad ante la Ley.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que es: Marco Conceptual sobre: enfermedad catastrófica, accidente grave, trabajador y servidor público, licencia y remuneración, el cónyuge, pariente, consanguinidad y afinidad; Marco doctrinario que contiene los siguientes puntos: Naturaleza y Fuentes del Derecho del Trabajo, principios del derecho del trabajador, el trabajo que desempeñan los servidores públicos, criterios de la igualdad y no discriminación; y, un marco jurídico sobre los: Derechos de las personas en la Constitución de la República del Ecuador, garantía Constitucional dentro de la

administración pública, servidoras y servidores públicos, definición de empleador y trabajador, régimen del Buen Vivir y los derechos de los Trabajadores, la igualdad de los trabajadores y servidores públicos en la Constitución de la República del Ecuador, licencias con remuneración a los servidores públicos, obligaciones del empleador en el 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. Licencia

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos comenta que licencia es "Autorización. Vacación. Libertinaje, desenfreno, abuso de la libertad o tolerancia, indisciplina".[1]

La licencia viene a constituir una facultad o permiso con la libre aprobación de otra persona para hacer una cosa, que viene a constituir como una autorización o salvoconducto

Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, nos indica que licencia es "Autorización o permiso. Vacación laboral. Documento donde consta una facultad para obrar. Abuso de la libertad o de la tolerancia. Autorización a explotar el objeto de una patente o de un derecho de propiedad industrial o intelectual, normalmente a cambio de una contraprestación".[2]

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos declara que permiso es "Licencia o consentimiento para hacer o decir una cosa.

[1]ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1I, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.443

[2] OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p.554

Vacación o justificación de ausencia”.[3]

Mabel Goldstein expone que permiso es “Autorización de un órgano título necesario para el ejercicio de determinadas actividades o facultades”.[4]

4.1.2. Remuneración

Dr. Galo Espinosa Merino nos señala que remuneración es “Premio, recompensa, galardón, pago de servicios”.[5]

Manuel Ossorio manifiesta que remuneración es “Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución”.[6]

Tomando los conceptos anteriormente anotados, la remuneración viene a constituir en una recompensa por las labores que presta una persona a otra, pero esta debe ser pagada de manera completa y oportuna, por ser obligación legal, del empleador frente al trabajador en razón de que permite beneficios personales y de su familia.

En nuestro sistema legal la remuneración se fija mediante el salario mínimo vital, que son utilizados como términos, el salario o remuneración, por lo trabajadores, empleadores y gobernantes.

---

[3]ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1I, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.547

[4] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554, p.422

[5] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1I, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.629

[6] OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p.831

Esta retribución económica que se debe al trabajador, tiene que ser en primer término por lo menos equivalente a la fijada por la ley, ya que si no existieran parámetros mínimos sobre su monto, en muchas ocasiones se pagaría sumas menores a estas regulaciones, ya que así lo hacían antes los empleadores, cuando no existían salarios mínimos. Sé comprueba en estos aspectos, como funciona el carácter de protector y tutelar que tiene la legislación laboral. Además se debe recordar que existe una dependencia técnica en materia salarial, que se determina según el tipo de actividad, y por tanto nadie podrá recibir remuneraciones inferiores a las mínimas fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

La remuneración es habitualmente establecida por el convenio, es decir por el acuerdo específico entre trabajador y empleador, que deberá ser siempre superior a la mínima legal, puesto que evidentemente para ciertas posiciones o funciones se determinan salarios especiales y consensuales, diferentes o superiores a los mínimos, debiendo respetarse tales acuerdos que provienen de la voluntad y capacidad económica y laboral de los contratantes.

Otra forma especial de fijación de los salarios, proviene de la contratación colectiva, como se había analizado anteriormente, puesto que esas negociaciones determinan las condiciones a las cuales se sujetarán los contratos individuales de los sindicalizados, y es habitual que dentro de los contratos colectivos, se establezcan salarios superiores a los mínimos legales, y remuneraciones especiales según la naturaleza de la industria o centro laboral, de allí que en las empresas que cuenten con organizaciones sindicales y contratación colectiva, solamente podrán contratar

empleados nuevos con las remuneraciones mínimas fijadas en dichos pactos, superiores en la mayoría de los casos a los mínimos vigentes para los trabajadores comunes.

4.1.3. 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***".[7]

El 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, la palabra empleado según el diccionario Web del Diario La Hora establece que "***es la persona que desempeña un destino o empleo***"[8].

> 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***

[7] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554
[8] Revista Judicial, Derechoecuador, http// www.dlh.lahora.com.ec/paginas/ judicial/PAGINAS/D

virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración"[9]

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.

Galo Espinosa Merino en su obra diccionario Enciclopedia Jurídica, indica que servidor público es "***Todo ciudadano legamente nombrado para prestar servicios remunerados en instituciones fiscales o en otras instituciones de derecho público y en instituciones derecho privado con finalidad social o pública***"[10]

Se entiende por servidor público a la persona que presta sus servicios en una institución pública, bajo una remuneración regido por la ley, pero también un servidor no necesariamente presta sus servicios en una institución pública, sino también engloba al personal que de una u otra manera trabaja en una institución privada, que debe tener una finalidad que puede ser social o pública.

"***Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales, como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad, son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad***."[11]

---

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

[10] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1I, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 669

[11] DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO, http://definicion.de/servidor-publico/

Prestar servicios al Estado significa, que el servidor labora no solo como una persona profesional, sino como un técnico para con una institución del Estado, como un organismo o entidad creado por la Constitución o la Ley, por ejemplo la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, o en los diferentes funciones: ejecutiva, legislativa o judicial, o en los gobiernos autónomos descentralizados como municipios, juntas parroquiales o Consejo Provincial, quienes están encargados de hacer llegar el servicio público a la comunidad.

Los servidores públicos, prestan sus servicios en beneficio a la comunidad, porque el pueblo es el mandante, y la comunidad necesita de estos medios, a quienes les han encargado esa potestad a los servidores públicos para hacer cumplir el efectivo goce en aplicación de los principios y derechos garantizados en la Constitución.

El Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, indica 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".[12]

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".[13]

---

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

[13]GOLDSTEIN, Mabel: Ob. Cit., p.204

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, 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".[14]

Guillermo Cabanellas nos departe que igualdad es "Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes.

[14]OSSORIO, Manuel: Ob. Cit., p.465

Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. Trato uniforme en situaciones similares. Ante la ley. La propia generalidad de la ley (pues si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concurra identidad de circunstancias; porque, en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato; ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos, mejoras y otras causas". [15]

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Naturaleza y Fuentes del Derecho del Trabajo.

Existen varias posiciones acerca de la naturaleza del derecho de trabajo y se ha recogido las más relevantes.

a.- El primero que se ha dividido el derecho en privado y público y dentro de esta existe dos posturas:

1.- Doctrinas privatistas.- Aquí considera el derecho sustancialmente como privado por su núcleo que en si es el contrato y su naturaleza es civil.

2.- Doctrina de derecho público.- Es en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos en las relaciones del trabajo regulando su contenido y desarrollo.

[15]CABANELLAS, Guillermo: Ob. Cit., p.194

b.- En este segundo grupo se toma en consideración una posición mixta, es decir simultáneamente derecho público y privado.

c.- Una tercera posición que trata muy aparte de derecho publico y privado, trataría de un derecho especial que se hallaría constituido por un contenido y unos principios especiales.

> Para Benito Pérez la "***NATURALEZA JURIDICA.- Definido el derecho del trabajo, como una rama del derecho que estudia los principios y normas que rigen el derecho social trabajo, como fundamento de las relaciones jurídicas que tienden a la realización de los fines individuales y sociales de los que lo ejecutan, nos ocuparemos de su naturaleza jurídica. En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público***"[16]

Se estima que el Derecho del Trabajo, vendría a ser una clase de derecho especial, que regula relaciones que por lo general son privadas producto de que se derivan de contratos verbales o escritos, a través de organismos administrativos como la Dirección Regional de Trabajo, las Inspectorías, etc., por lo que el Estado vigila el proceso laboral del país ya que uno de sus fines es erradicar el desempleo, como una de las mejores formas de que los ciudadanos ganen sus medios de sustento y desarrollo económico.

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.

---

[16] Ob. Cit. PEREZ, Benito, **"DERECHO DEL TRABAJO"**, Pág.74.

a) Fuentes Formales.- Entre las fuentes formales del Derecho del Trabajo tenemos a la ley, la costumbre del lugar y los principios generales del derecho laboral:

- La Ley.- Como la define Guillermo Cabanellas en su "***Diccionario de Derecho Usual", diciendo que "Genéricamente, modo de ser y obrar los seres. Propiedades y relaciones entre las cosas, según su naturaleza y coexistencia. Regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo***…"[17]

Lo cual se asemeja mucho a los que nuestro Código Civil prescribe al decir que la ley es la declaración de la voluntad soberana, es decir, del pueblo que a través de los órganos públicos correspondientes crean normas de interés general que son obligatorias para todos los habitantes del Estado. La ley como una fuente formal se la entiende como la base jurídica para crear otros cuerpos normativos que regulen situaciones más específicas, dando al ordenamiento jurídico una gran eficacia y sistematización.

- La Costumbre del Lugar.- Que vendría a ser la reiteración de una misma conducta por un considerable lapso de tiempo que toda una comunidad la da por obligatoria, en este caso, es una fuente formal ya que el mismo Código del Trabajo le da está categoría, especialmente en lo que se refiere a la remuneración, se tendrá en cuenta la forma como pagan la realización de determinada labor en un cierto lugar.

Esa misma comunidad social puede operar, no como expresión de reglas concretas e inmediatamente determinados según costumbre, sino como creadora y sustentadora

[17] CABANELLAS, Guillermo. **"DICCIONARIO DE DERECHO USUAL"**, Editorial Heliasta, 9na Edici6n. Tomo II E-M, Argentina, Pág. 531.

de unos principios generales, que cumplen la función de inspiradores de un determinado ordenamiento jurídico y de la concreta organización política del país de que se trata en orden a su estructuración y desarrollo.

Los grupos sociales, de carácter profesional, sindicatos debidamente constituidos y en cuanto a los mismos el Estado les reconozca esa fuerza normativa, acentuada su significación profesional, y de los cuales nacen normas que, a bien afectan a la propia constitución y régimen interno del grupo en cuestión o se extienden a las relaciones que pueden derivar de la voluntad concorde de dos o más.

