UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

"NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO."

Tesis previa a la obtención del Título de Abogada

AUTORA:

Yaquelin Acaro Ortega

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. María Antonieta León Ojeda

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

Doctora María Antonieta León Ojeda, DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA;

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación realizado por la señora Yaquelin Acaro Ortega, titulado "NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO.", cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos en el reglamento respectivo, por lo que autoriza su impresión.

Loja, septiembre 2014

Dra. María Antonieta León Ojeda,
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

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

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual

AUTORA: Yaquelin Acaro Ortega

FIRMA: .....

CÉDULA: 110338221-2

FECHA: Loja, septiembre de 2014

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

Yo, Yaquelin Acaro Ortega, declaro ser autora de la tesis titulada**"NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO."** Siendo requisito para optar por el 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 12 días del mes de septiembre del dos mil catorce.

FIRMA:

AUTOR: Yaquelin Acaro Ortega

CEDULA: 110338221-2

DIRECCION: Los Rosales, José Martínez Ruiz y Ramón del Valle

CORREO ELECTONICO: yqacaro@utpl.edu.ec

TELEFONO: 0986672487

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dra. María Antonieta León Ojeda, Mg. Sc.

TRIBUNAL: Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso, Mg. Sc.

Dr. Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.

Ab. PhD. Galo Blacio Aguirre.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi inmensa gratitud, a la Universidad Nacional de Loja, que en las personas de las autoridades docentes y administrativos de la gloriosa carrera de Derecho me ha dado la posibilidad de formarme profesionalmente.

A la Dra. María Antonieta León Ojeda, que compartió sin egoísmo sus conocimientos y sabiduría generada a lo largo de su vasta experiencia.

A mis hijos, esposo y familiares que me apoyaron y contribuyeron al feliz término mi carrera.

La Autora

DEDICATORIA

Con respeto y cariño a mis hijos y esposo, por ser ellos la razón y motivo de superación y culminar con éxito este objetivo.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN
AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
TABLA DE CONTENIDOS
1. TÍTULO
2. RESUMEN
2.1. Abstract
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1. MARCO CONCEPTUAL
4.1.1. Derecho Laboral Ecuatoriano
4.1.2. Legislación Laboral
4.1.3. Características de la Ley
4.1.4. Reglamento
4.1.5. Reglamento Interno
4.1.6. Falta Reglamentaria
4.1.7. Faltas Leves, Graves y muy Graves
4.1.8. Sanciones
4.1.9. Amonestación como Sanción Disciplinaria al Trabajador
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. Reseña Histórica del Sistema Laboral en Ecuador
4.2.2. Régimen Laboral en las Empresas Públicas
4.2.3. Primeras Leyes Laborales
4.2.3.1. La Legislación Social Juliana
4.2.4. Primer Código del Trabajo en el Ecuador
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. Sindicalismo en las Empresas - Antecedentes Históricos
4.3.2. Causas y Efectos que producen las Faltas Cometidas por un Trabajador
4.3.3. Ley
4.3.4. Trabajador

4.3.5. El Empleador
4.3.6. El Derecho Laboral en nuestra Constitución
4.3.7. Normas y Garantías Laborales
4.3.8. Regla in dubio pro operario
4.3.9. Regla de la norma más favorable
4.3.10. Obligaciones y derechos
4.3.11. Prohibiciones de los Trabajadores
4.3.12. Procedimiento para Sancionar Faltas Leves y Graves, de un Trabajador del Sector Público
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
4.4.1. Legislación Mexicana
4.4.2. Legislación Colombiana
4.4.3. Legislacion Laboral Peruana
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. Materiales
5.2. Métodos
5.3. Técnicas
6. RESULTADOS
6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas
6.2. Estudio de Casos
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de Objetivos
7.1.1. Objetivo General:
7.1.2. Objetivos Específicos:
7.2. Contrastación de Hipótesis
7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal
7.3.1. Proyecto de Feforma al Código del Trabajo
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
INDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 545 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO”.

2. RESUMEN

El Código del Trabajo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, no contiene en forma específica un procedimiento para substanciar procesos disciplinarios, cuando el trabajador ha cometido una infracción leve en el desempeño de sus labores, sino que debe constar normado en un reglamento emitido por la empresa y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, volviéndose ello oficioso debido a que las sanciones son impuestas muchas de las veces con abuso de autoridad, y en otras dejan de ser sancionadas debido a que en muchas empresas públicas ni siquiera cuentan con este reglamento, lo que causa que se viole principios constitucionales principalmente del trabajador que es el sector más vulnerable en esta relación, haciéndose necesario se implemente una norma en el Código del Trabajo a fin de que sea el Ministerio de Relaciones Laborales para que a través de sus inspectores, estén obligados actuar en estos casos, precisamente en lo que establece el Artículo 545 incrementando una función más que deben cumplir los inspectores, en este sentido propongo que se faculte a las instituciones para que tramiten un procedimiento sencillo y se juzgue dichas faltas, cuyo trámite deberá ser remitido al inspector de Trabajo para su revisión, quien en el término de tres días procederá a confirmar o revocar la sanción impuesta, esto debido a que en las instituciones públicas que funcionan en cantones se les hace difícil acudir a denunciar en la cabecera Provincial.

2.1. Abstract

The Labour Code regulates the relations between workers and employers, specifically contains a procedure to substantiate disciplinary proceedings, when the employee has committed a minor offense in the performance of their duties , but must contain provisions contained in a regulation issued by company and approved by the Ministry of Labour Relations , turning it informal because sanctions are imposed many times with abuse of authority, and other longer sanctioned because in many public companies do not even have this regulation , which causes the worker mainly constitutional principles which is the most vulnerable in this relationship, making necessary a rule is implemented in the Labour Code to be the Labor Ministry to be violated by inspectors you are obliged to act in these cases precisely as stated in Article five hundred forty-five increasing function but must meet the inspectors in this regard suggest that institutions should be empowered to dealing with a simple procedure and such failures are deemed whose proceedings must be sent to labor inspector for review, who, within three days shall confirm or revoke the sanction imposed , this because in public institutions within cantons are makes it difficult to come to denounce Provincial header .

3. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo tecnificado y globalizado requiere integrar las aspiraciones colectivas y personales para el desarrollo económico, político y social de nuestro país, por ende el Derecho Laboral es dinámico y no deja de evolucionar en procura de mejorar las necesidades tanto del empleador como trabajador a cumplir y hacer cumplir los derechos y obligaciones de las partes. En el Ecuador, el proceso de adecuación se evidencia en las múltiples reformas que no siempre han alcanzado su objetivo, pues algunas de ellas han sido promulgadas sin mayor reflexión y análisis.

El régimen laboral que regula al sector de los trabajadores se denomina Código del Trabajo, sin embargo este cuerpo legal no ha sido reformado y requiere de una reforma integral y codificación para responder a las exigencias de las nuevas realidades sociales, jurídicas y políticas principalmente en lo que tiene relación al procedimiento para establecer y sancionar infracciones de los trabajadores cometidas dentro de sus labores, siendo ello un problema debido a que en muchas ocasiones, existe abuso por parte del empleador para sancionar las mismas.

El presente trabajo investigativo trata de dar un aporte académico, en lo referente a la relación laboral entre empleadores y trabajadores, teniendo en cuenta la aplicación de principios constitucionales que están por sobre cualquier otra disposición legal vigente; mi único propósito, es el de ayudar a contribuir con un mundo solidario, equitativo, de efectiva justicia social y de profundo respeto

hacia las personas y a sus derechos. Debiendo considerar que al no estar legislado en una Ley ordinaria ni orgánica estas controversias, es posible que cada Institución lo haga internamente a través de un reglamento, sin embargo en su mayor parte no lo hacen, por lo tanto cualquier falta grave y principalmente leve debe ser juzgada por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Los objetivos propuestos los cumplo principalmente realizando un análisis teórico y práctico, que va desde lo general a lo particular estableciendo en primer instancia conceptos sobre términos utilizados dentro de la investigación, así como el análisis de normas jurídicas, formas de contratar, prohibiciones de los trabajadores, y las formas que puede darse por terminado un contrato de trabajo.

Por otra parte hago referencia a la aplicación de los principios constitucionales que las diferentes autoridades judiciales y administrativas están obligadas a aplicar, en todo procedimiento para sancionar a trabajadores que hayan cometido faltas en el desempeño de sus funciones, pero para ello debe estar previamente normado, a fin de que se les de las garantías necesarias y un debido proceso a objeto de precautelar sus derechos, considerando que al existir duda se aplicará lo más favorable al trabajador.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Derecho Laboral Ecuatoriano

Autores ecuatorianos como el Dr. Leonidas Aguilar Aguilar, define al Derecho Laboral en lo siguiente: "*Es la ciencia social que regula las relaciones de las personas que realizan actividades laborales en forma armónica y equilibrada, y en el caso de controversias entre el empleador y el trabajador, sirve para administrar justicia*" [1]

Según el autor mencionado el derecho laboral es una ciencia que busca armonizar las relaciones entre las partes que de una u otra forma tienen una relación laboral, y busca a través de la normativa legal la solución a los diferentes conflictos que pudieran darse entre empleado y trabajador.

"Julio Mayorga Rodríguez en su obra Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, tomando otros conceptos de autores dice: "Para el ilustre catedrático español Pérez Botija, el Derecho Laboral es; el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

Por su parte, el maestro mexicano Trueba Urbina define al Derecho Laboral Como: El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican

[1] AGUILAR, Leonidas. "DERECHO LABORAL", Primera Edición, pág. 1, Editorial jurídica. 2011 Cuenca-Ecuador.

y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos o intelectuales para la realización de su destino histórica: socializar la vida humana.

Y para el célebre maestro universitario doctor Rafael Caldera, el Derecho Laboral es; El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"[2]

Según lo trascrito el derecho laboral está constituido por un conjunto de normas y principio que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el fin de reconocer derechos y hacer cumplir obligaciones de ambos, dependiendo de la forma o modalidad del trabajo tanto en el ámbito del sector público como privado, lo que es necesario con el objeto de vivir en sociedad buscando el bien común y el buen vivir que dispone nuestra Constitución.

4.1.2. Legislación Laboral

Es el conjunto de normas y más disposiciones obligatorias se refieren a la actividad llamada trabajo, y en especial a la relación entre empleador y trabajador o empleadores y trabajadores.

Se puede también catalogar como los diferentes cuerpos legales, que emite y pone en vigencia la Asamblea Nacional y que se relacionan con el ámbito laboral, como Constitución de la República, Código del Trabajo, leyes orgánicas y

[2] MAYORGA, Julio, DOCTRINA TEORIA Y PRACTICA EN MATERIA LABORAL. Tomo 8. Editorial Carpol, pág. 14 y 15- Cuenca – Ecuador.

ordinarias, resoluciones u otras que emitan los organismos encargados de regular las relaciones laborales.

4.1.3. Características de la Ley

"*La ley es Imperativa*: *Pudiendo presentarse en el mandato jurídico, en forma positiva o negativa. No es necesario que todas las leyes estén redactadas en forma imperativa.*

La Ley es Obligatoria: *Tiene que ser cumplida, en cuanto no haya sido derogada por otra ley posterior. Es necesario el previo conocimiento de la ley para cumplir su mandato.*

La Ley debe ser Publicada: *En el Registro Oficial del Estado para conocimiento de la ciudadanía, determinando la fecha que entra en vigencia, en ese momento, el texto legal adquiere fuerza de obligatoriedad y nadie podrá eludir alegando desconocimiento, pues es de todos sabido que: "la ignorancia de las Leyes no excusa de su cumplimiento".*

La Ley es coercitiva: *Es un principio jurídico de la sanción establecida en la Ley, lo que se expresa en la siguiente frase "Son nulos los actos ejecutados contra lo dispuesto en la Ley, salvo los casos que la misma Ley ordene su validez".*[3]

La Ley rige para el futuro: *Es una característica del Derecho que, solo puede*

[3] AGUILAR, Leonidas. "DERECHO LABORAL", Primera Edición, pág. 73, Editorial jurídica. 2011 Cuenca-Ecuador

promulgarse Leyes para el futuro, a partir de la entrada en vigencia, respetando los derechos adquirido en forma legal"[4]

Las características señaladas anteriormente, tienen mucha relación con el concepto de Ley, puesto que al ser imperativa significa que manda a hacer o no hacer algo, obligatoria que necesariamente debemos cumplir caso contrario la misma Ley es coercitiva, ello quiere decir que nos hace cumplir lo obligado por la fuerza, así como publica, significa que debe ser conocida por todos.

4.1.4. Reglamento

"*Un reglamento es una norma jurídica de carácter general dictada por la Administración pública y con valor subordinado a la Ley.*

La aprobación corresponde tradicionalmente al Poder Ejecutivo, aunque los ordenamientos jurídicos actuales reconocen potestad reglamentaria a otros órganos del Estado.

Por lo tanto, según la mayoría de la doctrina jurídica, se trata de una de las fuentes del Derecho, formando pues parte del ordenamiento jurídico. La titularidad de la potestad reglamentaria viene recogida en la Constitución Española. También se le conoce como reglamento a la colección ordenada de reglas o preceptos"[5]

Nuestra legislación permite la emisión de diferentes tipos de reglamentos

[4] AGUILAR, Leonidas. "DERECHO LABORAL", Primera Edición, pág. 74, Editorial jurídica. 2011 Cuenca-Ecuador.
[5] www/Wikipedia.org

dependiendo de cada Institución o caso concreto, es así que se puede elabora un reglamento para poner en vigencia una ley, una ordenanza o simplemente para normar una propiedad horizontal, son emitidos por diferentes instituciones o persona así como aprobado por la Autoridad que corresponda, desde estos puntos de vista y según los autores que a continuación señalo definen al reglamento.