- Los principios generales del derecho del trabajo.- Son las bases que sirven para la creación del derecho, como los principios básicos de pro operario, irrenunciabilidad de derechos, etc.

b) Fuentes Materiales.- Son los Contratos Colectivos, la Jurisprudencia y la Doctrina.
- Contratos Colectivos.- Son convenciones o acuerdos de voluntades entre uno o varios empleadores y una asociación jurídicamente conformada de trabajadores, que crean principios sobre la remuneración, jornada de labor, vacaciones, subsidio familiar y demás beneficios que regularan los contratos individuales de trabajo. Es una fuente material debido a que los convenios pueden fijar sus propios beneficios y obligaciones respecto del derecho laboral común, lo que quiere decir que en contratos colectivos de diferentes asociaciones de trabajadores con sus respectivos empleadores pueden pactar principios diferentes de uno con los otros.

- La Jurisprudencia.- La cual es definida en por el Dr. Hugo L. Sylvester, en su "Diccionario Jurídico del Trabajo", diciendo que "***La interpretación habitual dada por los tribunales a las leyes, recibe el nombre de jurisprudencia. Se considera una de las fuentes del derecho cuando tiene condiciones de uniformidad, no contrariedad y ajustada a la ley***…"[18]

Es decir la jurisprudencia constituye una fuente de aplicación del Derecho lo cual es tomado en cuenta por los Juzgados y Tribunales para dictar sentencias en casos similares, estos precedentes jurisprudenciales tienen la cualidad de obligatoriedad.

- La doctrina.- Es un conjunto formado por las diferentes obras de los Tratadistas que plantean teorías para mejorar a la ciencia del Derecho, ya que la característica de esta ciencia es la deontología o deber ser, es decir es una creación intelectual y cultural de las sociedades en busca de una mayor regulación de la vida social.

4.2.2. Principios del derecho del trabajador

El Código del Trabajo 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,

[18] SYLVESTER, Hugo, **"DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO",** Editorial CLARIDAD, 1era Edición. Buenos Aires-Argentina 1960, Pág. 118.

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 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 a la 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"[19].

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."[20]

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 que vender su fuerza de trabajo, siendo víctimas del abuso y de la explotación patronal, la irrenunciabilidad de los

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

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 y 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***"[21]. 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 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

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

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 cual es la más

favorable, ya que la interpretación es esencialmente subjetiva; además, puede existir la posibilidad d 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 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 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

Por otro lado, el Código del Trabajo reconoce la intangibilidad de derechos, al tratar en el art. 173, numerales 2 y 3, sobre el Visto Bueno que puede solicitar el trabajador, por disminución o falta de pago puntual de sus remuneraciones, o cuando el empleador exija la ejecución de tareas distintas al trabajador, ya que ello conlleva desmejorar las condiciones en las cuales el empleado se desenvuelve, y por ello la obtención del Visto Bueno, le permitirá cobrar una indemnización como despido intempestivo, que es una sanción para el empleador infractor.

El Visto Bueno es en términos sencillos la comparecencia que está facultado a hacer tanto el empleador como el trabajador. Esta comparecencia es ante el Inspector del Trabajo en la que se le solicita unilateralmente dé por terminada la relación laboral, fundamentándose, el uno o el otro para tal efecto, en las causales determinadas en Los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo. El Visto Bueno es también una medida de índole administrativo, y por tanto, tiene el carácter de informativo. Esto quiere decir que en caso de que el Inspector del Trabajo califique el Visto Bueno a favor de cualquiera de los peticionarios, no significa que es una resolución definitiva, puesto que, puede impugnárselo ante la Autoridad Superior esto es ante el Juez del Trabajo.

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***"[22]

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.

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 que 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.***"[23]

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

[22] Ob. Cit. MONSALVE, Carlos, **"DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO"**, Pág.89.
[23] **"CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR"**, aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos, 1era Edición, año 2008, Pág.26.

productivo a nivel de regiones o del país entero lo que crea riqueza y estabilidad económica a la nación.

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.

El derecho al trabajo es un principio derivado del Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador antes indicado, puesto que si el trabajo es un derecho irrenunciable que tiene toda persona para su realización personal y económica, el derecho del trabajo garantiza a todos un acceso al trabajo de acuerdo a los siguientes aspectos:

- No haya discriminación al trabajador por sexo, religión, ideología, raza, etc.
- Que para igual trabajo igual remuneración.
- Acceso a los discapacitados al trabajo.

- Igualdad de derechos para los trabajadores hombres como para las mujeres.

Euquerio Guerrero, citado señala que "***El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios***"[24].

Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana

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.***"[25]

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

[24] VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 52

[25] Ob. Cit. **"CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR",** Pág. 149.

apegándose al procedimiento establecido, que por lo general es la presentación de un pliego de peticiones al empleador a través de la autoridad competente

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.

4.2.3. De los accidentes del trabajo.

En la actualidad la gran mayoría de tratadistas y también de las legislaciones laborales de los respectivos países, se considera dos clases de patología laboral, a saber: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sobre los accidentes del trabajo el tratadista Pozzo, se expresa así: "Accidente en general es un acontecimiento imprevisto u ocasional, que puede originar un daño en una cosa o en una persona, el accidente de trabajo será eso mismo, pero limitando a los daños sufridos en su capacidad física por los obreros durante el trabajo que desarrollan en la industria"[26].

Tomando como referencia el concepto anotado puedo decir que el accidente del trabajo es un acontecimiento por caso fortuito que ocasione lesiones corporales y diminuya la capacidad de trabajo durante la realización de laboral.

[26] ALOMÍA RODRÍGUEZ, José: ACCIDENTES DE TRABAJO, Revista Judicial, derechoecuador.com ; http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.24.htm

Agustín Vaca Ruiz en su obra Accidentes del Trabajo menciona al tratadista Cabout, quien señala que el accidente de trabajo: "Es el producto de una causa a la vez súbita y violenta y que se manifiesta en lesiones corporales que se traducen en el fallecimiento de la víctima o en una incapacidad, más o menos grave de trabajo"[27].

El accidente del Trabajo es definido por nuestro Código del Trabajo en el Art. 348, en los siguientes términos "Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena"[28].

Según esta disposición los riesgos pueden producirse no únicamente por "consecuencia" del trabajo sino también por "ocasión" de ésta disposición por la cual se deben indemnizar tanto los riesgos que se suscitan por consecuencia de la actividad que desempeña el trabajador, como aquellos infortunios que se producen durante horas de trabajo. De tal manera que no se necesita que exista una relación directa entre el riesgo y el trabajo, para que el trabajador sea indemnizado, sino únicamente una relación indirecta.

Con estas definiciones se concluye que el accidente del trabajo es el daño a la salud en consecuencia de caso fortuito por causa del trabajo, resultante de una condición de casualidad.

---

[27] VACA RUIZ, Agustín: **Accidentes del Trabajo,** Corporación de Estudios y Publicaciones, 1981, Quito – Ecuador, p. 18

[28] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 348

En cambio que la enfermedad profesional se produce por el daño a la salud por una evolución lenta, paulatina y que reúnan elementos genéricos que se hallan ligados a la naturaleza de la industria.

El accidente del trabajo debe reunir características específicas como una lesión corporal resultante de un efecto de trabajo producida como consecuencia de un nexo-causal, que provoca en el sujeto activo una incapacidad para efectuar sus labores habituales, la misma que le puede ocasionar hasta la muerte; y que la causa por la cual se produce el accidente, es decir la relación existente entre éste y su efecto, debe circunscribirse al concepto de que es fruto o consecuencia del trabajo.

Para efecto de la evaluación del Nexo Causal (origen, motivo, causa, etc. del accidente) debe tomarse en cuenta la existencia de un elemento denominado "subjetivo", representado por el desarrollo de una actividad por cuenta ajena (dependencia laboral); y, otro elemento objetivo, establecido por la necesidad de que el trabajo que se desarrolle, se efectúe dentro de las funciones encomendadas al trabajador.

Para que un accidente pueda ser considerado como trabajo y por consiguiente ser indemnizado debe reunir las siguientes condiciones:

a) Debe existir entre el empleador y el trabajador una relación de dependencia;
b) Que se haya producido un suceso imprevisto y repentino que ha ocasionado en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional; y

c) Que exista entre el siniestro y el trabajo una relación de causal, es decir, que el siniestro se produce por consecuencia o con ocasión del trabajo.

El Dr. Agustín Vaca Ruiz en su obra titulada Accidentes del Trabajo menciona que "algunos tratadistas se resisten a establecer diferencias entre la enfermedad profesional y el accidente del trabajo."[29], en tanto que señalan que no se debe establecer dos conceptos diferentes, sino uno solo, por cuanto la enfermedad producida como consecuencia del trabajo, sea aguda, crónica, lenta o rápida, constituye un riesgo profesional; y, por tanto, una forma del mismo, parte del accidente del trabajo.

Los tratadistas Ollibe y Maigne dicen: "Lo característico de la enfermedad profesional, consiste en constituir el resultado de la causa inherentes al ejercicio normal y habitual de la profesión; lo cual la coloca en posición formal con el accidente de trabajo, factor anormal"[30].

Debemos establecer que la enfermedad profesional, generalmente se desarrolla en un proceso continuo, lento, paulatino, mientras que el accidente de trabajo, se manifiesta o produce, en forma súbita y violenta, sobre el organismo humano.

Debemos concluir este tema, afirmando que existiendo diferencias notorias entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional pero para efectos de la indemnización para ambos casos, ésta tiene que ser idéntica.

---

[29] VACA RUIZ, **Accidentes del Trabajo**, Corporación de estudios y Publicaciones, 1981, Quito - Ecuador, p. 27

[30] ALOMÍA RODRÍGUEZ, José: ACCIDENTES DE TRABAJO, Revista Judicial, derechoecuador.com ; http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.24.htm

Es un deber y una obligación del empleador, la de arbitrar las medidas más apropiadas, a efecto de que el trabajo pueda desarrollarse en forma normal, preservando al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo.

De igual manera es obligatorio, para las autoridades administrativas y legislativas del Estado, dictar las normas pertinentes a efecto de precautelar la integridad de todos los trabajadores. Es decir, siempre debe existir una acción preventiva, directa o indirecta, para impedir o evitar los accidentes de trabajo, con la finalidad de reducir los efectos en este campo.

Determinadas las principales causas, el tratamiento preventivo debe abarcar básicamente los siguientes aspectos:

a). Higiene industrial;

b). Clínicas de trabajo;

c). Órganos de prevención; y,

d) Instituciones de difusión social.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Derechos de las personas en la 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*"**[31]

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.

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***

[31] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3 núm. 1

ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución"[32]

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. 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***."[33]

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. 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***"[34]

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

---

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

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.

4.3.2. Empleador y trabajador

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, la palabra empleado según el diccionario Web del Diario La Hora establece que "es la persona que desempeña un destino o empleo"[36].

En Código del Trabajo marca excepciones en las que el trabajador tiene la obligación de dejar un reemplazo 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

[35] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, Art. 9
[36] Revista Judicial, Derechoecuador, http// www.dlh.lahora.com.ec/paginas/ judicial/PAGINAS/D

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

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

> En cuanto al servicio doméstico, el Art. 266 del Código del Trabajo señala *"**El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador***"[38]

De acuerdo a esta disposición el trabajador doméstico no puede de forma repentina retirarse del trabajo doméstico que está realizando, caso contrario está obligado a permanecer en servicio hasta que se busque su reemplazo, tiempo que no excederá de quince días.

> 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.***

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011 Art. 77

[38] IBIDEM, Art. 266

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"[39].

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 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

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, Art. 10

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.

De acuerdo al Art. 564 del Código Civil, "***Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente***"[40].

Se entiende por persona jurídica a un sujeto de derechos y obligaciones que existe físicamente pero no como individuo humano sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir un papel. En otras palabras, persona jurídica es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una Persona física.

Es decir, junto a las personas físicas existen también las personas jurídicas, que son entidades a las que el Derecho atribuye y reconoce una personalidad jurídica propia y, en consecuencia, capacidad para actuar como sujetos de derecho, esto es,

[40] CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito-Ecuador, 2011, Art, 564

capacidad para adquirir y poseer bienes de todas clases, para contraer obligaciones y ejercitar acciones judiciales.

Dentro de la relación de trabajo, las personas jurídicas para realizar sus actividades, en innumerables casos necesitan contar con empleados para el desarrollo de sus actividades productivas o servicios que brindan; para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, estas organizaciones deben estar debidamente representadas por el funcionario o dirigente que ~ conste en sus estatutos y sea elegido para ello, con tales atribuciones; estatutos que deberán cumplir solemnidades y requisitos para poder ~ ser aprobados legalmente, y para lograr aquello, su estructura es controlada por el Estado, debiendo previamente obtener la "personería jurídica", acatar las normas de la legislación nacional, establecer responsabilidades y determinar quien le representará para los actos y contratos jurídicos.

Dentro de las personas jurídicas existen las de derecho público y personas de derecho privado. Las primeras están reconocidas en el Art. 225, numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador; y, entre las de derecho privado están las corporaciones, fundaciones, sociedades industriales, comerciales, clubes sociales, deportivos, asociaciones gremiales, barriales, cooperativas y otro tipo de organizaciones que cuentan con la aprobación de la ley y del Estado, por medio de sus distintos Ministerios, sea el de Bienestar Social, de Trabajo, de Educación y Cultura, de Vivienda, etc. Todas las personas jurídicas, en cuanto a las relaciones de trabajo con las personas que prestan sus servicios en su beneficio, están sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo.

4.3.3. Régimen del Buen Vivir y los derechos de los Trabajadores

En el Preámbulo de nuestra Constitución de la República del Ecuador se ha hecho constar que: "Nosotras y nosotros, el pueblo soberano del Ecuador… Decidimos construir… Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el *sumak kawsay*…"[41], siendo esta la declaración del fin colectivo común que buscamos y el criterio de justicia material en base del cual se ha articulado la conformación del Estado ecuatoriano; por ello, el deber primordial del Estado de planificar en consideración al buen vivir, contenido en el numeral 5 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, o la consagración en el Capítulo II, Titulo II de la misma Constitución, de los Derechos del Buen Vivir, o la cimentación del Régimen del Buen Vivir contenida en el Título VII, y las múltiples referencias que se realizan a lo largo del texto constitucional de los términos: buen vivir o *sumak kawsay*.

De manera que la asimilación de esta concepción, que corresponde a la cosmovisión andina ancestral, es indispensable a fin de apreciar el contenido de la Constitución de la República del Ecuador, constituyéndose además en la limitación práctica por excelencia del concepto del Estado contenido en el artículo primero de dicha Carta Magna, ya que el Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia no está limitado en su actividad sino por el contenido íntimo del buen vivir o el *sumak kawsay***,** que conforma la síntesis *a priori* que guiará los procesos proyectuales y de materialización de la justicia en Ecuador. Dicho de otra manera: lo que nos es justo

[41] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Preámbulo

como colectivo es el buen vivir o *sumak kawsay*, estado real que impide las posibles consecuencias nocivas y costos sociales que pueden ocasionar los derechos orientados exclusivamente hacia la libertad individual.

El concepto del "buen vivir" parte de su versión indígena ancestral, el "Sumak Kawsay", que propone medidas de equilibrio y complementariedad entre los seres humanos tales como la minga, el randi-randi, el cambia-mano y la integración con la Pacha Mama, la naturaleza tan violentamente agredida por los capitalistas, que anteponen el lucro individual sobre cualquier otro elemento.

Por supuesto, no se trata de retornar al pasado ni de crear el mito de la perfección de las sociedades indígenas. Tampoco de quedarse en un término que puede ser altamente relativo, pues cada quién podría entender el 'vivir bien' a su manera y, sobre todo, como un nuevo justificativo de inequidades si dijera que para vivir bien necesita recursos que debe quitar a otros. Por eso, este concepto debe estar ligado al ejercicio y garantía de los derechos de las personas, comunidades y pueblos. Se trata de que todos podamos gozar del "buen vivir" y no que solo pocos puedan hacerlo.

En este sentido, el "buen vivir" bien entendido no es alcanzable en términos individuales. Se trata de una orientación fundamental para nuestro régimen de desarrollo y por tanto abarca a todos los ecuatorianos, respetando la diversidad humana que se presenta en nuestro país. Régimen que debe involucrar esfuerzos por acercarnos al equilibrio entre sociedad y naturaleza y entre los seres humanos; y hay que tener claro que esos son esfuerzos de justicia social que hoy se incorporarán en la

Constitución, pero sin olvidar que son imposibles de alcanzar en el capitalismo, sea con orientación neoliberal o keynesiana.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Título II que trata de los Derechos, Capítulo segundo se refiere a los derechos del Buen vivir, en la que se indica una gama de derechos sobre el agua y la alimentación, un ambiente sano, la comunicación e información, cultura y ciencia, habitad y vivienda, salud y el trabajo y seguridad social. Estos derechos constituyen un conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir.

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***"[42]

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

[42] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33

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"[43]; 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.

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***"[44]. 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 concepto,***

[43] IBIDEM, núm. 17
[44] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 66, Art. 326, núm. 2

constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios;"[45]; 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 de 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 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.)

[45] IBIDEM, Art. 328

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.

4.3.4. Responsabilidad patronal por los accidentes del trabajo.

En la legislación laboral uno de los temas inquietantes es la responsabilidad y esta se vincula tanto al empleador como al trabajador, a terceros e inclusive, a las propias autoridades del trabajo. Según el diccionario EGARA define a la responsabilidad patronal como la "Obligación legal de responder del empleador por los daños sufridos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) por sus empleados durante la realización de las actividades para las que han sido contratados"[46]

El Art. 353 del Código del Trabajo contempla la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo expresando así: "Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el

[46] MUTUA EGARA: Mutua de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, www.mutuaegara.es/diccionario/r.htm - 38k - 5 Jul 2005

trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente”[47].

Este artículo contempla las circunstancias en que se produce la responsabilidad que resulta del juego normal de las obligaciones y derechos derivados de la relación laboral. Se trata de la denominada responsabilidad contractual.

Si el empleador hubiere asegurado a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que se hallen bajo su servicio y se produjere un accidente, según lo dispuesto en el Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en su Art. 158 establece que “…se le pagará el 100% de su remuneración el primer mes, y si el periodo de remuneración fuere mayor a éste, quedará dispuesto al cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si estos se produjeren por culpa grave del patrono o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto procederá a demandar el pago de esas indemnizaciones, según la legislación común…”

La responsabilidad tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado. Ello significa que la responsabilidad ocupa un segundo plano y que aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber.

[47] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 353

La responsabilidad de los empleadores frente a los trabajadores resulta de una relación directa o de una relación de solidaridad respecto de otro empleador o de un intermediario. En primer caso puede derivar de la rescisión injustificada de la relación laboral. En el segundo caso la responsabilidad se extiende a la totalidad de las obligaciones incumplidas por el intermediario o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de obra o servicios. Además, frente a los trabajadores la responsabilidad resulta de los riesgos de trabajo.

Por lo que hace a los terceros, el empleador responde en términos de la ley, por los siniestros sufridos por sus trabajadores a favor de quienes sean sus beneficiarios.

El empleador tiene la responsabilidad frente a sus trabajadores con motivos de los hechos distintos: por la relación injustificada de la relación de trabajo o por la terminación cuando es a nivel individual, no produce responsabilidad sino deudas, la obligación de pagar un salario.

En caso de despido injustificado el empleador estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo. Igual responsabilidad tendrá en caso de retiro del trabajador por causas imputables al empleador.

En cada lugar de trabajo conviene determinar cuales instalaciones se encuentran expuestas a riesgos de accidentes mayores, por lo que debe ser obligatoria la cooperación de los trabajadores y se precisará aquellos casos en que resulte necesaria

la participación de los representantes sindicales, quienes deberán ser consultados respecto de obligaciones tales como:

a) Estar suficiente y adecuadamente informados de los riesgos que entraña toda instalación y sus posibles consecuencias.

b) Estar informados acerca de cualquier instrucción o recomendación hecha por la autoridad competente;

c) Ser consultados para la preparación de los siguientes documentos: el informe de seguridad; los planes y procedimientos de emergencia, y los informes patronales sobre cualquier accidente; y,

Nuestras autoridades no se preocupan por realizar catálogos de instrucciones y formación respecto de los procedimientos y prácticas de prevención de accidentes, así como datos concernientes al control de acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor. Debe indicarse los procedimientos de emergencia a adoptar en tales casos. Analizados por los trabajadores o sus representantes dichos instrumentos, podrán sugerir medidas correctivas que se encuentren debidamente fundadas y apoyadas, de ser posible, en dictámenes técnicos, permitiéndoseles inclusive interrumpir las actividades a desarrollar cuando conforme a su formación y experiencia, existan razones válidas para presumir la existencia de un peligro inminente y, según corresponda, informar al supervisor o superior jerárquico esta determinación a efecto de que se dé la alarma consiguiente tan pronto como sea posible después de haber tomado las medidas correctivas.