4.1.5. Reglamento Interno

"*El Reglamento Interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa*"[6]

Así, debe contener a lo menos: las horas en que empieza y termina la jornada de trabajo y las de cada turno, los descansos, los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago; las personas a quienes los trabajadores deben dirigir sus reclamos, consultas y sugerencias de prevención, higiene y seguridad, las sanciones que se puedan aplicar a los trabajadores con indicación de las infracciones y el procedimiento a seguir en estos casos.; la forma de comprobación del cumplimiento de las normas previsionales y laborales; las normas e instrucciones

"*Es la recopilación de un conjunto de reglas que rigen sobre una materia específica; y, contiene normas explicativas y ampliatorias de la Ley que están sujetas y subordinadas a ella, para aplicar y Administrar Justicia con mayor*

[6] www.paritarios.cl

claridad y precisión. Es redactado y aplicada por las Autoridades de una Institución; y, es aprobada por las autoridades de la Función Ejecutiva"[7]

Ejemplo: El presidente de la República dicta un Decreto en Materia Laboral, el Ministro de Relaciones Laborales emite un acuerdo reglamentado el área laboral, y ejecutan los funcionarios y autoridades subalternas.

Todas las instituciones públicas y privadas, tienen un Reglamento para su administración y funcionamiento legal, para que los directivos y trabajadores respeten, observen y apliquen sus normas adjetivas.

Las empresas tienen Reglamentos Internos que se refieren a las relaciones de Empleadores, Directivos, Administrativos, trabajadores y demás personas que prestan sus servicios.

Así mismo se puede decir que es una norma obligatoria dictada por el poder Ejecutivo o por cualquier autoridad competente, cuyo fin es de aplicar la ley, interpretar sus disposiciones o llenar sus vacíos; por lo tanto, no puede alterar o modificar contenido de la Ley.

En forma general y para efectos de la presente investigación, ese es el concepto de reglamento.

4.1.6. Falta Reglamentaria

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntario o no que

[7] AGUILAR, Leonidas. "DERECHO LABORAL", Primera Edición, pág. 75, Editorial jurídica. 2011 Cuenca-Ecuador.

contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, una falta da lugar a aplicación de la sanción correspondiente.

En forma general se establece que la falta reglamentaria se da por descuido u omisiones que pueda tener el trabajador en el desempeño de sus funciones, sea con voluntad o no, pero lo interesante es que para que se pueda denominar falta y ser aplicada debe estar contenida en una normativa jurídica legalmente aprobada por la autoridad correspondiente, es decir respetando el principio constitucional que nadie podrá ser juzgado e impuesto una sanción si no se encuentra estipulado en una ley o cuerpo legal alguno.

4.1.7. Faltas Leves, Graves y muy Graves

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Faltas leves: Son aquellas que por descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo y que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

También se podría decir que son contravenciones, consideradas sancionables, de acuerdo al reglamento interno, sin llegar a ser delito o contravenciones penales cometidas dentro de la institución.

Faltas graves: Pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Faltas muy graves: Pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración, traslados a otro centro de trabajo y despido.

4.1.8. Sanciones

"La sanción disciplinaria administrativa, es una expresión de las potestades que le corresponden la Administración Pública, que se expresan en actos administrativos "la sanción administrativa es consecuencia de la potestad represiva que tiene todo Estado" [8]

Es la consecuencia jurídica por el incumplimiento de un deber u obligación que está debidamente tipificado como falta en la ley.

Es el castigo que se hace acreedor el funcionario o servidor público por incumplimiento de sus deberes y obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

El trabajador incurre en una falta cuando incumple de forma culpable sus obligaciones laborales. Las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores de conformidad a la graduación de las faltas y sanciones que se establezca para cada caso en el convenio colectivo aplicable

[8] Nelson López Jácome – El procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos.

al sector. Estas faltas podrán ser calificadas como leves, graves y muy graves.

Las sanciones leves: Las sanciones suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por sanciones graves: Pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta 20 días.

Por sanciones muy graves: Pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración, traslados a otro centro de trabajo y despido.

El trabajador no podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, pero sí tantas veces como faltas cometidas.

Las sanciones disciplinarias administrativas por orden de gravedad serán las siguientes:

1. Amonestación Verbal
2. Amonestación escrita
3. Sanción pecuniaria Administrativa
4. Suspensión temporal sin goce de remuneración
5. Destitución

Amonestación verbal.- Se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento institucional de personal.

Amonestación escrita.- Se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales y en los demás casos, la sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas, de conformidad a los reglamentos institucionales de personal

Sanción pecuniaria administrativa.- Se la conoce multa que la Autoridad competente impondrá la sanción pecuniaria administrativa que no exceda del 10% de la remuneración.

Suspensión temporal.- Sin goce de remuneración. Se impondrá la suspensión temporal sin goce de remuneración, en el ejercicio de sus funciones, por un periodo que no exceda de 30 días.

Destitución.- Es la separación del trabajador de su puesto de trabajo, previo el visto bueno y comprobado que ha incurrido una de las causales que establece el Art. 172 del Código del Trabajo.

4.1.9. Amonestación como Sanción Disciplinaria al Trabajador

La amonestación es una de las sanciones que se pueden imponer al trabajador que incumple con las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo.

La amonestación es la sanción disciplinaria más leve que se puede imponer a un trabajador, especialmente si se trata de una amonestación verbal que por su naturaleza no se incluye en la hoja de vida. Si se hace por escrito, su nivel

sancionatorio es superior por cuanto afecta su hoja de vida al formar parte de su expediente.

La amonestación, especialmente cuando se hace por escrito, debe contener de forma clara y puntual la falta que se le imputa al trabajador, lo mismo que las consecuencias de incurrir en tales faltas, de modo que el trabajador tenga conciencia y claridad de las consecuencias de sus actos y decisiones, y de esa forma convertir la amonestación no sólo en un elemento sancionador sino educador, formador.

La amonestación por lo general corresponde a faltas leves que no dan para suspender o despedir al trabajador; sólo para llamarle la atención respecto a faltas o comportamientos que si bien no son calificables de graves, están prohibidas en alguna norma interna de la empresa y que de ser recurrentes o repetitivas, pueden dar lugar a sanciones más fuertes.

La empresa debe establecer una progresividad o escala en su sistema sancionatorio, siendo la amonestación verbal la más leve, seguida por la amonestación escrita con copia a la hoja de vida, y seguidamente la suspensión del trabajador por un determinado número de días y en último caso, el despido por justa causa.

En algunos casos, y dependiendo de la falta que se le endilgue al trabajador, hay que dar la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos, para que ejerza su derecho a la defensa, puesto una amonestación puede en un futuro de

alguna forma servir de base para imponer una sanción más gravosa al trabajador.

Las amonestaciones no sólo sirven para armar un “expediente probatorio” en contra del trabajador para un posible despido futuro, sino que suelen ser utilizadas por la empresa como un mecanismo de evaluación para futuros ascensos, incrementos salariales o reconocimientos.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Reseña Histórica del Sistema Laboral en Ecuador

EL sistema laboral ha evolucionado, a través del desarrollo de la especie humana, es así que el hombre primitivo, después de dejar ser nómada, producía la tierra solo para la supervivencia de él y su familia, sin embargo con la organización de la familia, en clanes, aldeas y otras, fueron cambiando su forma de organización del trabajo, puesto que era el más fuerte el que tenía más derechos sobre los demás y sobre los bienes, como la tierra, cosechas y la misma fuerza laboral.

Las diferentes modalidades del trabajo, que fueron diferenciándose en incomparables abusos del hombre por el hombre, fueron las que marcaron la historia laboral y de los trabajadores, que nace precisamente del egoísmo y prepotencia de unos que vio la forma de esclavizar a su semejante y sacar provecho de ello, nace entonces lo que se conoce como la esclavitud.

La esclavitud, en esta modalidad de trabajo el ser humano es catalogado como mercancía, es decir es propiedad de otro que podía disponer hasta de su vida, su familia y bienes, realizaban trabajos principalmente de agricultura, manufactura entre otros, aquí el derecho del trabajo no existía, puesto que de ninguna manera era reconocido como trabajador, si no como simple herramienta de trabajo, por ello es considerada como explotación del hombre por el hombre.[9]

[9] Rafael Poma Neira – Procesos del Desarrollo Social. Tomo I -UNL

Otra modalidad del trabajo o forma de producir del hombre que se conoce en la historia, es el feudalismo, que consiste en mantener a la persona viviendo en su hacienda, entregándole una parcela de tierra que era cultivado para consumo de su familia, y el mayor porcentaje de s[10]u fuerza de trabajo debía hacerlo para el dueño y señor de la tierra, aquí se lo cataloga al hombre como siervo, se dedica la mayor parte a la agricultura, ganadería y artesanía, no se le cancela ningún salario por su trabajo, es la compensación por dejarlo vivir como arrimado en su tierra, tampoco se le reconoce ningún derecho como trabajador.

En esta modalidad de trabajo empieza a formase la industria caracterizada inicialmente, por la manufactura o telares que se producía para consumo interno, la producción agrícola y ganadera era trasformada, en otros productos que eran de más fácil consumo, y que posteriormente se dieron cuenta que no solo para consumo interno se debía producir, sino también para satisfacer necesidades de otra comunidades, cercanas a las de donde habitaban, y empieza el intercambio de productos, que se lo conoce con el nombre de trueque, que consiste en cambiar un producto por otro, aquí también nace el dinero que en la actualidad utilizamos, que era en diferente forma pero sirve para adquirir cualquier producto.

El hombre empezó a darse cuenta que debía cambiar su forma de producir, y que era más conveniente para ellos liberar al siervo o trabajador y cancelar por su fuerza de trabajo un salario, que en nada beneficiaba a sus súbditos, por cuanto el trabajo era mucho más mayor al irrisorio sueldo que percibía, empieza entonces a formarse un nuevo sistema de producción que hasta la actualidad

tiene su auge y que se denomina el capitalismo.

El capitalismo caracterizado por el capital, consiste en que el dueño de la empresa y medios de producción, pagan al trabajador o empleado un salario a cambio de su fuerza de trabajo, es en donde se empieza a reconocer los derechos de los trabajadores, pero que sin embargo tuvieron que sacrificarse muchas vidas para poder ser reconocidos sus derechos no en su totalidad pero en algo son mejores que los anteriores.

El abuso, la prepotencia y la forma de dominio de los grandes empresarios o dueños de los medios de producción fueron las causas para que los trabajadores con justa razón empiecen a protestar y reclamar sus derechos, ello conllevo a que se sacrifiquen vidas para beneficio de otros, así la historia nos cuenta, la huelga del primero de mayo de 1886 en Estados Unidos, conocido como los mártires de Chicago, donde miles de trabajadores fueron ejecutados por protestar se les conceda una mejor forma de trabajo y la lucha por establecer la jornada de trabajo en ocho horas, que hasta la presente fecha existe, la Revolución Francesa, y otras protestas que a nivel mundial marcaron tales hechos y que sirvieron de base para la liberación de otros pueblos

En nuestro país sobresale la Revolución de las Alcabalas, en Quito en 1592, la masacre en Guayaquil de cientos de obreros el 15 de noviembre de 1922 conocido o relatada en el libro denominado Las Cruces sobre el agua, son los acontecimientos que marcan nuestra historia laboral en el Ecuador, y que son precisamente estos los que conllevan a sus gobernantes, a legislar y elaborar leyes que reconocen los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

4.2.2. Régimen Laboral en las Empresas Públicas

Es evidente que la lucha por tener estabilidad se inicia con la industrialización, Por ejemplo, las máquinas, el capital industrial y la revolución industrial inglesa trajeron consigo la multiplicación de la producción y también el despido de miles de trabajadores de establecimientos industriales.

La industrialización tuvo su aspecto positivo y negativo. Por un lado mejoró la producción, tanto cualitativa como cuantitativamente; por otro, empeoró los niveles de vida de miles de trabajadores viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas.

El respeto al derecho de la estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico…sólo con el esfuerzo de trabajadores, empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, la de combatir el desempleo y subempleo. Obsérvese que se refiere al derecho del *trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación*, no a cualquier clase de trabajador.

Una de las bases para la constitución del Estado de Derecho, fue precisamente el derecho al trabajo, el mismo que aparece producto de injusticias y arbitrariedades cometidas en contra de miles de trabajadores que laboraban en diferentes formas, por ello en las Constituciones de los Estados, se reconoce este derecho en forma general, sin embargo con el surgimiento del Estado Constitucional de Derecho, y específicamente con la puesta en vigencia en

nuestro país de la Constitución de la Republica en el 2008, en el Art. 326, establece 16 principios constitucionales del derecho al trabajo, que todas los administradores de justicia están obligados a cumplir y hacer cumplir, con lo que el servidor público y trabajador en algo se encuentra protegido, considerando que la norma Constitucional está por encima de cualquier otra Ley o norma jurídica aplicable a cada caso.

Los derechos fundamentales así como los laborales se enuncian principalmente en la Constitución de la República, y en los tratados y convenios internacionales y son objeto de garantías normativas y jurisdiccionales.

Pero, ¿Por qué es importante conocer la naturaleza de la estabilidad laboral? Porque tanto la corriente defensora como detractoras de este derecho utilizan diversas concepciones, ya sea económica, social o jurídica, para que le sirvan de fundamento. La naturaleza de la estabilidad laboral puede ser socioeconómica o netamente jurídica.

La concepción socioeconómica parte de la necesidad de dar al trabajador una seguridad económica frente al riesgo del desempleo, se trataría de una reivindicación económica. Tanto las corrientes defensoras como las que atacan a la estabilidad se colocan dentro de esta perspectiva.

La concepción jurídica trata de precisar en qué casos no es jurídicamente justificable la terminación de la relación laboral. Afirman que existe grave confusión al enfocarse el derecho a permanecer en el empleo como un asunto de reivindicación económica. La abolición del despido no evita el desempleo, ni

la terminación de la relación jurídica laboral por parte del empleador, origina necesariamente desocupación.

Es muy difícil la separación de lo jurídico con lo económico, ya que el fenómeno jurídico se da dentro de un ambiente socioeconómico, sin embargo, opta por la naturaleza socioeconómica de este derecho al afirmar que "la estabilidad en el empleo no puede desligarse de consideraciones socioeconómicas por más que se quiera darle un cariz estrictamente jurídico… no se puede desconocer que detrás de tal tema existen intereses profundamente económicos … y si tal hecho no tuviera repercusiones económicas, el tema no se habría hecho tan discutible"

Desde el inicio de la vida republicana en nuestro país, y específicamente con la emisión de la Constitución se crean las instituciones del sector público, las mismas que para su funcionamiento necesitan contratar personal para que labore, desempeñando las diferentes actividades que cada institución tenía que realizar, surgiendo entonces la relación laboral entre los trabajadores y el Estado.

La forma que los diferentes gobiernos de turno trataron a la clase trabajadora, es perspicaz ya que los poderes que dominaban al país, eran los dueños de las industrias y empresas, es decir eran los dueños de los medios de producción y poco o nada les importaba el bienestar de sus trabajadores, les pagaban un sueldo irrisorio lejos de ser el justo por su trabajo, lo que ocasionó reclamos y huelgas que terminaron en grandes masacres por sus reclamos, todo ello a vista y paciencia de las diferentes autoridades del Estado.

El 10 de agosto de 1979, asumió el poder el Abg. Jaime Roldós Aguilera quien tuvo muchas expectativas de fortalecer a la clase trabajadora, sin embargo muy poco pudo hacer puesto que la oligarquía burguesa ecuatoriana unida a la internacional, no dejaron que cumpla con las expectativas que tuvo este gobierno, la crisis económica derivada de la deuda externa fue otro factor que impidió buscar una nueva forma de vida de los trabajadores.

Sin embargo, a comienzos del Gobierno, se intentó dar una respuesta a los requerimientos populares aumentando el salario del año de 1979, y fijando la semana laboral de 40 horas y la derogatoria de los decretos anti-obreros, fueron las únicas medidas que marcaron un alivio para la situación de los trabajadores del país.

Por otra parte ha ido avanzando el sistema laboral en nuestro País, se logró posteriormente el derecho colectivo del trabajo, donde pudieron formar sindicatos y asociaciones que elevaban sus reclamos a los diferentes gobiernos aunque con poco avance pero lograron sostenerse unidos, así como coadyuvaron para que se realicen reformas al Código del Trabajo que es el que rige para el sector público y privado.

Según lo determina el Art. 229 de la Constitución de la Republica, especifica: "*Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presenten servicios o ejerzan un cargo,*

función o dignidad dentro del sector publico…. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo"[11]

La definición de servidor público realizada por la Carta Magna comprende o abarca a toda persona natural que labore para el Estado, en cualquier forma sea con nombramiento, contrato ocasional, servicios profesionales, o que represente alguna función o dignidad como Ministro de Estado, Alcalde u otros, percibiendo una remuneración pagada con dineros públicos, extendiéndose para quienes laboran en empresas que al menos corresponda un 50% de acciones al Estado.

Dentro de este ámbito legal y constitucional, los que ejercen trabajos físicos que requieren de esfuerzo y no de muchos conocimientos son considerados obreros, y se rigen bajo el Código del Trabajo. Y quienes hacen labores netamente administrativas son empleados, regidos bajo la Ley Orgánica de Servicio Civil.

En la mayoría de empresas públicas poseen las dos clases, y los trabajadores están regidos por un reglamento interno que regulariza sus actividades, este reglamento es aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales mismo que tienen sus directrices para aprobarlo, es decir de ninguna forma puede el empleador juzgar e imponer una sanción por falta cometida por el trabajador directamente, sin la intervención del Inspector de Trabajo, a no ser el descuento que establece el Art. 54 del Código del Trabajo, estándole prohibido al empleador imponer indemnizaciones al trabajador por concepto de faltas.

[11] Constitución de la República del Ecuador- Ediciones legales. Quito Ecuador

4.2.3. Primeras Leyes Laborales

Con la incorporación de nuestro país como República, nace también la primera Constitución elaborada y puesta en vigencia, por el Congreso Constituyente reunida en Riobamba del 10 de agosto al 11 de septiembre de 1830, en el que se incorpora un capítulo sobre Legislación Laboral, manteniendo de alguna forma los rezagos o costumbres de la legislación colonial, que marcaron los hechos en la denominada Gran Colombia.

4.2.3.1. La Legislación Social Juliana

Mediante Decreto del 13 de Julio de 1925, en ese entonces, la Junta de Gobierno, crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, en la actualidad Ministerio de Bienestar Social, se conoce que el primero en la historia nacional, el Estado organizo un departamento de carácter especial a nivel ministerial, fue encargado controlar la previsión de los problemas sociales y del trabajo, que ya se ventilaban en materia de conflictos, de la beneficencia, sanidad e higiene, destinada de manera favorable a la clase trabajadora.

Se reconoce la presencia del Doctor Isidro Ayora, en calidad de Presidente Provisional de la República, encargado del cumplimiento de los postulados que fueron decretados en el movimiento del 9 de Julio de 1925, tiempo en el cual expidió decretos y leyes, conocidos en la Legislación social Juliana, época en que se manifiesta la inestabilidad política y crisis económica del país, se presentan enfrentamientos agudos entre las distintas fracciones capitalistas, de políticos en supuestamente encontrar reestructuración al Estado, reformas

administrativas en coparticipación de partidos obreros y la burguesía, expresión que la demostraron cuando apoyaron al Velasquismo, colaboraron en los ministerios y parlamentos, mientras abandonaron la tesis y sus programas iniciales.

Pese a los grandes avances de la organización y lucha de los obreros en el devenir histórico, los peligros y las limitaciones que nos asechan son múltiples, por la misma presencia de cada vez un coherente proceso de dominación bajo la dinámica de “modernización” contenido que es parte de nuestra investigación, que por una parte se enmarca con el proyecto de los capitalistas por instaurar una democracia antipopular, y por otra parte el desarrollo de los capitalistas de mayor dependencia de los monopolios imperialistas quienes han sometido a las organizaciones.

Sin embargo no podemos dejar de lado la instauración de algunas Leyes favorables expedidas por Decretos oficiales como:

La Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, del 4 de marzo de 1927, bajo responsabilidad de los Artículos 1, 2, 5, 6 del Código de Trabajo.

Ley de Contrato Individual de Trabajo, del 6 de octubre de 1928, define el concepto de patrón, incluye al Estado, las entidades de Derecho Público, determina la Autoridad ante quien celebrarse los contratos, cuando serán por escrito y sus requisitos, duración máxima, tiempo, salario. Excluyeron el trabajo agrícola, servicio doméstico y trabajo a domicilio.

Enumero causas y condiciones para dar por terminado los Contratos,

suspensión, las personas capaces de contratar, intangibilidad de salarios, regulo causas para el despido de los trabajadores, abandono, crédito privilegiado al adeudado trabajador en caso de muerte, solidaridad patrono, ley como piedra sillar en el derecho laboral entre otros.

La Ley de duración máximo de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal, del 6 de octubre de 1928, consagra la jornada de 8 horas días y cuarenta y ocho hebdomadarias, domingos y días de las fiestas nacionales son de descanso forzoso, se podrá laborar por remuneraciones adicionales, se determina sanciones por violar la Ley, se exceptúan algunas de ellas.

La Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad, del 6 de octubre de 1928, se prohíbe el trabajo a menores de catorce años, se extiende a menores de dieciséis años, a la mujer trabajadora la ley prohíbe ocupar tres semanas anteriores y tres posteriores al parto y no podrá ser despedida, dispondrá durante los nueve meses posteriores al parto, el tiempo necesario para lactancia de su hijo.

La Ley de Desahucio al Trabajo, del 6 de octubre de 1928, establece que serán comunicado por escrito la terminación laboral, con anticipación mínima de un mes y de 15 días por la del trabajador, de no cumplirse se entenderá como Despido Intempestivo, por lo que se tiene que indemnizar al trabajador, La Ley establece normas para el desahucio en caso de obra cierta o a destajo, no rige en casos de accidentes.

La Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo, del 6 de octubre de 1928,

el, patrono será responsable de todo accidente de trabajo ocurrido en el trabajo, las enfermedades profesionales se asimilan a los accidentes de trabajo, queda exento la culpa del trabajador o fuerza extraña al trabajo.

La Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo, del 8 de octubre de 1928, establecen su juzgamiento entre patrones y trabajadores, como son a los comisarios de trabajo, a su falta la policía, establecen trámites para la solemnidad sustancial, informe del Inspector de Trabajo, controversias que se tramitaran en papel simple.

La Legislación Postjuliana, hasta la promulgación del Código de Trabajo, obedece a la renuncia del Presidente Ayora, acaecida el 24 de agosto de 1931, esto permitió que la República entre en un periodo de inestabilidad política; sin embargo a partir del año 1934 se dictan leyes y decretos laborales que hasta la presente fecha se mantienen con reformas o derogaciones. Código de Trabajo que fue expedido por el Jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez el 5 de agosto y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en el Registro Oficial números del 78 al 81, correspondiente del 14 al 17 de noviembre de 1938.

Este mismo Congreso aprobó algunas Leyes y dictó decretos, entre estos estaba el Código Civil que mantenía un capítulo sobre la Legislación Laboral, que regulaba las relaciones laborales entre empleador y trabajador, en este sentido el Dr. Leónidas Aguilar en su obra Derecho Laboral Teórico y Práctico nos hace alusión a lo siguiente.

“Los gobiernos provisionales de Manuel Gomes, Rafael Carvajal y José María Avilés… el 04 de noviembre de 1860, ponen en vigencia el Código Civil… reformado el 8 y 20 de agosto del 1886. Hay un avance en las conquistas de los derechos del trabajador, se acepta limitar la jornada de los obreros que no podía excederse de sol a sol. De 12 horas diarias de trabajo” [12]

De lo relatado se puede catalogar que es una de las primeras leyes especiales ecuatorianas, que regulo el derecho laboral en el Ecuador, puesto que ya existía en la Constitución de la República el reconocimiento del derecho Laboral, que no eran las aspiraciones de los trabajadores, pero al menos se empezaba a considerar y reconocer un derecho como el de la jornada laboral, que no era la jornada conquistada a nivel internacional, pero de alguna manera iban ganando este derecho.

Dice también el Dr. Leónidas Aguilar en su obra materia del presente estudio; “*La primera Ley del Trabajo, sancionada por el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1961, establece que todo trabajador, sea la naturaleza que fuera, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo el día domingo y días de fiestas legales*”[13]

De esta forma iba ganando reconocimiento los derechos laborales, aunque la jornada ya se establecía en ocho horas diarias, se obligaba a laborar los días sábados, con descanso el día domingo y fiestas cívicas, era un reconocimiento

[12] Aguilar Leonidas. DERECHO LABORAL TEORICO Y PRÁCTICO. Primera Edición-Cuenca Ecuador 2011
[13] Aguilar Leonidas DERECHO LABORAL Y PRÁCTICO. Primera Edición-Cuenca Ecuador 2011

más para el trabajador, de entonces se ha ido dictando decretos y reformas a la Ley, precisamente en el Gobierno del Dr. Isidro Ayora, que los señalo brevemente a continuación:

- Decreto Nro. 24 del 13 de julio de 1925, que crean la inspectoría General del Trabajo

- Decreto Nro. 25 del 15 de julio de 1926 que crea la junta Consultora del Trabajo.

- Decreto Nro. 31 del 29 de julio de 1926 emite el Reglamento de Inspección del Trabajo

- Ley de prevención de accidentes 04 de marzo de 1924, que obliga a los patronos afiliar al seguro social a sus subalternos.

- Ley de Contrato individual de trabajo, 06 de octubre de 1928, define lo que es patrono e incluye al Estado y sus instituciones como tal, y especifica las clases de contratos.

- Ley de duración de la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, 06 de octubre de 1928.

- Ley del trabajo para mujeres y menores de edad, 06 de octubre de 1928, solo podrán laborar menores de 14 a 16 años de edad; y las mujeres embarazadas no podían laborar tres semanas antes y después del parto, recibirá el 50% de la remuneración y podrá dar de lactar nueve meses a su hijo.

- Ley del Desahucio, y de procedimiento de acciones que establece el juzgamiento de las infracciones y trabajadores, no se podía dar por terminado el contrato laboral sin que exista comunicación a la otra parte, del 06 de octubre de 1928; y,

- La Ley de responsabilidad de accidentes, 06 de octubre del 1928

Estas son las principales leyes y decretos que fueron el cimiento o base para la creación del Código del Trabajo en nuestro país, debiendo resaltar que posterior a la emisión de estas normas legales, se produjo una inestabilidad política que se reformaron algunos decretos y leyes, pero que van mejorando la normativa legal del trabajo, como por ejemplo se reconoció el derecho al descanso en la tarde los días sábados, se dio más atribuciones a la Inspectoría de Trabajo, apareció la figura del Visto Bueno, se reconoció la estabilidad de los trabajadores y se obligó a celebrar y registrar los contratos de trabajo por escrito, entre otros derechos que beneficiaban a los trabajadores.

4.2.4. Primer Código del Trabajo en el Ecuador

Fue expedido el 05 de agosto de 1938 por el Jefe Supremo de la República General Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente, promulgado en el Registro Oficial en los números 78 al 81 del 14 de noviembre de 1938. Este es el primer Cuerpo Legal que reguló y se aplicó directamente para resolver controversias laborales entre trabajadores y patronos, producto de la relación laboral habida en nuestro país, ya que anteriormente se juzgaba estas con normativa que establecía el Código Civil, que dedicaba un capítulo al

Derecho del Trabajo.