Cuando asimismo se presuma la posible presencia de un peligro potencial, quedan facultados sin perjuicio alguno, tanto para discutir con los empleadores o sus representantes autorizados las medidas correctivas que deban ponerse en práctica para evitarlo, como observar todos los procedimientos y prácticas dirigidos a la prevención de accidentes y lo relativo a los procedimientos de emergencia que sea indispensable poner en práctica.

En cuanto a la responsabilidad individual del trabajador a su concepto de lo que debe entenderse por trabajo peligroso con el fin de desterrar de su mentalidad toda idea de miedo. Tarea de psicólogos y sociólogos ha sido investigar aquellos fenómenos que producen aversión, indiferencia, displicencia o alienación en el trabajador que ejecuta determinada labor (manual, material, intelectual o de simple atención), para adentrarse en su mente no a base de exámenes psiquiátricos sino de observación de la conducta, a efecto de evitar en lo posible toda resistencia activa o pasiva a la ejecución de una tarea. No se trata de un ajuste a las conveniencias patronales para obtener del trabajador el mayor rendimiento sino de analizar actitudes para medir el grado de satisfacción personal del trabajador. De ahí la colaboración solicitada a los representantes sindicales.

Por el motivo anterior se exige a los trabajadores observar rigurosamente el emplazamiento de las instalaciones expuestas a riesgos al igual que las prácticas relativas a la prevención de accidentes, ilustrándolos en los procedimientos de emergencia que se ordenen con el fin de evitar desgracias irreparables.

4.3.5. Indemnizaciones por accidentes y muerte del trabajador.

El Código del Trabajo en el Título IV, Capítulo IV regula lo relacionado a las indemnizaciones por los riesgos del trabajo, en la que se establece los derechos que tiene los trabajadores a recibir una indemnización cuando sufra un accidente a consecuencia de su trabajo durante el tiempo de sus labores, y en caso de las enfermedades profesionales.

El artículo 5 del Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo de 1925, da un concepto de las indemnizaciones por accidentes del trabajo expresando que "Las indemnizaciones debidas en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidente que cause una incapacidad permanente, se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo, estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo"[48].

Los accidentes que dan lugar al pago de indemnizaciones, son de acuerdo al Art. 359 del Código del Trabajo los siguientes: "1.- Muerte; 2.- Incapacidad permanente y absoluta para el trabajo; 3.- Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y 4.- Incapacidad temporal". En Todos estos casos se establece una indemnización de una asistencia en caso de accidente que el Art. 365 del Código del Trabajo lo contempla puesto que "En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al

[48] Convenio Relativo a la indemnización por accidentes del trabajo, entrada en vigor: 01:04:1927, www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/convenios/C017.htm - 11k

trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica".

En lo referente a este artículo el accidente sufrido mientras se mantenga la relación laboral, el empleador está obligado a proporcionar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente o como lo determina el Art. 362 del mismo cuerpo legal de la obligación del empleador para el caso de trabajadores no sujetos al Seguro Social Obligatorio de Riesgos a un seguro facultativo a su cargo, sino surte efecto aquello el trabajador o sus derechohabientes podrán demandar al empleador sobre el derecho de indemnización

El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, pero el empleador pagará directamente aquella indemnización cuando el trabajador no se halle comprendido dentro del Régimen del Seguro Social Obligatorio tal como se refiere el Art. 353 del Código del Trabajo "Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente".

Nuestro Código del Trabajo, en el Art. 354, señala textualmente las causas por las cuales el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo y que son los siguientes:

“1.- Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;

2.- Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,

3.- Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar”.

Estas causas de exención son de dos tipos: de carácter objetivo y subjetivo. En el primer caso se ubica la fuerza mayor extraña al trabajo; y, en el segundo caso los accidentes provocados intencionalmente por la víctima, aquellos que se produzcan exclusivamente por culpa grave del obrero y los ocasionados voluntariamente por los derechohabientes de la víctima o por culpa grave de los mismos.

Sobre estas exenciones Agustín Vaca Ruiz en su obra titulada sobre Los Accidentes del Trabajo manifiesta que “Las causales de exención de la responsabilidad patronal está limitada por la ley, de tal manera que no puede crearse otras y ni siquiera ampliarse las fijadas por la ley, ya que al ser la legislación sobre riesgos del trabajo de orden social, mal podría pensarse que estas causales puedan ser modificadas en perjuicio del trabajador”[49].

[49] VACA RUIZ, Agustín: **Accidentes del Trabajo,** Corporación de Estudios y Publicaciones, 1981, p. 87

Sobre esta exención, es admisible que el empleador tome a su cargo mayor responsabilidad que la determinada en la ley, así por ejemplo podría mediante contrato firmado con sus trabajadores, que se convenga que el empleador responda por los perjuicios ocasionados por fuerza mayor extraña al trabajo.

El legislador no se ha dado cuenta los graves problemas que en la aplicación de la ley provocan las causales por fuerza mayor extraña al trabajo y culpa grave, problemas que ocasionan graves perjuicios al trabajador porque por ejemplo puede suceder que el trabajador se dirija al lugar de trabajo y tuvo un accidente, el empleador puede alegar que aquello sucedió por circunstancias ajenas al trabajo, lo que ello significa desventajas para la indemnización del empleador al trabajador.

Con respecto a la exención de responsabilidad por accidente intencionalmente causado por la víctima, es necesario que no existe mayores discusiones doctrinarias, ya que como es lógico suponer que la mayoría de los autores están de acuerdo en aceptar como eximente de responsabilidad patronal por cuanto existe en este caso la doble intención de provocar el accidente y de sufrir sus consecuencias, con finalidad evidente o dudosa de obtener indemnización legal, se constaría, por lo tanto, un hecho intencional que de ningún modo puede ser protegido por la ley o invocarse para logar un beneficio contemplado en la misma.

Las clases de indemnizaciones que establece el Código del Trabajo son las siguientes: indemnizaciones por muerte por accidentes de trabajo, indemnizaciones

por incapacidad permanente, indemnizaciones por disminución permanente, modificación de los porcentajes y la indemnización por incapacidad temporal.

Para el caso de indemnizaciones por muerte por accidentes de trabajo, en el Art. 369 del Código del Trabajo establece las siguientes indemnizaciones:

"Art. 369.- Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero"[50].

Sobre este artículo, los derechohabientes tienen derecho a la indemnización por muerte del trabajador en cuyo caso tendrán las siguientes indemnizaciones:

a) Una indemnización igual al sueldo o salario de cuatro años;

[50] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 369

b) Si la muerte sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente el porcentaje de indemnización a los derechohabientes disminuirá a los dos terceras partes del sueldo o salario de cuatro años; y,

c) Si la muerte se produce después de los trescientos ochenta días y antes de dos años, la indemnización será la mitad del sueldo o salario de cuatro años.

Sobre estas indemnizaciones existen eximentes de responsabilidad del empleador del pago de la indemnización, para el caso de que el accidente se produce dentro de los ciento ochenta días y trescientos sesenta y cinco días pero antes de dos años, si se ha probado que el accidente no fue la causa de la defunción, sino por otras situaciones extrañas al suceso. Pero no habrá derecho a reclamar indemnización si la víctima falleciere después de dos años del accidente, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

Para acreditar la indemnización a los derechohabientes, debe probarse fehacientemente las circunstancias de tal hecho para atestiguar que efectivamente se dio con ocasión o por consecuencias del trabajo que se efectúa por cuenta del empleador. Debe probarse el informe de la Comisión Calificadora de Riesgos, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que sirva de base para determinar la responsabilidad del empleador.

El Art. 370 del mismo cuerpo de ley regula las indemnizaciones por incapacidad permanente en los siguientes términos: “Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en

una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima”[51].

En este caso que el trabajador a consecuencia del siniestro pierda en forma permanente o definitiva una parte de su capacidad de trabajo. Se enuncia la cantidad de la indemnización del sueldo o salario de cuatro años o una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima. Pero no se establece cual es el porcentaje para la incapacidad permanente y para la incapacidad definitiva a que el trabajador se acogiera a la indemnización del suceso que hubiere sufrido el siniestro.

Otra indemnización a que se refiere el Código del Trabajo es lo relacionado por la disminución permanente contemplado en el Art. 371 en los siguientes términos: “Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de

[51] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 370

la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquélla.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo”[52].

La disminución permanente se diferencia con incapacidad permanente, en que la primera por el accidente del trabajo conlleva a que el trabajador merme o disminuya su capacidad para realizar las actividades en las que prestaba al empleador; mientras, que la segunda por el accidente del trabajo conlleva a la perdida de facultades o aptitudes de la persona para trabajar.

La indemnización por disminución permanente consiste de acuerdo a las circunstancias que pueda producirse tomando en cuenta al cuadro valorativo de disminución de capacidades que consiste en el máximo y mínimo fijados en dicho cuadro, teniendo en cuenta la edad, la importancia de la incapacidad, la asistencia del empleador por la reducción profesional del trabajo y de acuerdo a las cargas familiares del trabajador.

[52] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 371

El objetivo de señalar el máximo y mínimo de la indemnización por disminución permanente es que, los Juzgados y Tribunales del Trabajo puedan actuar con discrecionalidad, para que con auxilio pericial se llegue a determinar el porcentaje.

Las indemnizaciones se podrán modificar de acuerdo a lo prescrito en el Art. 372 del Código del Trabajo, esto se refiere para el caso de las indemnizaciones por accidente en trabajo ocasional, la reducción del monto de la indemnización y aumento de las indemnizaciones.

Se modifica las indemnizaciones para el caso de accidentes de trabajo producido en la persona del trabajador llamado a efectuar un trabajo ocasional, en este caso el empleador podrá obtener del Juez la rebaja de la indemnización que no podrá ser inferior del cincuenta por ciento de la indemnización tomando referencia como si el trabajo fuere permanente.

El Juez discrecionalmente puede reducir el monto de la indemnización, si se llega a comprobar que las condiciones económicas del empleador no le permiten indemnizar al monto a la que estuviere obligado, no pudiendo ser mayor al treinta por ciento sin perjuicio a la indemnización para el caso de accidentes en trabajos ocasionales. Y no podrá ser mayor del cincuenta por ciento del monto de la indemnización del capital.