El Dr. Leónidas Aguilar, en su obra de Derecho Laboral, al referirse a la codificación del Código del Trabajo señala:

"*La Primera Codificación del Código del Trabajo: del 4 de septiembre de 1961, obra de la Comisión Legislativa, se basa en 27 decretos reformatorios y dos resoluciones interpretativas. La segunda codificación de 7 de junio de 1971, hecha por la comisión jurídica se fundamenta en 8 decretos reformatorios. La tercera codificación en orden cronológico es la del 30 de junio de 1978, se basa en 50 decretos reformatorios y tres resoluciones de la Corte Suprema de Justicia. El Congreso Nacional y el Presidente de la República han modificado, revisado, vuelto a redactar según las conquistas y necesidades del sector laboral: 1) El Art. 46 del código del Trabajo dice "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales*"[14]

Como había comentado anteriormente, tanto el poder Ejecutivo como Legislativo de aquel entonces, realizaba las reformas o emitía leyes en base a la presión y reclamo de los movimientos obreros, por ello es que una vez elaborado y puesto en vigencia el primer Código del Trabajo, se producen reformas inmediatas que están basadas en decretos e interpretaciones de la Corte Suprema de Justicia, que presionados por los movimientos laborales debían legislar acorde a los reclamos y necesidades de ese sector, lo que se visualiza que la lucha laboral no ha sido fácil, sino que tuvieron que pasar muchos sacrificios a fin de poder

[14] Aguilar Leonidas. DERECHO LABORAL TEORICO Y PRÁCTICO, Primera Edición-Cuenca Ecuador 2011

ser escuchados y lograr se incorpore como Ley sus conquistas.

En relación al derecho al trabajo y al buen vivir, nuestra Constitución establece los siguientes principios respecto a la situación laboral de las personas ecuatorianas.

1. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades (Art. 10 numeral 2)

2. 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 una vida decorosa y remuneraciones justas. (Art. 33)

3. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, el estado garantizara y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social. (Art. 34)

4. Derecho al trabajo remunerado de acuerdo a sus capacidades y limitaciones y a la jubilación universal. Derecho al trabajo de las personas mayores adultas, de acuerdo a su capacidad y limitaciones en el sector público y privado (Art. 37)

5. Derecho al trabajo a las personas jóvenes con énfasis en la capacitación y a su primer empleo. (Art. 39)

6. El derecho al trabajo a las mujeres embarazadas sin discriminación de su condición y derecho a la maternidad. (Art. 43)

7. Protección a los jóvenes en el trabajo y como caso excepcional el de

adolescentes. (Art. 44,45)

8. El derecho al trabajo de las personas discapacitadas en condiciones de igualdad de oportunidades. (Art. 47)

9. El derecho a la libertad de contratación. El derecho a la libertad de trabajo. No será obligado el trabajo gratuito o forzoso. (Art. 66 numerales 16 y 17)

10. El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas… (Art. 325).

11. Por último El Art. 326 de la Carta Magna, establece que el derecho al trabajo se sustentaran en los siguientes principios, señala 16 de ellos y entre los más importantes señala: El Estado garantiza el pleno empleo con la eliminación del desempleo y subempleo. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario. En caso de duda sobre el alcance de las normas laborales, se aplicará la más favorable al trabajador. Al trabajo de igual valor y remuneración. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores, en un ambiente sano que garantice seguridad. Toda persona tendrá derecho a ser reintegrada a sus labores después de un accidente de trabajo o enfermedad. Derecho a la libre asociación, como sindicatos u otras organizaciones en forma libre y voluntaria para su ingreso, como para renunciar a ellas, incluido los empleadores. En el sector público los trabajadores tienen derecho a formar una sola organización (sindicato único). Es válida la transacción laboral, siempre y cuando no implique la renuncia de derechos y celebrada ante autoridad competente. Los conflictos colectivos de trabajo serán

sometidos a conocimiento de los tribunales de conciliación y arbitraje. Se garantiza la contratación colectiva entre empleadores y trabajadores, con sujeción a la ley. Derecho de los trabajadores a la huelga con protección de sus dirigentes, así como el derecho al pago por parte de los empleadores. Prohibición de la paralización de los servicios públicos. La relación laboral entre empleador y trabajador será directa y bilateral, se prohíbe la precarización del trabajo, la intermediación laboral, la tercerización laboral y la contratación por horas.

1. Derecho a una remuneración justa, misma que es inembargable, a excepción del pago de pensiones alimenticias.

Las obligaciones económicas que el empleador deba a sus trabajadores, por concepto de trabajo, constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a los hipotecarios. El trabajador tiene derecho a participar de las utilidades de la empresa, en el sector privado, en donde el Estado sea socio mayoritario, no habrá utilidades. (Art. 328)

Nuestra Constitución, protege de una manera muy amplia los derechos de los trabajadores, principalmente estos derechos no tenían mucha relevancia antes de la emisión de la Constitución en el año 2008, al punto que ni siquiera los organismos de control como el Ministerio de Relaciones Laborales, exigía a los empleadores paguen a sus trabajadores un salario justo, muchos empleadores no afiliaban a sus trabajadores al Seguro Social, las remuneraciones adicionales tampoco se les cancelaba puntualmente, e incluso en algunas empresas públicas como por ejemplo los Municipios, a los trabajadores por tres a seis

meses no se les afiliaba al Seguro, actualmente con las inspecciones que realiza el Ministerio, obliga a que se cumpla con todo derecho adquirido incluidas las empleadas domésticas, que era un sector que se lo tenía marginado y olvidado.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Sindicalismo en las Empresas - Antecedentes Históricos

La evolución del sindicalismo en el mundo es realmente espectacular, no sólo por las conquistas alcanzadas, o por la demostración de que efectivamente ha sido la forma asociativa, el elemento fundamental para la generación de derechos, mediante lo cual se ha logrado el reconocimiento nacional e internacional de los mismos, sino porque además mediante el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, se ha determinado la formación de organizaciones sindicales que han conseguido su reconocimiento como institución orgánica de gran significado para el derecho del trabajo, a su vez base del derecho colectivo del trabajo.

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, tenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápida mente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido. [15]

Sobre este tema hay que comentar, que en siguiente punto se hace una cronología de la evolución del sindicalismo a nivel nacional, lo que debe de tomarse en consideración y complemento de lo que aquí se diga.

El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país. El sindicato es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexas, se

[15] www/cursoaiv.edu. derecho laboral colectivo

unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos.

4.3.2. Causas y Efectos que producen las Faltas Cometidas por un Trabajador

Tanto el empleador como el trabajador, deben tener seguridad en su trabajo el primero para asegurar que su producción no se vea afectada y el segundo para asegurar su estabilidad, es decir cuando existe una armonía entre estas dos partes y cada uno cumpla con su rol, no existe controversias y no existiría necesidad de aplicar el derecho laboral.

Sin embargo cuando un trabajador a cometido una falta dentro de su trabajo, la Ley regula ello, y según la normativa legal que regula esta teoría se debe aplicar lo más favorable al trabajador, lo que estimo procedente ya que el trabajador es la parte más desprotegida y necesariamente el legislador a considerado ello, por supuesto después de una larga lucha de los trabajadores a nivel mundial.

Según nuestro Código laboral, en el Art. 542 numeral 7 establece, que es facultad de los inspectores de trabajo el de imponer sanciones que establece el Código del Trabajo, y al referirse a sanciones el Art. 627 especifica; "*Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al*

infractor “[16]

El Código del Trabajo no específica el procedimiento para que el empleador imponga una multa al trabajador por haber incurrido en alguna falta, tampoco especifica cuáles son consideradas como faltas leves y graves, a diferencia de la Ley Orgánica de Servicio Público que regula a los servidores si establece la clase de falta que puede incurrir el servidor y claramente expone la sanción que debe aplicarse.

Esto acarrea que necesariamente el empleador al no tener un reglamento de trabajo, aprobado por el Ministerio de relaciones laborales, tiene que acudir al Inspector del Trabajo para que sea este quien deba imponer la sanción que corresponda como especifica la norma anteriormente trascrita, previa audiencia del presunto infractor, lo que estimo procedente para faltas graves, puesto que justificaría realizar dicho trámite.

Considero que las Instituciones del sector Publico, en razón que cuentan en su mayor parte con al menos un abogado pueden tranquilamente seguir estos trámites administrativamente, y que luego pueden ser impugnados ante el Juzgado Laboral de su respectiva Jurisdicción, igual como sucede con los empleados que pueden impugnar estas decisiones ante el Tribunal Contenciosos Administrativo, tomando en cuenta que nuestra Constitución manifiesta que tenemos derecho a un mismo trato, igualitario y justo.

Por otra parte los derechos laborales, como sabemos nacieron con la finalidad

[16] Código del Trabajo. Título VII- Art. 627 - 2013

de proteger al trabajador, debido principalmente a las desigualdades que vivían, desde este punto de vista se generaron dos caminos el uno que se legisle con normas que protegen al trabajador y por otro lado la auto defensa de los interesados o trabajadores, en razón de ello una mayor parte de países del régimen democrático optaron por crear estas normas en la forma que más favorezca a los trabajadores.

En efecto los derechos laborales constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder público, por ello es que incluso se le prohíbe al trabajador renunciar a su derechos en beneficio de sí mismo y su familia; así mismo según lo determina el Art. 5 de Código del Trabajo expresa; "*Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos*".

Esta obligación que tienen los funcionarios judiciales también la es para el sector administrativo, pero siempre dirigido a la protección del trabajador, sin embargo también es conocido que en muchas instituciones públicas existen trabajadores que dentro de sus labores cometen anomalías, que es muy difícil de juzgarlas debido a que las autoridades laborales los protegen, como en muchos casos se dan con el uso de vehículos y combustible, y a veces de ciertos choferes que laboran bajo la influencia del alcohol, que pese a que ingieren en poca cantidad esto no se puede demostrar por falta de una prueba científica y el procedimiento para practicarla.

Por otra parte estimo procedente distinguir el conflicto laboral y controversia

laboral, para ello es preciso conceptualizar lo siguiente;

"¿Qué se entiende por conflicto y por controversia laboral?. La distinción terminológica nos indica que no son similares, sino muy diferentes. Se denomina conflicto laboral a toda pugna de intereses entre los trabajadores y su empleador. Es una explosión emocional e irracional de intereses contradictorios entre los propietarios del capital y los poseedores de la fuerza humana de trabajo. Es siempre una situación de hecho. El conflicto surge cuando no existe armonía ni en el pensar ni en el obrar entre las dos partes de la relación laboral. El conflicto laboral es la antesala de la controversia; puede llegarse a ella, si el conflicto no es solucionado adecuadamente en el nivel correspondiente.

La controversial laboral, en cambio, es una situación de derecho que se caracteriza porque su solución es confiada directamente a la jurisdicción laboral. A través de la controversia laboral el interesado recurre a la tutela jurisdiccional de sus intereses y reclama la actuación del órgano judicial correspondiente.

Son notas diferenciales del conflicto y de la controversia laboral, las siguientes: la expresión conflicto laboral es genérica; la controversia es específica. Las acciones del conflicto pueden ser licitas o ilícitas; las de la controversia, son lícitas. El conflicto es una situación de hecho; la controversia, de derecho. Generalmente el conflicto y sus resultados no están amparados por la ley; en cambio, la controversia[17]

Los conflictos son desacuerdos de las partes trabajador y empleador, sea por

[17] www.ts-lawfirm.co.il/ buenas tareas

intereses económicos y sociales, que cada parte se desea tener, generalmente este se soluciona mediante el dialogo, muchas veces con intervención de la Autoridad laboral, dejando constancia de dicho acuerdo por escrito a fin de que posteriormente tenga validez jurídica y se cumpla con lo acordado.

En cambio la controversia, es de forma específica, surge cuando no se ha reconocido un derecho particular del trabajador está tipificada como infracción laboral en la ley y debe ser ventilada y resuelta por la Autoridad laboral, tiene como objetivo solucionar intereses particulares de cada parte y que muy bien puede hacerlo mediante acuerdo, o en su lugar es la Autoridad del trabajo quien impone la solución.

4.3.3. Ley

Según lo determina el Art. 1 del Código Civil Ecuatoriano, define: "Es la declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe y permite"[18].

La declaración de la voluntad soberana se refiere a quienes crean las leyes, son los Asambleístas, que nos representan a los ecuatorianos por así haberlos elegido en un proceso electoral; manda cuando nos obliga hacer algo, por ejemplo el sufragio es obligación para todos los ciudadanos ecuatorianos mayores de 18 años; prohíbe todo lo no está permitido legalmente, como ejemplo cometer delitos contra la propiedad y otros; y, permite cuando hacemos lo que nos beneficia y creemos convenientes a nuestros intereses por ejemplo celebrar

[18] Código Civil Ecuatoriano, Artículo 1, Ediciones Legales Quito-Ecuador

un contrato, un matrimonio etc.

4.3.4. Trabajador

El Art. 9 del Código de Trabajo define al Trabajador en la siguiente forma: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de una obra y puede ser empleado u obrero”. No menciona al profesionista parlamentario, funcionario trabajador especial y jubilado.

Trabajador es la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato.

4.3.5. El Empleador

El Código del Trabajo en Art. 10 señala el concepto de empleador y dice: “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”

“La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”

Desde este punto de vista el empleador es toda persona jurídica o natural, que utiliza los servicios de una o varias personas para cumplir una actividad o trabajo

se físico o intelectual que va en beneficio de la Empresa o Institución.

Es decir es la persona que ejecuta el trabajo en cualquier empresa, institución pública, privada o persona natural, nuestra Constitución de la República en el Art. 229 señala o denomina a los trabajadores como obreras y obreras y que se regirán por el Código del Trabajo.

4.3.6. El Derecho Laboral en nuestra Constitución

Cada derecho desde el punto de vista jurídico, constituye el planteamiento en reunir reglas jurídicas totalmente relativas para el campo laboral, mediante una serie de actividades productivas sujetas a la remuneración pactada en diferentes condiciones de trabajo, principio que el empleador o quien hace las veces de patrono obligadamente tiene que cumplir lo dispuesto en el Código de Trabajo, de no cumplirse sus resultados son desastrosos.

Cuando me refiero a las normas constituidas en el Código Laboral, será el procedimiento propio de las funciones administrativas y el proceso final a la que está sometida para resolver las diferentes controversias de caracteres entre el empleador y trabajador, o el establecer respeto a lo acordado jurídicamente evitando de esta manera que se violen a los reglamentos o cuerpos normativos, lesionar los derechos por decisiones propias administrativas del empleador, caracterizada en los contratos por su naturaleza y especies.

Según lo que determina nuestra Constitución de la República, específicamente en el art. 326 señala algunos principios y derechos, estando entre ellos los más importantes y aplicables al trabajador que me refiero en la siguiente forma.

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo: Este principio señala que el Estado será el primer propulsor de impulsar el empleo en nuestro país, ayudará al desarrollo de los individuos, es decir el trabajo es un derecho y en deber social, por ende los ecuatorianos tienen derecho a tener un trabajo digno fomentar el desarrollo personal y el de su familia.

2. Los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación en contrario. La indisponibilidad que tiene el trabajador frente a sus derechos, es con el objetivo que los mismos no pueda tomarlos a su libre arbitrio, ya que el Estado como ente regulador protege los mismos, ello tiene su lógica, en este mundo y país donde las fuentes de trabajo son limitadas, debe tomarse en cuenta la irrenunciabilidad, puesto que muchas de las veces el trabajador con el fin de laborar y adquirir el sustento de vida acepte laborar en las condiciones que el empleador le imponga, pese a ello existe mucha explotación aun todavía de personas que no reciben una remuneración justa y equitativa como lo manda la Constitución y demás leyes que al igual trabajo igual remuneración.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estás se aplicaran a las personas más favorables a las personas trabajadores. Este principio protege al trabajador cuando existe contradicciones entre dos normas jurídicas para resolver algún caso, se aplicara la regla denominada in dubio pro operario, que quiere decir lo más favorable al trabajador, igual sucede cuando existe duda al analizar los elementos aportados como prueba y no son tan convincentes al juzgador, aplicara lo más favorable al trabajador.

4. A trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración; La Ley protege para que el empleador en forma obligatoria cancele a su trabajador una remuneración justa y equitativa por su trabajo, en tal razón en nuestro país nadie podrá percibir una remuneración menor a una remuneración básica unificada que para este año 2013 está en 318 dólares.

5. Corresponde al numeral 6) *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a hacer reintegrada al trabajo y mantener la relación laboral de acuerdo con la Ley*. Un accidente de trabajo que pueda sufrir el trabajador, no es causa para que pierda su estabilidad laboral, sino que obliga al empleador a recibirlo aun si disminuyeron sus capacidades.

6. Corresponde al numeral 13) *Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la Ley*. A más de los derechos que establece la Constitución y la Ley, a favor de trabajadores y empleadores, pueden estos celebrar contratos colectivos en el que establecen otros derechos, principalmente económicos que se denominan conquistas en beneficio propio de ellos.

7. Corresponde al numeral 15) *Se prohíbe la paralización de los servicio de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífica, procesamiento, transporte y distribución de combustible transportación pública, correos y telecomunicaciones*. La constitución no solo protege al trabajador individualmente, sino que también protege a la colectividad, prohibiendo la paralización de servicios básicos que presta el Estado, lo que tienen lógica ya

que si uno de estos servicios se paraliza, ponen en peligro la vida de las personas.

8. Corresponde al numeral 16) *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo*. La Constitución clasifica a las personas trabajadoras en empleados y trabajadores, los primeros amparados con la Ley de Servicio Público realizan trabajo intelectual y los segundos amparados con el Código del Trabajo realizan trabajos físicos.

El Derecho Laboral guarda relación con principios fundamentales de las personas como el de irrenunciabilidad de sus derechos, se sustenta en la misma Constitución del Ecuador y el Art. 4 del Código de Trabajo manifiesta la "Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"

El principio de irrenunciabilidad plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo. El ordenamiento jurídico laboral se aleja nuevamente de los criterios civilistas, que recogen los principios contrarios, de la renunciabilidad de los derechos y de la autonomía de la voluntad. Respecto del alcance de la irrenunciabilidad la cuestión presenta matices en los diferentes ordenamientos jurídicos, pero el nuestro recoge este principio en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de

la República, establece que "*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario"*[19].

De hecho la parte más desprotegida dentro de una relación laboral es el trabajador, ello se da debido a que en nuestro país principalmente es difícil encontrar un trabajo estable, al menos en el sector privado las condiciones las pone el empleador, muchas de las veces haciéndoles firmar actas, contratos o cualquier otro documento que compromete al trabajador, por ello es que este principio protege más a las personas trabajadores, estableciendo que será nula toda estipulación en contrario, es decir si el servidor firma algún documento renunciando a sus derechos esto está en contra de este principio consecuentemente es ilegal y puede reclamar a través de alguna acción administrativa o judicial.

Como ejemplo puedo decir, cuando mediante acuerdo mutuo de las partes se da por terminada la Relación Laboral, y en la misma se hace constar que el servidor no planteará ninguna acción administrativa ni judicial, sin embargo este puede plantear la acción correspondiente cuando alguno de sus derechos no hubiese sido reconocido como pago de haberes e indemnización que estaba obligado el empleador a cancelar.

Puedo decir también que el Derecho Laboral guarda relación con otros amplios principios, entre ellos: el principio favor pro- operatorio, intangibilidad, obligatoriedad al trabajo, libertad para trabajar, el derecho que se tiene al trabajo.

[19] Constitución de la República del Ecuador. Título VI. Capítulo VI. Sección Tercera – 2008.

El primero resulta ser un protector a los trabajadores, la intangibilidad que se desprende del Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, principio que el legislador no puede mediante una ley desmejorar derechos y prestaciones a favor de los trabajadores si se encuentran legalmente establecidos a la fecha que se expida otra ley; la Obligatoriedad que consta en el Artículo 2 del Código de trabajo, el cual lo reconoce y prescribe su obligatoriedad; la libertad de trabajo está relacionada con la que libremente se la escoja mediante disposiciones o condiciones que permitan rendimiento y provecho.

Desde este punto de vista considero que dentro del marco constitucional, deben expedirse y reformarse las leyes en el país entre ellas las laborales, debiendo obligadamente guardar conformidad y sujeción con los derechos y garantías constitucionales; y, que cualquier reforma que se realice a la Constitución producto de nuevos avances o evolución del derecho, conflictos u otros deberá considerarse los avances y progresos alcanzados por el derecho laboral.

4.3.7. Normas y Garantías Laborales

Siendo el Derecho del Trabajo, un conjunto de normas dictadas por el Estado que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores el mismo gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa y a una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, el mismo se regirá de normas como: El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, así mismo busca el equilibrio armónico del individuo en la familia y en la sociedad en tal forma que se llegue a la libertad, la dignidad y la felicidad de las personas.

Así mismo el Estado garantizará la intangibilidad de los derechos de los trabajadores de tal manera velara porque se observe la justicia entre las relaciones entre empleadores y trabajadores, de tal manera dichos derechos son irrenunciables; está renuncia es reconocida cuando el trabajador renuncia a ellos de forma voluntaria.

Otro punto importante que cabe señalar es que la remuneración que percibe el trabajador es inembargable salvo el caso de pago de pensiones alimenticias. Dentro de los Derechos que la Constitución de 1.929 garantiza al Trabajador es el derecho de Asociación Profesional ya que gracias a este las partes pueden hacer respetar y cumplir con los derechos y obligaciones que los ampara como tales.

El Derecho que la mujer tiene como trabajador en igualdad de género, hecho importante ya que la mujer ha llegado y llegará a cumplir puestos de trabajo de gran relevancia en la sociedad.

Según nuestro ordenamiento jurídico, todos los actos administrativo, judiciales o de cualquier índole deben estar dictados de acorde a lo que dispone nuestra Constitución, es por ello que el Ar. 424 de la Carta Magna expresa; " *La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico"; y. el Art. 425 del mismo cuerpo legal dice; "El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución, los Tratados y Convenios Internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, los acuerdos y resoluciones; y, los demás actos y decisiones de los poderes*

públicos"[20]

Como había hecho referencia anteriormente, nuestro país es un Estado de Derechos y Garantías Constitucionales, en razón de ello la Constitución es la Suprema Ley que regula todo el ordenamiento jurídico en nuestro país, de allí que en derecho laboral es aplicable la normativa constitucional antes que cualquier otra, sin embargo debemos tener en cuenta que el mismo cuerpo legal referido en el Art. 425 en su parte final establece, que la jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

El Art. 33 de la Constitución de la República, establece; "*El trabajo es un deber y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*"[21]

Lo descrito nos permite establecer que tratándose de garantías constitucionales, el Estado busca dignificar la vida humana, ante lo cual, es importante hacer relación a lo que menciona el inciso cuarto del Art. 11 de la misma Constitución que determina que los derechos y garantías establecidas en dicho cuerpo legal, son de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor público,

[20] Constitución de la Republica Titulo IX. Capítulo Primero - 2008
[21] Constitución de la Republica Titulo II. Capítulo Primero - Sección Octava - 2008

administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Al garantizar una justa remuneración por el trabajo desempeñado es precisamente para que el trabajador pueda vivir dignamente con su familia, por ello es que también el numeral 17 del Art. 66 de la Carta Magna prohíbe que las personas realicen un trabajo gratuito.

Como había señalado anteriormente el Estado garantiza el derecho al Trabajo a todos sus habitantes, reconociendo incluso todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autonomía ya que considera que los trabajadores son actores sociales productivos. La vinculación que nace entre empleador y el trabajador, su vigencia y terminación, se encuentran garantizados en la Constitución existiendo normatividad de menor jerarquía que regula estas relaciones como el Código del Trabajo, convenios internacionales ratificados por el Ecuador, decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y en general las disposiciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las normas generales que rigen al derecho laboral ecuatoriano, a más de la Constitución, están los convenios Internacionales, los cuales han sido aceptados y firmados por nuestro país, estos instrumentos internacionales contienen reglamentación que tiene que ser acogida por los países miembros, estando entre ellos; la declaración universal de los derechos del hombre, la declaración americana de los derechos del hombre, la Carta de punta del este, el acuerdo de Cartagena y los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código del Trabajo en nuestro País es otra de las normas que regula el derecho laboral, precisamente a los trabajadores o quienes realizan trabajos manuales, físicos con poca intervención del intelecto, y según nuestra Constitución los denomina obreros.

Cuando nos referimos a las normas constituidas en el Código Laboral, será el procedimiento propio de las funciones administrativas y el proceso final a la que está sometida para resolver las diferentes controversias de caracteres entre el empleador y trabajador, o el establecer respeto a lo acordado jurídicamente evitando de esta manera que se violen a los reglamentos o cuerpos normativos, lesionar los derechos por decisiones propias administrativas del empleador, caracterizada en los contratos por su naturaleza y especies.

Las normas de seguridad social, principalmente la Ley de Seguridad Social y su Reglamento, y más normativa legal que rige a esta Institución, constituyen evidentemente una fuente importante del derecho laboral, puesto que con ello se cumplen derechos y obligaciones, tanto de empleadores como trabajadores.

El Abogado Julio Mayorga Rodríguez al referirse a esta Ley dice: *"En esta Ley se establece que el IESS es una entidad pública dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con persona jurídica y patrimonio propio, y que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio Social. Así mismo se determina que, la misión fundamental del IESS consiste en, brindar protección a la población urbana y rural con relación de dependencia o sin ella, contra las contingencias de enfermedad,*

maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social" [22]

El seguro social es un derecho obligatorio que debe cumplir el empleador a favor de su empleado o trabajador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS es la Institución encargada de recibir las aportaciones y hacer realidad los beneficios a favor de sus afiliados, por ello es que posee autonomía administrativa y financiera para poder tomar sus propias decisiones, basado en lo que establece la propia Ley y normativa que dicte este organismo para su funcionamiento.

Su financiamiento está basado en las prestaciones de los recursos provenientes de las aportaciones obligatorias de los afiliados y de la aportación patronal, las aportaciones del estado, las reservas técnicas del régimen de jubilados y otros ingresos adicionales de conformidad a lo que disponen las leyes especiales.

La contratación colectiva es otra normativa legal que protege a los trabajadores, el mismo comprende todo acuerdo llegado por escrito entre empleador y trabajadores, de acuerdo a nuestro Código del Trabajo en el Art. 220 establece: *"Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los*

[22] Mayorga Rodríguez Julio. Doctrina Teoría y Práctica Laboral en materia Laboral- 2008-Cuenca Ecuador

contratos individuales de trabajo determinados en el pacto".

Este instrumento jurídico una vez firmado por las partes, es ley para las partes, según nuestra Constitución este debe llevar concordancia con la Carta Magna y de ninguna forma puede estar el acuerdo en contra de normas legalmente estatuidas, en este se estipulan todo beneficio principalmente económico a favor de los trabajadores, esto puede ser aumento de la remuneración cada año en algún porcentaje, subsidios para hijos menores, entre otros, estando regulado ello también el Decreto Ejecutivo 1701 que emitió el Presidente de la República para estos caso.

La Organización Sindical y las luchas permanentes por lograr mejores conquistas Sociales en bien del trabajador y de sus familias, dio lugar al establecimiento de las primeras leyes laborales es por esto que los contratos colectivos empiezan a tomar parte y son obligatorios cumplir por parte de empleadores.