Y la última modificación de la indemnización se provee en el caso de aumento para beneficio del trabajador, si el empleador no ha tomado las precauciones, que según

los casos señale el Capítulo de la Prevención de los Riesgos del Trabajo o según los reglamentos.

En lo referente a las indemnizaciones por incapacidad temporal el Art. 373 prescribe lo siguiente "La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses"[53].

El tratadista Néstor de Bun en su ilustre obra Derecho del Trabajo instaura una definición de incapacidad temporal que "debe entenderse la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo"[54].

[53] CÓDIGO DEL TRABAJO: Obra Citada, Art. 373
[54] BUN L, Néstor: **Derecho del Trabajo**, Editorial PORRÚA, Tomo I, Undécima edición, México, 1998, p. 625.

Considero que la incapacidad temporal es el impedimento en un determinado periodo de tiempo para realizar trabajos con las debidas intensidades requeridas.

En la indemnización por incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al setenta y cinco por ciento del salario íntegro desde el momento del accidente hasta antes de un año, pagaderas por semanas o mensualidades vencidas según lo que convengan el empleador y el trabajador. Tanto el empleador como el trabajador podrán pedir una revisión médica cada tres meses, si es que el trabajador no está en condiciones de realizar el trabajo, con el objeto de que si se debe seguir el tratamiento médico y gozar de la indemnización o se proceda a declarar la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos

El desarrollo de la presente tesis, está 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.

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

La información empírica, se obtendrá 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 licencias o permisos remunerados.

Durante esta investigación se utilizará 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, atreves de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estará establecido en el derecho a tener permisos o licencias remuneradas tal como lo gozan los servidores públicos en la administración pública.

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 en el Código del Trabajo en caso de las licencias o permisos remunerados remuneraciones para los 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. Análisis e interpretación de la encuesta

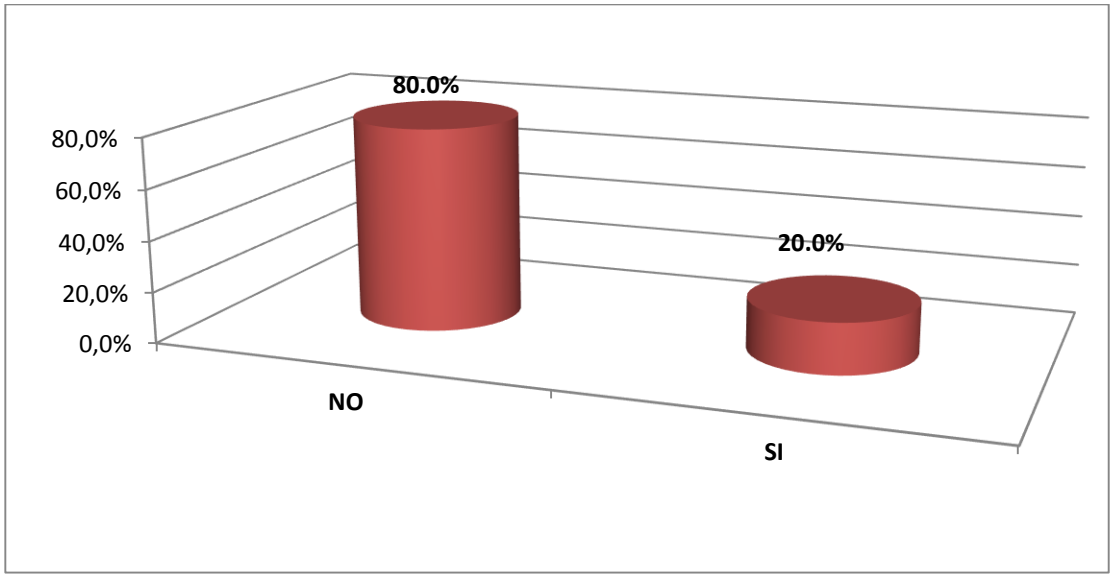
PRIMERA PREGUNTA: ¿Está usted de acuerdo que los servidores públicos tengan una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días?

Cuadro 1

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

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 1



Interpretación

En cuanto a la primera pregunta de un universo de treinta encuestas, veinticuatro que equivale el 80% expresaron no estar de acuerdo que los servidores públicos tengan una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días. En cambio seis que corresponde el 20% indicaron estar de acuerdo que los servidores públicos tengan una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días, porque se rigen a normas diferentes.

Análisis

En nuestra legislación se dan mejores permisos a los servidores públicos que los trabajadores, esta cuestión se observa en la Ley Orgánica del Servicio Público ya que en caso de fallecimiento de un familiar de un servidor o servidora, el permiso que se le da es de ocho días, pero el Código del Trabajo ese permiso por la misma causa sólo es de tres días, lo cual es ilógico, porque un servidor presta sus servicios pero en una institución pública, que tan solo se diferencia con el trabajador porque trabaja en una empresa privada, que nada tiene que ver con la calamidad doméstica, porque si sufre un trabajador o un servidor, no debe existir diferencia en los permisos que unos sean mayores que los otros.

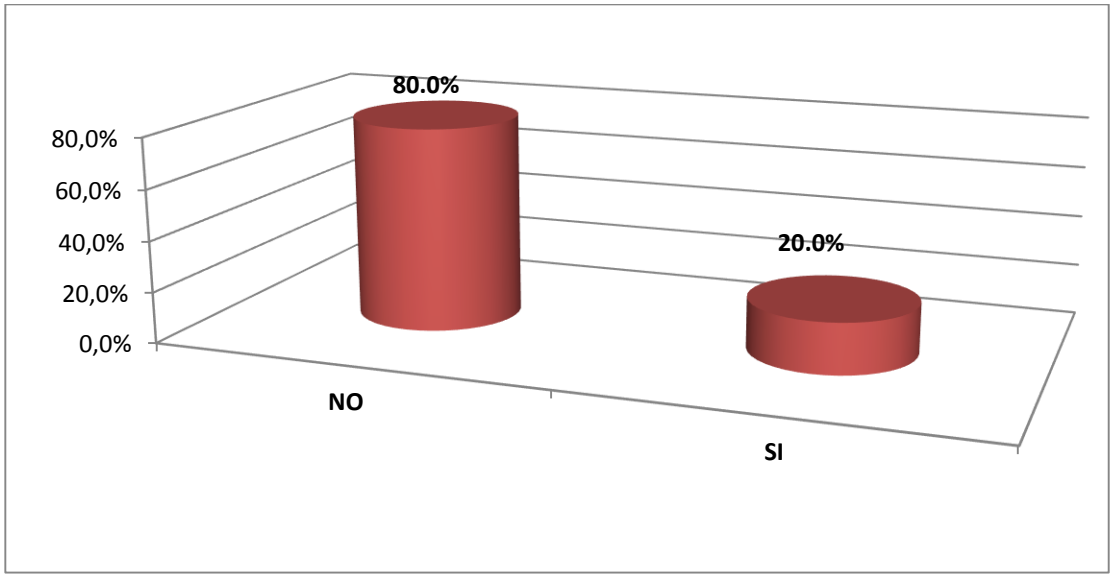
SEGUNDO: ¿Está usted de acuerdo que el Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor?

Cuadro 2

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

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 2



Interpretación

En esta pregunta veinticuatro encuestados que equivale 80% expresaron no estar de acuerdo que el Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor. En cambio seis persona que corresponde el 20% indicaron no estar de acuerdo que el Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor.

Análisis

Si un familiar fallece, por su situación de pesar el asambleísta, le otorgue permisos en su lugar de trabajo, como si éste estuviere trabajado, es decir que percibirá las remuneración que le correspondan, permisos que se dan para los servidores como para los trabajadores, pero los primeros que a pesar de estos permisos les conceden para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor, derechos que no le están permitidos para los trabajadores, porque en el Código del Trabajo no les garantiza

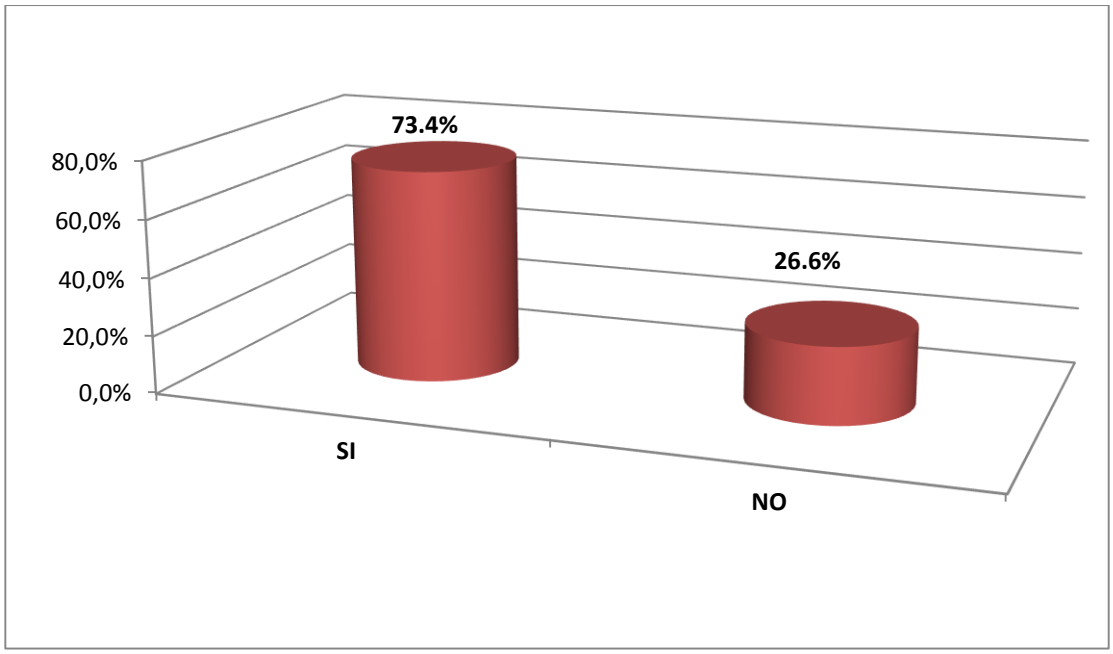
TERCERA PREGUNTA: ¿Cree usted que los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley?