Entre las garantías más importantes del derecho de sindicalización frente al empresario, se encuentra aquella que asegura la estabilidad de los trabajadores en el período de organización sindical, establecida en los Arts., 448 a 451 del Código del Trabajo. El empleador no podrá desahuciar ni despedir a ningún trabajador desde el momento en que se haya notificado al inspector de Trabajo, la Reunión en la Asamblea General para constituir un Sindicato o Comité de Empresa o cualquier otra asociación de trabajadores.

4.3.8. Regla in dubio pro operario

Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores.

4.3.9. Regla de la norma más favorable

Por su parte, la regla de la norma más favorable implica un cambio en la manera tradicional de entender el principio de la jerarquía normativa. En efecto, el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

Así nuestra Constitución de la República en el Art. 326 numeral 3, específica que en caso de duda de las disposiciones legales, reglamentarias en materia laboral, se aplicaran las más favorables a las personas trabajadoras. Esta disposición, es aplicable a todo proceso que se tramite a favor o en contra del servidor, por cuanto es un mandato constitucional que deberá ser aplicado, por cualquier Autoridad Administrativa o judicial, considerando que ello tiene justa razón, puesto que a nivel mundial los derechos de las personas trabajadores han sido reconocidas, y en nuestra Constitución claramente las específica, que si una norma es ambigua se aplica el principio constitucional de lo más favorable al trabajador.

4.3.10. Obligaciones y derechos

El trabajador en el desempeño de su trabajo debe cumplir obligaciones que determina el Código del Trabajo, estando entre están las que señala el Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) *Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos*; El Contrato es Ley para la partes, en el mismo se estipulan condiciones que deben respetarse, y según la norma transcrita es obligación del trabajador cumplir su trabajo con cuidado y esmero, es decir no puede realizar el trabajo a su manera sin respetar las órdenes emanadas por su empleador, en un tiempo determinado y en el lugar convenido.

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; Para todo trabajo principalmente físico el trabajador necesita de herramientas y materiales para realizar sus actividades, por ello cuando estos estén en demasía es obligación del trabajador restituirlos, así como cuidar de la herramienta que le ha sido proporcionada para su trabajo.

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos

tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; Dentro del desarrollo del trabajo diario, muchas veces pasan accidentes en sus lugares de trabajo, por ello la Ley obliga al trabajador a laborar cuando ha sucedido esto, ya para ayudar a sus compañeros o para salvar la fábrica o lugar de trabajo, incluso fuera de su horario normal de trabajo, pero tendrá derecho a que se le cancele esa remuneración con el recargo que la Ley le da para estos casos.

d) Observar buena conducta durante el trabajo; El buen comportamiento de toda persona en el convivir diario es uno de los elementos más importantes para desarrollar cualquier actividad, más aun si todos los días se va relacionar con el mismo personal, su conducta debe adecuarse en un marco de respeto y consideración con sus compañeros, caso contrario la Ley juzga su mal comportamiento.

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; Es obligación de los trabajadores cumplir con las disposiciones emanadas por sus superiores, y para beneficio y seguridad de la empresa y de ellos mismos deberán respetar y cumplir los reglamentos internos legalmente aprobados.

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; Esta es una obligación que con mucha frecuencia se da dentro del desarrollo del trabajo, puesto que no falta cualquier incidente laboral o familiar que pueda ocurrir, ello está en su derecho pero debe avisar al empleador a fin de que este tome las medidas necesarias.

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales

que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; Muchas ocasiones existen peligros que puedan darse dentro de la empresa, producidos por la naturaleza como diluvios, interrupción de energía eléctrica entre otros, que ocasionan algún accidente o daño en instalaciones, en tal razón deberá comunicársele al empleador inmediatamente para que pueda tomar las acciones preventivas.

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; Esta obligación del trabajador, es con la finalidad de que el empleador proteja su producto que no sea imitado por otros, ya que en muchas de las veces el mismo trabajador puede hacer conocer la fórmula y otros elaborar y vender el mismo producto.

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; En cada Ciudad, o donde se encuentren las fábricas o empresas el Gobierno Municipal Local, emite normas de higiene que deben cumplir cada sector, tratándose de productos alimenticio lo regula el Ministerio de Salud y de otros productos cada Ministerio según la rama; y, j) *Las demás establecidas en este Código*.

Cada derecho desde el punto de vista jurídico, constituye el planteamiento en reunir reglas jurídicas totalmente relativas para el campo laboral, mediante una serie de actividades productivas sujetas a la remuneración pactada en diferentes condiciones de trabajo, principio que el empleador o quien hace las veces de

patrono obligadamente tiene que cumplir lo dispuesto en el Código de Trabajo, de no cumplirse sus resultados son desastrosos.

Uno de los derechos fundamentales que tenemos las personas trabajadoras, según nuestra Constitución en el Art. 66 numeral 17 establece; "*El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la Ley*"

Tanto la Constitución como la misma Ley, garantiza algunos derechos entre los principales puedo citar:

1. El derecho a la seguridad Social, determinada en el Art. 34 de la Constitución y 4 del Código del Trabajo, ello para proteger al trabajador cuando sufre alguna enfermedad, maternidad, invalidez, cesantía, riesgos en el trabajo y otros, deberá aportar un 20,50% de su salario, correspondiéndole al patrono el 11,15% y al trabajador el 9,35%. A más de ello tiene derecho después de un año trabajado para el mismo empleador a percibir los fondos de reserva.

2. A percibir una remuneración justa, a igual trabajo igual remuneración, actualmente nadie podrá percibir menos de 318 dólares mensuales, además de ello deberá cancelársele obligatoriamente la décima cuarta remuneración, pagadero hasta el 15 de marzo en la costa y región insular, y hasta el 15 de agosto en la Sierra y Amazonía, esta remuneración consiste en la cantidad de un salario básico unificado.

3. Ha percibir compensación por horas suplementarias y extraordinarias, cuando ha laborado en este tiempo, entendiéndose que la jornada ordinaria o diurna

comprende de 8 horas diarias y 40 a la semana; la jornada nocturna comprende desde las 19H00 hasta las 06H00, esta deberá cancelársele con un recargo del 25% de la remuneración normal o pagada en la jornada ordinaria; las horas suplementarias que son las laboradas fuera de su horario normal de trabajo, con un máximo de 4 horas diarias y 12 a la semana, estas deberán ser pagadas con un recargo del 50% si son hasta las 24H00, y del 100% si son desde la 01H00 hasta las 06H00; y, las horas extraordinarias son las que labora los sábados, domingos y días feriados estas deberán cancelársele con el 100% de recargo.

4. Derecho a gozar der 15 días de vacaciones cuando el trabajador ha cumplido un año de servicios para el mismo empleador, y después de cinco años un día más por cada año de servicios, podrán ser acumulables las vacaciones hasta tres años y gozarlas al 4 año, en caso de hacerlo perderá el primer año porque solo podrá gozar por tres años. Art. 69 y 78 del Código del Trabajo.

5. Según lo determina el Art. 152 del Código del Trabajo, toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por

parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

6. Pago de utilidades, según lo dispone el Art. 97 del Código del Trabajo, dice: Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Existen un sinnúmero de derechos de los trabajadores como: a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo. A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación... etc.) A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo. A la integridad física y a la intimidad. A percibir puntualmente la remuneración pactada. A que se le entregue certificaciones del tiempo de trabajo y remuneración que percibe gratuitamente. Derecho a la contratación colectiva, a la huelga entre otros.

4.3.11. Prohibiciones de los Trabajadores

Conforme lo señala el Código del Trabajo Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.-

Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; por ejemplo, fumar en un área de la empresa donde estén cilindros que contengan gases inflamables; o no acatar las medidas de seguridad para hacer su trabajo como precaución en redes eléctricas, daños a la pate física de la empresa o fabrica entre otros;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; el término tomar lo debemos entender como una disposición para sí mismo, es decir, como un tipo de enajenación ilegal, que según la legislación estatal se podrá determinar cómo robo o abuso de confianza.

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; En estos casos será preferible que se abstenga de acudir a laborar no importando que con ello falte a sus labores, pues el que una persona bajo el influjo del alcohol desempeñe sus funciones en la fuente laboral, dependiendo de cuáles sean puede ponerse en riesgo a sí mismo, a terceros y al patrimonio de la empresa.

d) *Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva*; no se podrán considerar dentro de este rango las armas punzantes y punzo-cortantes que sean parte de las herramientas; por ejemplo a cualquier trabajador, durante sus horas de trabajo, le está impedido portar armas de fuego,

punzantes y punzo-cortantes, salvo que fuera el vigilante, quien dependiendo de los permisos respectivos podrá portar un arma de fuego o un tolete; ello obedece a la seguridad de quienes laboran en la fuente de trabajo.

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; en este caso se encuentra todo tipo de venta de boletos, las denominadas "rifas", incluso la recolección misma de cualquier tipo está prohibida; pues al efectuar cualquier actividad ajena a la contratada se suspende labores y adicionalmente se distrae al resto del personal.

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; como ejemplo imagínese el trabajador que dispone de sus herramientas de trabajo (computadora, impresora, etc.) para ayudarle a algún familiar con alguna tarea escolar, esto está totalmente prohibido que se da en la realidad es verdad, pero la Ley prohíbe este tipo de uso de los materiales de propiedad de la Institución o empleador.

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa; está prohibición guarda relación con la obligación que tiene el trabajador de guardar el secreto con respecto a las fórmulas para elaborar el producto, puesto que al momento que el trabajador labore el mismo producto que labora su patrono, estará cayendo en esta la prohibición, que muy bien puede ser causa para terminar la relación laboral.

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; Suspender sus actividades sin autorización del patrón, es decir, parar la producción o dejar de trabajar durante

el lapso de su jornada laboral, excepto que haya instrucción del patrón en ese sentido; en este caso le está impedido a cualquier trabajador dejar de hacer lo que está pactado con el trabajador y más aún dejar de hacerlo por quedarse dormido; si bien sorprende que una acción que pudiera parecer anodina, está prohibida por la Ley y puede, dependiendo de las consecuencias de la suspensión, el ser motivo de rescisión del contrato individual de trabajo.

i) Abandonar el trabajo sin causa legal. esta prohibición pone como obligación del trabajador el desempeñar sus labores en la jornada laboral pactada, de ahí que esta fracción de prohibición refuerza a aquélla, pues no está a su voluntad faltar, salvo que medie permiso del patrón o una causa justificada; como lo puede ser una enfermedad que estará amparada por una incapacidad expedida por el Instituto de Seguro Social, para que el trabajador pueda justificar su inasistencia, otra clase de ausencias por el motivo que sea si no estuviere pactado el caso específico en el contrato individual de trabajo, colectivo o contrato ley, la inasistencia se podrá considerar como injustificada.

4.3.12. Procedimiento para Sancionar Faltas Leves y Graves, de un Trabajador del Sector Público

LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.- *Forma parte de la facultad directriz del empleador sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores.* ***La suspensión disciplinaria no está regulada por la legislación***

laboral, *quedando su aplicación sujeta a las facultades directrices del empleador, el reglamento interno o al convenio colectivo.*[23]

Esta facultad rige también para nuestro país, puesto que en la normativa legal laboral, no se especifica el procedimiento para sancionar faltas graves y leves por parte del empleador, cuando ha cometido una falta el trabajador, sino que faculta al empleador para que en el reglamento interno se restablezca este procedimiento, recordando que estos reglamentos deben ser aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Por otra parte el Titulo VII desde el Art. 627 del Código del Trabajo se refiere a las sanciones disciplinarias para los trabajadores en general, expresando que serán impuestas por la Dirección Regional del Trabajo, hasta una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos y los jueces e inspectores del trabajo hasta cincuenta dólares, se tomará en cuenta para su imposición la gravedad de la falta. El Art. 631 del Cogido del Trabajo expresa "*Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que están encomendadas en este Código*" Como señala la norma la competencia para el juzgamiento de infracciones es de exclusiva competencia de las autoridades de trabajo, no existe ninguna facultad para que el empleador pueda juzgar faltas cometidas por los trabajadores, lo que considero oficioso, debido a que en los diferentes cantones no existen inspectores de trabajo, lo que ocasiona que el empleador imponga a

[23] Hernández Celis Domingo http://www.monografias.com/trabajos Lima- Perú - Junio del 2010

su antojo la sanción al trabajador. El Art. 54 del Código del Trabajo establece que el trabajador perderá su remuneración en los siguientes casos: "*El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, solo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas*" [24]

De lo antes trascrito se advierte que el empleador no podrá descontar los días a vacaciones como en muchas instituciones se hace, sino que está obligado solo en el caso de faltas al trabajo injustificadas a descontar de su remuneración un día si faltare media jornada de trabajo y si falta una jornada entera dos días, esto si se encuentra tipificado en la ley, sin embargo en lo que tiene relación a si se atrasó al trabajo o faltó horas, la ley no estipulada nada de ello, tampoco estipula cuando es una falta leve o grave ni el procedimiento para sancionar, lo que deberá hacerse constar en el Reglamento Interno.

Este reglamento que deberá ser aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, consta entre sus descripciones cuando es una falta grave y cuando es leve, y la forma de sancionar las mismas, sin embargo el Art. 171 y 172 del Código del Trabajo establece las causas mediante las cuales tanto el trabajador como el empleador pueden dar por terminada una relación laboral, en ambos casos mediante el Visto Bueno, por lo que me refiero a ello en la siguiente forma.

La amonestación es la sanción disciplinaria más leve que se puede imponer a un trabajador, especialmente si se trata de una amonestación verbal que por su naturaleza

[24] Código del Trabajo. Título II, Capítulo V - 2013

no se incluye en la hoja de vida. Si se hace por escrito, su nivel sancionatorio es superior por cuanto afecta su hoja de vida al formar parte de su expediente.

La amonestación, especialmente cuando se hace por escrito, debe contener de forma clara y puntual la falta que se le imputa al trabajador, lo mismo que las consecuencias de incurrir en tales faltas, de modo que el trabajador tenga conciencia y claridad de las consecuencias de sus actos y decisiones, y de esa forma convertir la amonestación no sólo en un elemento sancionador sino educador, formador.La amonestación por lo general corresponde a faltas leves que no dan para suspender o despedir al trabajador; sólo para llamarle la atención respecto a faltas o comportamientos que si bien no son calificables de graves, están prohibidas en alguna norma interna de la empresa y que de ser recurrentes o repetitivas, pueden dar lugar a sanciones más fuertes.

La empresa debe establecer una progresividad o escala en su sistema sancionatorio, siendo la amonestación verbal la más leve, seguida por la amonestación escrita con copia a la hoja de vida, y seguidamente según lo determina el Art. 54 del Código del Trabajo, está la perdida de la remuneración cuando el trabajador faltare injustificadamente se le descontara el doble del tiempo que faltare, no pudiéndolo hacer más de tres días, puesto que al hacerlo más de ese tiempo el trabajador caería en una causal para visto bueno.

En todos los casos, y dependiendo de la falta que se le endilgue al trabajador, hay que dar la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos, para que ejerza su derecho a la defensa, puesto una amonestación puede en un futuro de alguna forma servir de base para imponer una sanción más grave al

trabajador. Las amonestaciones no sólo sirven para armar un "expediente probatorio" en contra del trabajador para un posible despido futuro, sino que suelen ser utilizadas por la empresa como un mecanismo de evaluación para futuros ascensos, incrementos salariales o reconocimientos.

EL Dr. Nelson López, cita al profesor Gustavo Penagos que se refiere al derecho disciplinario: "*La aplicación de las sanciones disciplinarias, como en todo proceso, debe obedecer a criterios científicos, y no a supuestos estimativos y no tipificados legalmente de las infracciones sancionables, no a simples presunciones, sino a pruebas legalmente producidas, y no desplazando al reo la carga de probar su inocencia, evitar los procedimientos no contradictorios; garantizando los recursos, y ante todo estudiando cuidadosamente la responsabilidad del funcionario o empleado acusado de una falta disciplinaria"*[25]

Para todo juzgamiento que se prive de algún derecho a una persona, debe existir la comprobación conforme a derecho del ilícito cometido, por lo tanto no se puede valer de presunciones más aun cuando en caso de duda se debe aplicar lo más favorable a la persona trabajadora, consecuentemente el derecho sancionador debe estar fundamentado en prueba plena que no pueda existir ninguna duda, siendo obligación del juzgador buscar la verdad y no dejar solamente al infractor la carga de la prueba.

[25] López Jácome Nelson Fernando. El Proceso Previo a la Destitución de Empleados Públicos. 2006. Quito – Ecuador.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Legislación Mexicana

La legislación Laboral Mexicana tiene mucha relación con la ecuatoriana, principalmente, porque se inició por las mismas circunstancias, ello es la rebelión de varios trabajadores por el abuso y explotación de los patronos, es así que en el 1917 nace la declaración de los derechos sociales en beneficio de trabajadores mexicanos, así algunos tratadista mexicanos refiriéndose a la Legislación de su país dicen:

"*Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.*

Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la Ley

de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos a un tema ya esbozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la frac. XIX del Artículo 123, no es un instrumento de la lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas

La separación del derecho en público y privado no pudo conocer los nuevos fenómenos sociales, particularmente la división de la sociedad en clases, sus luchas y su organización sindical. El reconocimiento de las clases y del sindicato pretende destruir la desigualdad: frente al empresario es impotente el trabajador, pero, en cambio, resulta poderosa la organización de los trabajadores, merced, sobre todo, a la última ratio de la huelga; de ahí que la libertad de asociación para la conservación y fomento de las condiciones de trabajo pertenezca a la serie de derechos fundamentales garantizados por las constituciones nuevas.

Desconoce también aquella separación la naturaleza y función de los contratos colectivos, pues en virtud de ellos devienen ineficaces los contratos individuales de trabajo; es cierto que el contrato colectivo ordinario rige únicamente en las empresas que lo pactaron, pero el nuevo derecho del trabajo concede la facultad de declararlo obligatorio para una o varias ramas de la industria, con lo cual, el

contrato colectivo se apartó del derecho privado y adquirió, frente a los contratos individuales, la categoría de las fuentes formales del derecho"[26]

En realidad los derechos laborales han sido reconocidos a través de las diferentes luchas sociales, que ha costado muchas vidas, empezando primero con el derecho individual del trabajo como, el pago de una remuneración justa, horarios de trabajo, seguridad social entre otros, para luego al igual que en nuestro país crearse los sindicatos de trabajadores que fueron los que lucharon para lograr las conquistas que hasta la actualidad perduran.

El **derecho laboral colombiano** es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral Colombiano.

El **derecho laboral colombiano** es una rama de la ciencia del derecho que tiene como objeto el trabajo del hombre, dependiente o independiente, en las relaciones individuales, colectivas y de seguridad social ya sean estos trabajadores al servicio del estado o particulares.

En principio el trabajo era obligatorio para todas las clases sociales. Los aristócratas o superiores se encargaban de las tareas intelectuales, la dirección,

[26] www.monografias.com

organizaron, vigilancia y las de culto; a las clases bajas les tocaba realizar labores agrícolas y las demás manuales.

4.4.2. Legislación Colombiana

Al igual que la legislación mexicana la colombiana tiene mucha similitud a la ecuatoriana debido a que dichas teorías y prácticas laborales, se han dado considerando o teniendo como ejemplo las legislaciones iberoamericanas y esencialmente los cambios laborales que se van dando conforme al desarrollo de las sociedad, principalmente pasando de la agricultura y la pesca a la manufacturación y la industria, donde se hacía necesario la mano de obra en abundancia para suplir el consumo de las comunidades que crecía su población apresuradamente.

Desde esta perspectiva los estudiosos del derecho laboral en Colombia manifiestan:

"*El **derecho laboral colombiano** tiene como regulador la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código sustantivo del trabajo.*

En todo caso, es importante tener en cuenta que las leyes colombianas es la más importante de las fuentes del derecho laboral colombiano, puesto que cada estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por el empleador como empleado dentro de determinada jurisdicción.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre derechos humanos.

Según el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el objetivo principal es lograr el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, al encontrarse el trabajador desprotegido desde el punto de vista económico y social. Por ello se le otorga una serie de prerrogativas, como el principio de irrenunciabilidad, favor habilidad y la protección del trabajo"[27]

La Constitución Colombiana, es una de las más avanzadas en Latinoamérica en lo que se relaciona con el derecho laboral, al igual que nuestra Constitución reconoce al trabajo como un derecho fundamental, por ello se ha legislado mucho sobre ello principalmente con los fallos emitidos por la Corte Constitucional de Colombia que ha sido base para aplicar en nuestro país.

[27] www.todolaboral.galeon.com

4.4.3. Legislacion Laboral Peruana

La Legislación peruana ha logrado un gran avance en lo que tienen relación con el derecho laboral, puesto que con la Constitución actual, la aplicación de principios constitucionales son aplicables para solucionar controversias y lograr un mejor reconocimiento de estos derechos, al respecto los tratadista haciendo referencia al derecho laboral peruano dicen:

*"El primer tema abordado en el título preliminar está referido a los principios del Proceso Laboral**.** Los principios llamados a ser los inspiradores de este proceso son los siguientes: La inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad (**Artículo I del Título Preliminar**).*

Primero, la fórmula empleada en la numeración de los principios, tanto en esta nueva ley como en la anterior, es la misma. Ambas no dan por concluido los principios allí enumerados, sino por el contrario, manifiestan la posibilidad de la existencia de otros principios procesales que pueden ser aplicables.

Segundo, es de tener en cuenta que los principios procesales laborales no son iguales a los principios del Derecho Laboral, son diferentes. Tanto el derecho sustantivo como el adjetivo tienen sus propios principios reguladores, tal como lo acreditan algunos autores laboralistas.[4]

Los principios son aquellos directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales.

Los principios del Derecho Procesal Laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: Sustantividad, propio en relación a su generalidad y obedecen a la inspiración de la justicia social; y equidad, buscan favorecer al trabajador.

Los principios enumerados en la NLPL, son los siguientes, aunque no los únicos:

-Inmediación: Estrecha relación que debe existir entre el juez y los medios de prueba, de tal forma que el juez pueda percibir y conocer directamente a éstos. El juez presencia la actuación de los medios probatorios, oye a las partes y aprecia su conducta en el proceso, implica además que él mismo dicte sentencia.

-Oralidad: Es la preferencia en el proceso de la comunicación directa entre las personas que intervienen en el proceso.

-Concentración: Concentrar los actos procesales en el menor número posible. Para proteger al trabajador no se debe prolongar el juicio innecesariamente. Implica también que haya una mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, la formulación de las pates de sus defensas y conclusiones sobre ella, la deliberación del juez y la sentencia.

- Celeridad: Es la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.

-Economía: Esta relacionado a la disminución del gasto económico y a la reducción del tiempo y esfuerzos en los actos procesales. Un ejemplo de

concretizar ello sería propiciar la conciliación, pues en teoría los medios alternativos de solución de conflictos es más barato.

-Veracidad: El juez laboral debe siempre llagar a la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o descartarla[28]

Como los demás países latinoamericanos la legislación peruana tienen similitud con la de Ecuador, principalmente con la aplicación de principios constitucionales para resolver controversias laborales, lo que en nuestro País se aplica los mismos principios como el de inmediación donde el juez participa activamente en el proceso y se involucra en el conocimiento de las pruebas; el de oralidad que es obligación de las partes presentar sus pruebas en forma oral con la finalidad de contradecir cada prueba.

Otro de los principios que aplican los dos países, como el de celeridad que consiste en menor tiempo realizar y ejecutar un proceso laboral; el de economía procesal, que es que debe practicarse la prueba en el menor tiempo y utilizando medios adecuados que no dilaten el proceso considerando lo más esencial para probar el hecho y no pasar el tiempo en situaciones no relacionadas a lo que se investiga; y por último está el principio de veracidad, que es cuando el Juez llega a la conclusión verdadera y objetiva y se puede formar un criterio para dictar sentencia.

[28] www.monografias.com/trabajos97/nueva-ley-procesal-laboral-peru/

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Conforme se estableció desde la fase de proyección, el presente trabajo en lo principal se orienta por la metodología científica de la investigación, y por ello parte del planteamiento de una hipótesis general, así como de un objetivo general y tres específicos en torno a los cuales se ha construido todo un amplio acopio teórico y empírico que permita su contrastación y verificación como requisito indispensable para la aprobación del presente trabajo.

El presente proceso investigativo se dirige a la observación pormenorizada de la problemática jurídica relacionada con la necesidad de reformar el artículo 545 del Código del trabajo creando un numeral que faculte sancionar a los trabajadores de una empresa donde no exista reglamento interno, en lo relacionado a la sanción a los trabajadores que no cumplen con eficiencia y responsabilidad las actividades encargadas.

Luego de desarrollado el proceso investigativo, se ha procedido a la redacción del informe final, contemplando los lineamientos metodológicos idóneos para el efecto.

5.2. Métodos

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que han permitido el abordaje adecuado de la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la

comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Por la naturaleza de la presente investigación, ésta en lo principal se acoge al **método científico,** pues como se puede observarse parte del planteamiento de hipótesis y de un objetivo general y tres específicos, en torno a los cuales se ha desarrollado toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitido los elementos de juicio necesarios para su contrastación y verificación.

La presente investigación es eminentemente jurídica, ya que se concreta en la actividad del Derecho Laboral y su relación causa y efecto que genera en la realidad social y jurídica de los trabajadores y empleadores.

Dentro de los métodos que utilice está el método científico que ha permitido abordar los problemas jurídicos que devienen de la normatividad laboral que facultad al trabajador y empleador someterse a las condiciones del Código del Trabajo; así mismo a partir de la inducción y deducción, del análisis y de la síntesis de cada uno de sus componentes, y la aplicación del método doctrinario jurídico y analítico, que fue de singular utilidad en el análisis sistemático de las correspondientes disposiciones. El método deductivo sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho laboral y del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, hasta llegar a aspectos particulares identificados en la normatividad del Código del Trabajo, así mismo, el método inductivo permitió analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta

categorías de carácter general. Estos métodos sirvieron de manera especial en la elaboración del discurso teórico de la presente tesis.

Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación fueron de singular valía los métodos analítico y sintético, especialmente en lo referente al análisis comparativo de los datos y frecuencias obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación, esto es, de la encuesta. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de campo se utilizaron tablas de frecuencias y porcentajes, análisis comparativos y de traficación estadística.

5.3. Técnicas

Dada la naturaleza teórica y efectiva de la presente investigación, se requirió de un complejo proceso de recopilación de elementos conceptuales, doctrinarios, jurídicos, normativos y analíticos, con respecto a la problemática de investigación, para la recolección y organización de los cuales ha sido indispensable la utilización de fichas nemotécnicas y bibliográficas, en las que se ha sistematizado el universo de información recopilada, para ser usada conforme a los requerimientos en el desarrollo del discurso de este trabajo. Se aplicó también la técnica de la observación del problema en el ámbito de la realidad social del Ecuador, lo que permitió obtener algunos elementos de juicio con respecto a la observación práctica de los derechos constitucionales y legales de todas las personas.

Para la recolección de datos del campo de investigación, utilicé la técnica de la encuesta, cuyas preguntas se orientaron en función de los criterios requeridos para la contrastación de la hipótesis propuesta y la verificación de los objetivos oportunamente planteados en el Proyecto de Investigación. El formulario de encuesta fue aplicado a una población de cuarenta profesionales del Derecho.