Cuadro 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73.4 %
NO	8	26.6 %
Total	30	100 %

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 3



Interpretación

En esta pregunta, veintidós encuestados que equivale el 73.4% expresaron que los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley. Ocho personas que corresponde el 26.6% indicaron que los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores no viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley

Análisis

Considero que los servidores públicos deben tener los mismos derechos que los trabajadores, los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley, y este es el que se establece que todos los servidores y los trabajadores son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de servicio o trabajo, debe ser un principio esencia de privilegios en cuanto a beneficios de remuneraciones, pues si tiene los servidores mejores permisos que los trabajadores es incompatible con sistemas legales de denominación como trabajo

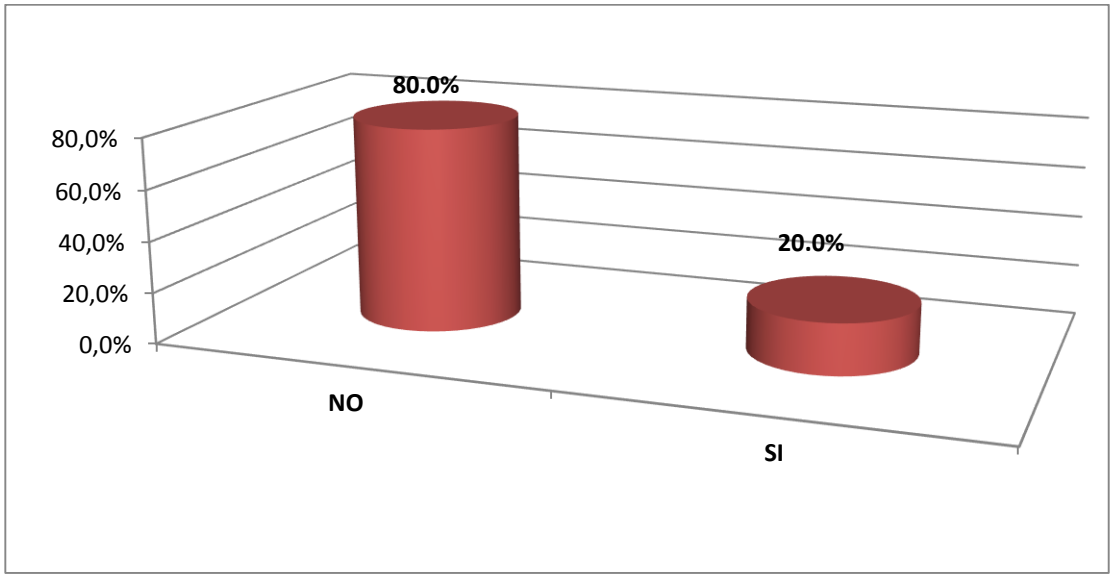
CUARTA PREGUNTA: ¿Debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo?

Cuadro 3

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

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 3



Análisis

En esta pregunta veinticuatro personas que equivale el 80% opinaron no estar de acuerdo que debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo. En cambio seis personas que engloba el 20% expresaron si estar de acuerdo que debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo, porque los servidores deben por su situación de trabajo ser considerados diferentes

Interpretación

Que existan mejores permisos para los servidores que para los trabajadores, no debe observarse por su situación de trabajo, que una función en el servicio público, sino que por su situación de calamidad tantos los servidores como los trabajadores son iguales porque tienen un sufrimiento en su situación psicológica y moral, que es necesario que tengan un tiempo de descanso para remediar y estar en descanso o suplir en algo la calamidad en que están atravesando

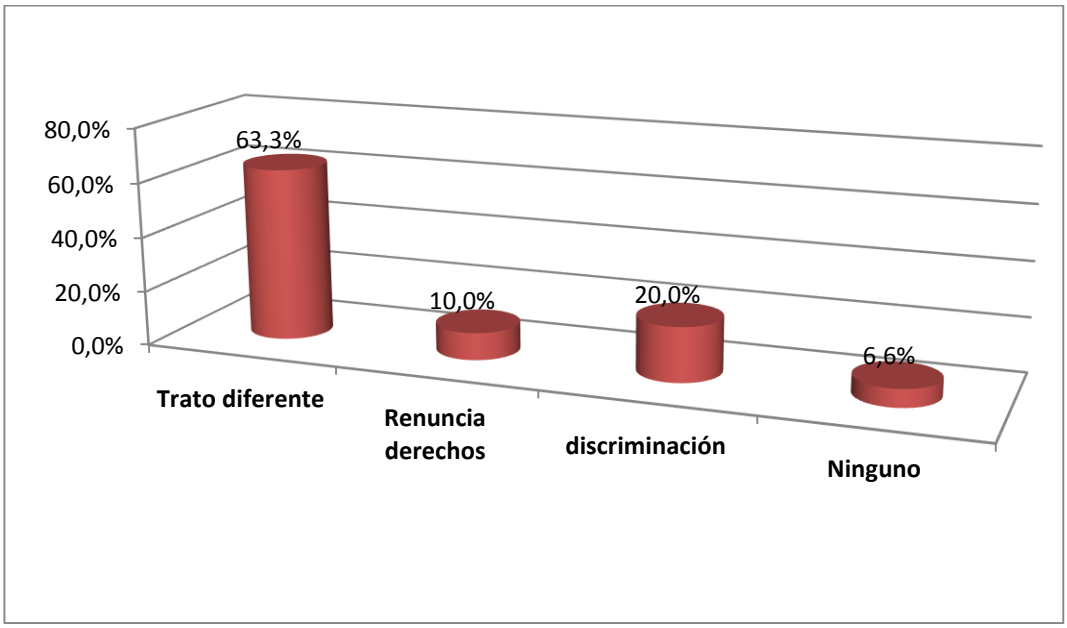
QUINTA PREGUNTA: ¿Qué inconvenientes jurídicos conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores?

Cuadro 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trato diferente	19	63.4 %
Renunciar sus derechos	3	10 %
Discriminación	6	20%
Ninguno	2	6.6%
Total	30	100 %

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 4



Interpretación

En la presente pregunta diecinueve personas que corresponde el 63.4% señalaron como inconvenientes jurídicos que conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que 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 6.6% señalaron que no existe ningún inconveniente jurídico que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores

Análisis

Como inconvenientes jurídicos que conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores, se observa que los primeros es que conlleva un trato diferente, y es así porque en si 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

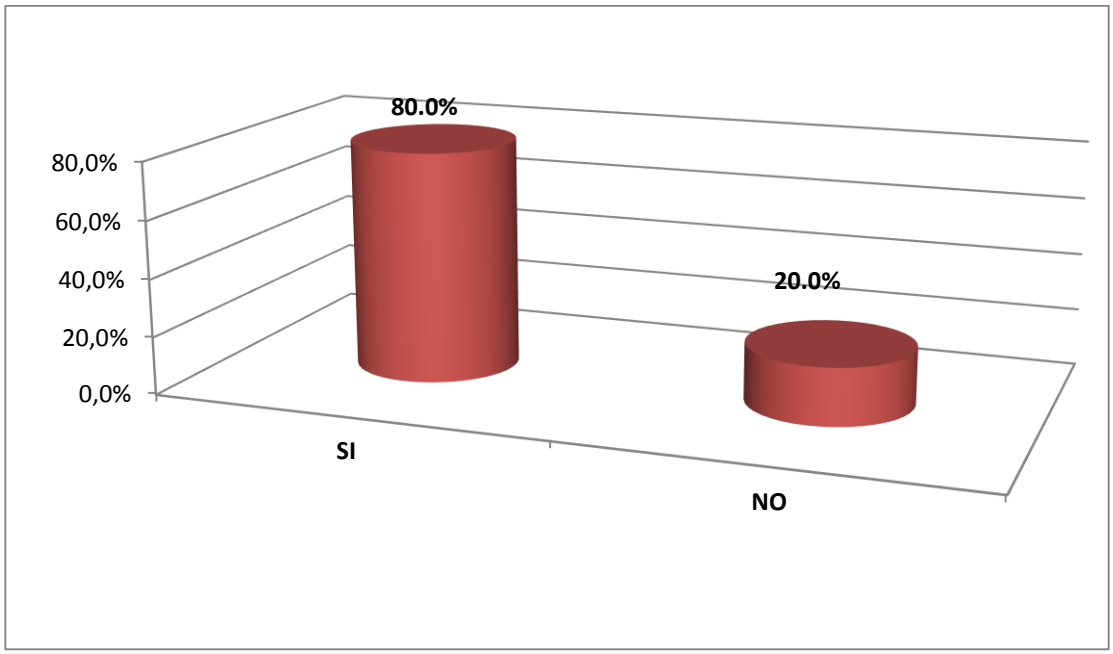
SEXTA PREGUNTA: ¿Debe reformarse el Código del Trabajo en establecer las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público?

Cuadro 6

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

Autora: Julia López
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico 6



Interpretación

En esta pregunta veinticuatro personas que encierran el 80% señalaron que debe reformarse el Código del Trabajo en establecer las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público. En cambio seis personas que comprende el 20% expresaron no estar de acuerdo que deba reformarse el Código del Trabajo en establecer las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público.

Interpretación.

Al expedirse la nueva Ley Orgánica del Servicio Público, el asambleísta ha considerado que un servidor tenga mayores permisos en caso que sufra una calamidad doméstica, derecho que se le ha otorgado para que este servidor remedie los sufrimientos y que no esté preocupado por su trabajo y solucionar algunos inconvenientes que atraviesa en su hogar, estos derechos son menores a los garantizados en el Código del Trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

Dentro de esta investigación se ha propuesto un objetivo general y tres específicos, los cuales se verifican totalmente, dando aquellos en los siguientes detalles:

Objetivo General

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario, sobre las licencias con remuneración de los trabajadores señaladas en la legislación.

Precisamente este objetivo se cumple en su totalidad ya que he realizado el respectivo una exposición legal, en la que se examinado y se ha expuesto concepto de diferentes autores que analizan las remuneraciones de los trabajadores que perciben en nuestra legislación tanto en la Ley Orgánica del Servicio Público como en el Código del Trabajo

Objetivos Específicos

- Realizar un Análisis Jurídico de los beneficios que generan las licencias o permisos remunerados de los trabajadores señalados en la legislación.
- Determinar los inconvenientes jurídicos de la desigualdad en el derecho a recibir licencias o permisos remunerados a los trabajadores en el Código del Trabajo

- Presentar un proyecto de reforma legal para regular el derecho de licencias o permisos remunerados a los trabajadores, por el fallecimiento de su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad en el Código del trabajo.

7.2. Contrastación de hipótesis.

El derecho a recibir licencias o permisos remunerados a los trabajadores por el fallecimiento de su cónyuge o familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de los trabajadores son inferiores a los beneficios que reciben los servidores públicos, lo que viola el derecho a la igualdad, intangibilidad de derechos que tiene los trabajadores ante la ley.

7.3. Fundamentos jurídicos y doctrinarios de la propuesta de reforma.

El Dr. Aníbal Guzmán Lara, sostiene que "La Administración Pública es la acción del gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus manifestaciones, económica, de seguridad, de protección, de integridad territorial, educación, vialidad, etc., como a dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o presentaren"[55].

[55] GUZMAN LARA, Aníbal: Diccionario explicativo de Derecho Penal Ecuatoriano, Tomo I, Ecuador, 1997, Pág. 22

La conceptualización de Guzmán Lara, se dirige en el ejercicio consciente e intencional de ciertas actividades del gobierno cumplida por el administrador con el propósito de cumplir un fin determinado.

En la Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo, se argumenta que la administración es un "conjunto de órganos e instituciones jerárquica o funcionalmente subordinados y coordinados de acuerdo con la Ley, que tiene como misión constitucional el asegurar las prestaciones públicas necesarias para el desarrollo de la vida en común"[56].

Del concepto anteriormente señalado considero que la administración es el conjunto de atribuciones de los órganos encargados del cumplimiento de las prestaciones públicas para el buen desarrollo de la vida en común de los ciudadanos.

El servicio público se puede definir como la reconducción de un sector de actividades socioeconómicas a la órbita del poder público o sector público. El concepto varía entre formas de gobierno y entre Estados. En muchos casos se trata de un monopolio artificial del gobierno.

En la Ley Orgánica del Servidor Público existen beneficios que en el Código del Trabajo no contempla, es el caso del Art. 27 literal i) de la primera ley indica

"***i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo***

[56] GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CÍRCULO, Volumen I, Barcelona, 1984, Pág. 14

de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones"[57]

En la Ley Orgánica del Servicio Público se determina que constituye calamidad doméstica el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente, padre, madre o hijos del servidor público, casos en los que la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano', deberán conceder licencia con remuneración hasta por ocho días. En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad que no sean el padre, la madre o los hijos del servidor público, tendrán derecho a licencia con remuneración de hasta tres días. El Código del Trabajo en el Art. 42 numeral 30 entre las obligaciones del empleador establece: "***Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad***"[58]

[57] LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 27 lit. i)
[58] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 42 núm. 30

Esto es una gran diferencia, porque los servidora públicos tienen mayores permisos con remuneración que los trabajadores. Esto viola el principio de igualdad consagrado en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador: "***Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades... El Estado adoptará las medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situaciones de desigualdad***"[59]

Con este principio no hay diferencia en la legislación entre ciudadanos a partir de las condiciones sociales, pues bien una ley puede ser inconstitucional si distingue entre las personas por otro criterio de discriminación, por el hecho de que los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo, siendo esto un hecho condicional implícito, ya que el legislador debe tratar del mismo modo los casos sustancialmente iguales.

Entre los derechos de libertad que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 66 numeral 4, garantiza el de igualdad, de la siguiente manera: ***"Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"***[60]

La igualdad no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que no se excluya a unos de los que se concede a otros en iguales

[59] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 11 núm. 2
[60] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 66

circunstancias. La igualdad implica uniformidad e imparcialidad, lo que la vincula con el principio de generalidad del derecho.

Los permisos a los servidores públicos para el caso de calamidad doméstica se establecen para el caso de fallecimiento de un familiar del servidor, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho, con licencia con remuneración de ocho días, mientras que para los trabajadores se prevé licencia o permiso remunerado, hasta por tres días, en caso de fallecimiento del cónyuge o de parientes dentro del segundo de consanguinidad y afinidad, nada más

8. CONCLUSIONES

PRIMERA PREGUNTA: Los servidores públicos tienen una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días

SEGUNDO: El Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor

TERCERA PREGUNTA: Los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley

CUARTA PREGUNTA: No debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo

QUINTA PREGUNTA: Los inconvenientes jurídicos conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores es la diferencia que se les da entre servidores y trabajadores

SEXTA PREGUNTA: El Código del Trabajo no establece las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA PREGUNTA: Los servidores públicos tienen una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días

SEGUNDO: El Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor

TERCERA PREGUNTA: Los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley

CUARTA PREGUNTA: No debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo

QUINTA PREGUNTA: Los inconvenientes jurídicos conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores es la diferencia que se les da entre servidores y trabajadores

SEXTA PREGUNTA: El Código del Trabajo no establece las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público

9.1. Propuesta de Reforma

Asamblea Nacional

Considerandos

Que el Art. 27 literal i) de la Ley Orgánica del Servidor Público expresa que se la calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones.

Que el Art. 42 numeral 30 del Código del Trabajo entre las obligaciones del empleador establece: conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Que existe una gran diferencia porque los servidores públicos tienen mayores permisos con remuneración que los trabajadores. Esto viola el principio de igualdad consagrado en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador: que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades... El Estado adoptará las medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situaciones de desigualdad

Que con la igualdad no debe haber diferencia en la legislación entre ciudadanos a partir de las condiciones sociales, pues bien una ley puede ser inconstitucional si distingue entre las personas por otro criterio de discriminación, por el hecho de que los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo, siendo esto un hecho condicional implícito, ya que el legislador debe tratar del mismo modo los casos sustancialmente iguales.

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Refórmese el Art. 42 numeral 30 del Código del Trabajo por el siguiente:

Se entiende calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones.

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 2011

f. EL PRESIDENTE f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p. 28, 97, 132

- CABANELLAS, Guillermo. "DICCIONARIO DE DERECHO USUAL", Editorial Heliasta, 9na Edici6n. Tomo II E-M, Argentina, Pág. 531.

- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 42,

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3, 6, 7, 11, 83, 30, 33, 66, 226, 228, 229, 230, 328

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

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

- DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO, http://definicion.de/servidor-publico/

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.214

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 547, 629, 669, 680

- FRAGA, Gabino: Derecho Administrativo, Décimo cuarta edición, Editorial Porrua S. A., México, 1971, p. 160

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 156, 554

- GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CÍRCULO, Volumen I, Barcelona, 1984, Pág. 14

- GUZMAN LARA, Aníbal: Diccionario explicativo de Derecho Penal Ecuatoriano, Tomo I, Ecuador, 1997, Pág. 22

- LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, Art. 4, 27,

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

- MONSALVE, Carlos, “DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”, Pág.89.

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

- OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p.140, 465, 684, 831

- PEREZ, Benito, “DERECHO DEL TRABAJO”, Pág.74.

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

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

- SARRIA, Eustorgio: Derecho Administrativo, 5ª Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 1968, p. 115

- SYLVESTER, Hugo, “DICCIONARIO JURIDICO DEL TRABAJO”, Editorial CLARIDAD, 1era Edición. Buenos Aires-Argentina 1960, Pág. 118.

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

- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 52

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Señor Abogado, sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema "NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR", su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. ¿Está usted de acuerdo que los servidores públicos tengan una licencia con remuneración de ocho días en caso de calamidad doméstica, y los trabajadores tengan esa licencia sólo por tres días?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

2. ¿Está usted de acuerdo que el Código del Trabajo sólo contemple permisos con remuneración por el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y la Ley Orgánica del Servicio Público se amplíe en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad a los bienes de la servidora o servidor?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

3. ¿Cree usted que los servidores públicos al tener mayores permisos con remuneración que los trabajadores viola el principio constitucional y legal de igualdad ante la ley?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

4. ¿Debe existir diferencia de igualdad, por las condiciones sociales, entre servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público que tengan mayores permisos que los trabajadores que se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

5. ¿Qué inconvenientes jurídicos conlleva que los servidores tengan mayores permisos con remuneración en caso de calamidad doméstica que los trabajadores?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

6. ¿Debe reformarse el Código del Trabajo en establecer las diferentes formas de calamidad doméstica a los trabajadores y mejores permisos con remuneración al igual que los servidores público?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?.....
.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TEMA

"NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR"

Proyecto de Tesis previa a la obtención del
Grado de Abogada de los Juzgados y Tribunales
de la República del Ecuador

AUTORA: **Julia López**

LOJA — ECUADOR
2011

1. TEMA

NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR

2. PROBLEMÁTICA.

Los trabajadores gozan de derechos, que están garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, y que se encuentran contemplados en el Código del Trabajo, el cual otorga al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse, y entre ellos se encuentran las licencias o permisos remunerados, que son el concebido ante determinados puestos señalados en la norma, que legitiman al trabajador para ausentarse de sus obligaciones laborales, pero estas licencias o permisos son diferentes para con los servidores públicos ya que ellos gozan de mejores beneficios en relación a los trabajadores.

En la Ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 27 literal i) se determina que constituye calamidad doméstica el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente, padre, madre o hijos del servidor público, casos en los que la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano, deberán conceder licencia con remuneración hasta por ocho días. En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad que no sean el padre, la madre o los hijos del servidor público, tendrán derecho a licencia con remuneración de hasta tres días. El Código del Trabajo en su Art. 42 numeral 30) prevé licencia o permiso remunerado, hasta por tres días, en caso de fallecimiento del cónyuge o de parientes dentro del segundo de consanguinidad y afinidad, nada más.

La licencia con remuneración que señala el Código del Trabajo, conlleva a ir contra la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 66 numeral, señala el ***"Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"***[61], ya que unos gozan por el fallecimiento de un familiar de ocho días de licencia, y los otros que se rigen al Código del Trabajo solo tienen ese derecho por tres días lo cual significa que no hay una igualdad ante la Ley.

[61] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 66

3. JUSTIFICACIÓN

La justificación de este trabajo radica en su pertinencia y factibilidad, pues cuento con la preparación académica necesaria como para encarar con solvencia un trabajo de esta magnitud, y así mismo porque tengo a mi alcance los recursos materiales, bibliográficos y documentales necesarios para la culminación de la presente investigación; pues la sólida formación que he adquirido en la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia me han capacitado para enfrentar retos intelectuales de este tipo.

Siendo imperante un plan de investigación científico, en el Área del conocimiento jurídico, planteo un problema acorde a las necesidades socio-jurídicas, ya que por su singular relevancia y su trascendencia social, definitivamente constituye a todas luces un problema de la realidad que mediante mi aporte, trabajando siempre con honradez y dedicación consolida los cimientos de la convivencia social establecida.

Salta a la vista la importancia del tema propuesto la **"NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA LICENCIA CON REMUNERACIÓN COMPLETA DEL TRABAJADOR"**, de los problemas apremiantes del profundo cuestionamiento de que los trabajadores regidos al Código del Trabajo, su derecho a remuneración o licencia para el caso de fallecimiento del cónyuge o de parientes dentro del segundo de consanguinidad y afinidad, es inferior a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, ya que contempla mayor tiempo de permiso.

No existe la menor duda que en la solución el papel central del Estado es fundamental, ya que es necesario que se plantee un proyecto de ley reformatoria, que armonice el permiso remunerado o licencia a los trabajadores en el Código del Trabajo.

El desarrollo de las sociedades se debe al resultado consecuente de la preparación y aporte intelectual, moral y académico de cada uno de los habitantes, pues a través de la investigación se ha logrado alcanzar sublimes y nuevos conocimientos del objeto de estudio. Así mismo considero que el tema propuesto es de importancia y actualidad, dado que los servidores públicos gozan de permisos remunerado en caso de fallecimiento de un familiar, diferente de los que gozan los trabajadores que se encuentran bajo regulación del Código del Trabajo

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

- Realizar un estudio teórico, jurídico, crítico y doctrinario, sobre las licencias o permisos remunerados de los trabajadores señaladas en la legislación.

4.2. Objetivos Específicos

- Realizar un Análisis Jurídico de los beneficios que generan las licencias o permisos remunerados de los trabajadores señalados en la legislación.

- Determinar los inconvenientes jurídicos de la desigualdad en el derecho a recibir licencias o permisos remunerados a los trabajadores en el Código del Trabajo

- Presentar un proyecto de reforma legal para regular el derecho de licencias o permisos remunerados a los trabajadores, por el fallecimiento de su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad en el Código del trabajo.

5. HIPÓTESIS

El derecho a recibir licencias o permisos remunerados a los trabajadores por el fallecimiento de su cónyuge o familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de los trabajadores son inferiores a los beneficios que reciben los servidores públicos, lo que viola el derecho a la igualdad, intangibilidad de derechos que tiene los trabajadores ante la ley.

6. MARCO TEÓRICO

El Dr. Aníbal Guzmán Lara, sostiene que "La Administración Pública es la acción del gobierno encaminada en forma ordenada y técnica al cumplimiento y aplicación de leyes y reglamentos, a promover el bien público en todas sus manifestaciones, económica, de seguridad, de protección, de integridad territorial, educación, vialidad, etc., como a dar resoluciones oportunas a las reclamaciones y peticiones que se susciten o presentaren"[62].

La conceptualización de Guzmán Lara, se dirige en el ejercicio consciente e intencional de ciertas actividades del gobierno cumplida por el administrador con el propósito de cumplir un fin determinado.

En la Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo, se argumenta que la administración es un "conjunto de órganos e instituciones jerárquica o funcionalmente subordinados y coordinados de acuerdo con la Ley, que tiene como misión constitucional el asegurar las prestaciones públicas necesarias para el desarrollo de la vida en común"[63].

Del concepto anteriormente señalado considero que la administración es el conjunto de atribuciones de los órganos encargados del cumplimiento de las prestaciones públicas para el buen desarrollo de la vida en común de los ciudadanos.

---

[62] GUZMAN LARA, Aníbal: Diccionario explicativo de Derecho Penal Ecuatoriano, Tomo I, Ecuador, 1997, Pág. 22
[63] GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CÍRCULO, Volumen I, Barcelona, 1984, Pág. 14

El servicio público se puede definir como la reconducción de un sector de actividades socioeconómicas a la órbita del poder público o sector público. El concepto varía entre formas de gobierno y entre Estados. En muchos casos se trata de un monopolio artificial del gobierno.

En la Ley Orgánica del Servidor Público existen mejores beneficios que en el Código del Trabajo contempla, es el caso del Art. 27 de la primera ley indica.

"Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones"[64]

[64] LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 27 literal i)

De acuerdo a esta disposición los servidores públicos tienen derecho en caso de calamidad doméstica el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de su cónyuge o conviviente, padre, madre o hijos del servidor público, casos en los que la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano', deberán conceder licencia con remuneración hasta por ocho días. En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad que no sean el padre, la madre o los hijos del servidor público, tendrán derecho a licencia con remuneración de hasta tres días. El Código del Trabajo prevé licencia o permiso remunerado, hasta por tres días, en caso de fallecimiento del cónyuge o de parientes dentro del segundo de consanguinidad y afinidad, nada más.

El Art. 42 numeral 30 del Código del Trabajo, establece la licencia con remuneración en los siguientes términos: "***Conceder tres días de licencia con remuneración completa del trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad***"[65]

Este derecho de conceder permiso al trabajador por el fallecimiento de un pariente, es diferente para el caso de los servidores públicos que se rigen por la Ley de Servicio Público, ya que los primeros ese derecho de tres días, pero para los segundo su derecho es de ocho, observándose de esta manera a no existir en nuestra

[65] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 42, núm. 30

legislación una igualdad ante la Ley, ya que el Código del Trabajo tienen menores beneficios que en la Ley de Servicio Público.

Entre los derechos de libertad que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 66 numeral 4, garantiza el de igualdad, de la siguiente manera: ***"Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"***[66]

La igualdad no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que no se excluya a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias. La igualdad implica uniformidad e imparcialidad, lo que la vincula con el principio de generalidad del derecho.

[66] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 66

7. METODOLOGÍA

7.1. Métodos

El desarrollo de la presente tesis, está 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.

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

La información empírica, se obtendrá 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 licencias o permisos remunerados.

Durante esta investigación se utilizará 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, atreves de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

7.2. Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estará establecido en el derecho a tener permisos o licencias remuneradas tal como lo gozan los servidores públicos en la administración pública.

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 en el Código del Trabajo en caso de las licencias o permisos remunerados remuneraciones para los 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.

7.3. 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: 1. Título, 2. Resumen en Castellano, 2.1. Traducido al Inglés, 3. Introducción, 4. Revisión de Literatura, 5. Materiales y Métodos, 6. Resultados, 7. Discusión, 8. Conclusiones, 9. Recomendaciones, 10. Bibliografía y 11. 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, el que contiene: licencias, permisos, remuneración, igualdad, intangibilidad; b) un Marco Doctrinario sobre la igualdad de derechos, en cuanto a la licencias o permisos remunerados para los trabajadores; y, c) un Marco Jurídico, acerca de las licencias con remuneración en la Ley Orgánica del Servicio Público, con relación al Código del Trabajo

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.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

Año 2011

ACTIVIDADES	Abril 1 - 2–3-4	Mayo 1–2-3-4	Junio 1-2-3-4	Julio 1-2-3-4	Agosto 1-2-3-4	Sept. 1–2–3
1.- Escogimiento y formulación del problema.	X X					
2.- Elaboración y presentación del proyecto.	X					
3.- Aprobación del proyecto.	X					
4.- Recolección bibliográfica.		X X X				
5. Recolección empírica.			X X X			
6.- Presentación de resultados.				X X		
7.- Verificación de resultados, conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.				X X		
8.- Redacción del informe final, presentación de borrador, rectificaciones.					X X X	
9.- Sustentación del trabajo final.						X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1. Recursos Humanos:

- Director de Tesis: Por Designarse.
- Asesores: Abogados en libre Ejercicio.
- Postulante: Julia López

9.2. 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

SON OCHOCIENTOS CUARENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.

9.3. Financiamiento

La presente investigación será financiada con mis propios recursos.

10. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires – Argentina.

2. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, SIGLO XXI, Calpe S. A., Madrid, 1999.

3. CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010.

4. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010.

5. GUZMÁN LARA, Aníbal: Proceso Administrativo Ecuatoriano, Tomo I, Ecuador, 1997

6. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Corporación de estudios y Publicaciones, 2009.

7. LÓPEZ JÁCOME, Nelson: El Procedimiento Previo a la destitución de empleados Públicos, Segunda Edición, Quito – Ecuador, 2006.

8. LÓPEZ JÁCOME, Nelson: La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal de los Servidores Públicos, AME, Quito – Ecuador, 2006.

9. ZAVALA EGAS, Jorge: Estatuto de Régimen Administrativo de la Función Ejecutiva en el Ordenamiento Jurídico, Quito, ecuador, 1995

10. VELÁSQUEZ, Fernando: El Debido Proceso, Pudeleco Editores S. A., Quito Ecuador, 1995.

INDICE

PORTADA……....I

CERTIFICACIÓN……...II

AUTORÍA……...III

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS……...……IV

DEDICATORIA……V

AGRADECIMIENTO……..……VI

TABLA DE CONTENIDOS……VII

1. TÍTULO……1

2. RESUMEN……...2

2.1. Abstract……..4

3. INTRODUCCIÓN……6

4. REVISIÓN DE LITERATURA……...8

4.1. MARCO CONCEPTUAL……8

4.1. Licencia……..8

4.1.2. Remuneración……9

4.1.3. Trabajador……11

4.2. MARCO DOCTRINARIO……..16

4.2.1. Naturaleza y Fuentes del Derecho del Trabajo……16

4.2.2. Principios del derecho del trabajador……20

4.2.3. De los accidentes del trabajo……33

4.3. MARCO JURÍDICO……38

4.3.1. Derechos de las personas en la Constitución de la República del Ecuador…..38

4.3.2. Empleador y trabajador……40

4.3.3. Régimen del Buen Vivir y los derechos de los Trabajadores……...45

4.3.4. Responsabilidad patronal por los accidentes del trabajo……..50

4.3.5. Indemnizaciones por accidentes y muerte del trabajador…….55

5. MATERIALES Y MÉTODOS……...66

6. RESULTADOS……...69

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta……...69

7. DISCUSIÓN……...81

7.1. Verificación de objetivos…….81

7.2. Contrastación de hipótesis……...82

7.3. Fundamentos jurídicos y doctrinarios de la propuesta de reforma……..82

8. CONCLUSIONES……..87

9. RECOMENDACIONES…….89

9.1. Propuesta de Reforma……..90

10. BIBLIOGRAFÍA……..93

11. ANEXOS……..97

ÍNDICE…….119