En cuanto a la metodología de presentación del informe final, ésta se rige en general por los lineamientos que determina la metodología de la investigación científica, así como también en el marco de lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas

Para la realización de la presente investigación he utilizado la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó a cuarenta profesionales del derecho quienes contestaron preguntas objetivas, las mismas que fueron contestadas y analizadas en la siguiente forma:

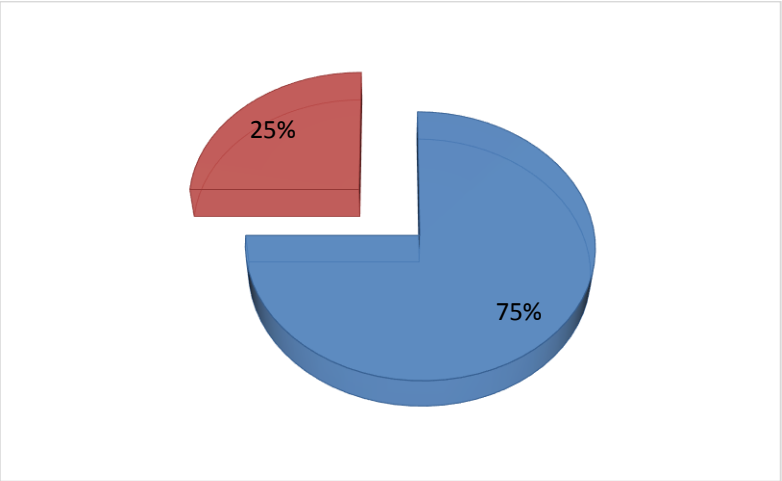
Primera pregunta: ¿Está usted de acuerdo que en las instituciones donde no existe reglamento interno, se sancione de acuerdo al criterio o arbitrio de la persona encargada de administrar el recurso humano?

CUADRO Nº 1

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	25%
NO	30	75%
TOTAL	**40**	**100**

FUENTE: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja
ELABORACIÓN: Yaquelin Acaro Ortega

GRÁFICO Nº 1



Interpretación

Treinta encuestados que representa el 75% de la muestra poblacional opinaron que NO; por cuanto no es posible que el encargado de administrar el recurso humano sancione al libre criterio, debe estar reglamentado; y, en cambio 10 personas que representa el 25% contestaron que SI, aduciendo en su mayor parte son faltas leves y sin intención de causar daño.

Análisis

Como es evidente, la mayoría de profesionales encuestados opinan que en toda empresa con más de diez trabajadores debe existir un reglamento interno que permita sancionar a los trabajadores; y que no se sancione al libre arbitrio del encargado del recurso humano, es indispensable la equidad y la justicia social y que no puede ser posible que por una misma falta a diferentes trabajadores se les imponga diferente sanción.

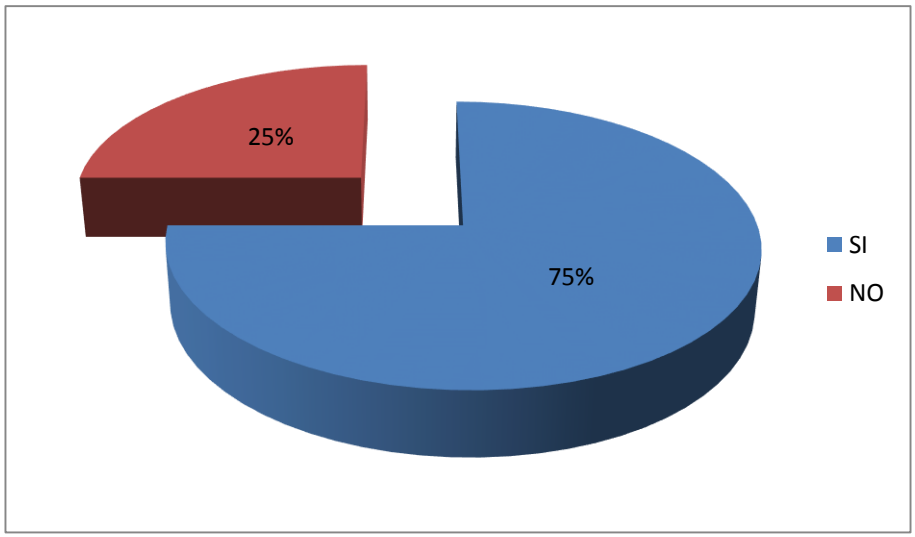
Segunda pregunta: Dentro del Derecho Laboral, se considera como falta leve a aquellas acciones u omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento menor del trabajador sin intención de causar daño. ¿Considera usted que deben juzgarse y sancionarse estos hechos?

CUADRO Nº 2

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	75%
NO	10	25%
TOTAL	**40**	**100**

FUENTE: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja
ELABORACIÓN: Yaquelin Acaro Ortega

GRÁFICO Nº 2



Interpretación

El 75% de muestra poblacional opinaron que SI, por cuanto dicen que todo trabajo trae responsabilidad, y toda negligencia del trabajador debe ser sancionada, y así controlar la disciplina del trabajador; en cambio 25% contestaron que NO, aduciendo en su mayor parte son faltas leves y sin intención de causar daño.

Análisis

Como es evidente, la mayoría de profesionales encuestados opinan favorablemente sobre la necesidad de sancionar faltas leves, aquellas que por acciones y omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento del trabajador; y que esto siempre perjudicará a la sociedad o al cliente que requiere del servicio.

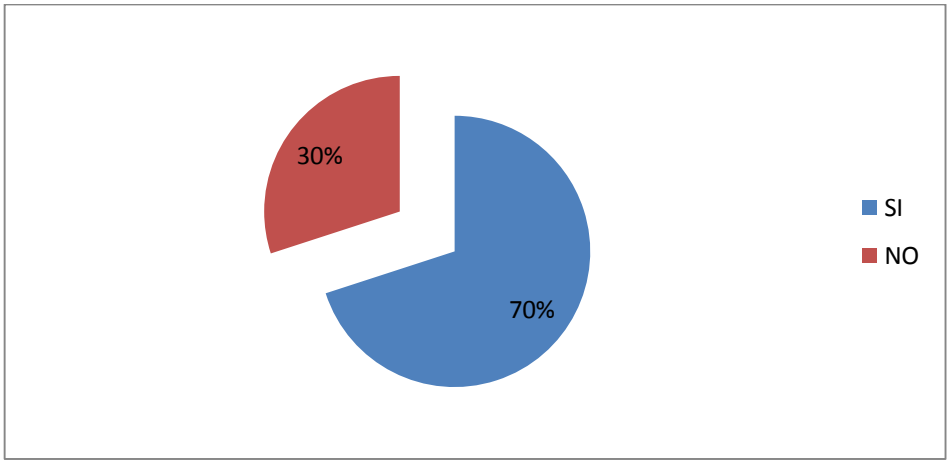
Pregunta tres: ¿Considera Usted, que debe incorporarse en el Código del Trabajo, una normativa que faculte a los empleadores juzgar las faltas leves cometidas por los trabajadores, cuando en la Empresa o Institución no tenga un reglamento interno aprobado?.

CUADRO Nº 3

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	70%
NO	15	30%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja
ELABORACIÓN: Yaquelin Acaro Ortega

GRAFICO N° 3



Interpretación:

El 70% de los profesionales del derecho contestaron afirmativamente, por cuanto dicen que con ello se normaría el comportamiento del trabajador en la que se establecerá las prohibiciones y obligaciones a cumplir en su labor encomendada, así como también lo permitido al trabajador con lo que se aplicaría a todos y de esta manera evitarían el trámite ante la inspectoría del trabajo, el 30%

contestaron negativamente por cuanto dicen que toda sanción debe ser impuesta por un Juez competente.

Análisis

La mayoría de los encuestados dicen que sí, por cuanto toda empresa con más de diez empleados debe contar con un Reglamento Interno de Trabajo. De esta manera se entiende al Reglamento Interno como una disposición normativa obligatoria entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual, con ello se precisa las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores

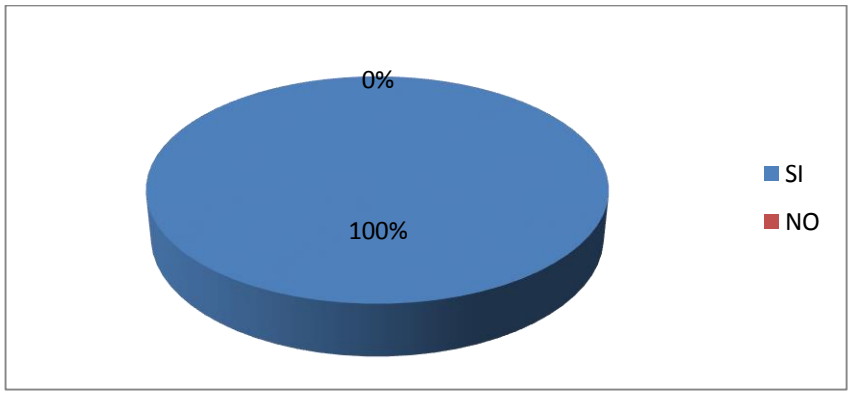
Cuarta pregunta: ¿Cree usted procedente que se sancione al trabajador, con una multa o sanción pecuniaria por el cometimiento de una falta leve?

CUADRO Nº 4

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja
ELABORACIÓN: Yaquelin Acaro Ortega

GRAFICO Nº 4



Interpretación:

El 100% de los encuestados consideran que deben ser sancionados disciplinariamente, por cuanto en las Instituciones Públicas existen trabajadores que incumplen con sus obligaciones y con ello se logrará regular las actuaciones del servidor o servidora en beneficio de la Institución y por ende a la sociedad a la que nos debemos.

Análisis

En esta pregunta todos los encuestados que representa el 100%, de los cuarenta profesionales del derecho manifestaron que Sí, por cuanto el trabajador tiene que responder por sus actos, ya que debe hacerse responsable y eficiente en su trabajo; y, si no se juzga o sanciona volverá a cometer la misma falta, sin embargo algunos de los profesionales encuestados, manifiestan que sí pero siempre y cuando los trabajadores sean reincidentes.

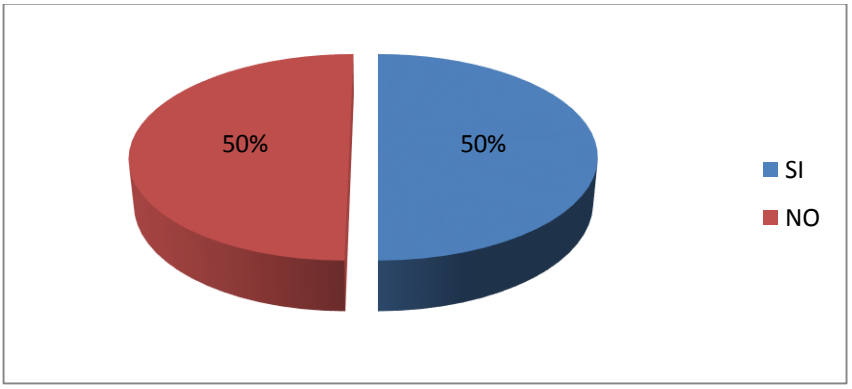
Quinta pregunta: ¿Considera usted que las facultades otorgadas a los inspectores en el Código del Trabajo, son suficientes o deberán incorporarse otras facultades, para conocer y juzgar faltas leves cometidas por los trabajadores?.

CUADRO Nº 5

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	50%
NO	20	50%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja
ELABORACIÓN: Yaquelin Acaro Ortega

GRAFICO Nº 5



Interpretación:

El 50% de los encuestados que representa a veinte profesionales del derecho manifestaron que Si, por cuanto deben hacer cumplir la Ley y que son suficientes la facultades que la ley establece para juzgar estas infracciones; mientras que el 50% manifestaron que No por cuanto los inspectores no son Jueces y que deberán incorporarse otras facultades, para que puedan juzgar estas infracciones leves, sin embargo y pese a que no fue motivo de la pregunta casi todos coincidieron que deberían capacitar a los inspectores a fin de hagan su trabajo con eficiencia y responsabilidad.

Análisis:

En nuestro país el Inspector del Trabajo es una autoridad administrativa encargada de velar por que se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, de igual manera están facultados para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores, así como verificar el cumplimiento de la aplicación de los mandatos constituyentes.

6.2. Estudio de Casos

Análisis Jurídico

El presente caso práctico ha sido realizado en el Gobierno Autónomo Municipal de Loja, en el que se impone a la mencionada trabajadora un día de su salario por cuanto dice ha faltado a su trabajo media jornada laboral, y según la acción de personal se fundamenta dicha sanción en lo que dispone el Art. 45 y 54 del Código del Trabajo, al respecto las mencionadas normas legales expresan lo siguiente.

El Art. 45 literal f) señala que es deber del trabajador dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo, y el Art. 54 señala "*El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana tendrá derecho a la remuneración de seis días*,…" en el presente caso la trabajadora ha faltado a media jornada, lo que es justo se le imponga la sanción que establece la acción de persona.

Sin embargo, el procedimiento no es el adecuado ya que el Jefe de Higiene emite el informe, la Dirección de Talento Humano notifica a la trabajadora dándole tres días para que conteste, y se procede a la sanción, lo que a mi criterio violenta uno de los principios constitucionales como es el del debido proceso, entendiendo como tal que debe estar reglado en alguna normativa que establezca el procedimiento a seguirse, a fin de que se garantice la seguridad jurídica y el derecho de contradicción que establece nuestra Constitución.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA	Acción de Personal Tipo: RESOLUCION Número: 20130429242 Fecha: 2013-04-03	Vigente Desde: 2013-(
Cédula: 1103436364	Apellidos: ARMIJOS QUEZADA	Nombres: MARIANA D
Dirección: BELEN, CALLE BUENOS AIRES		Ciudad: LOJA
Acción: OTROS		Tipo: Trabajador

Situación Actual		Situación Propuesta	
Unidad Administrativa:	Dirección de Gestión Territorial	Unidad Administrativa:	Dirección de Ge
Departamento o Sección:	JH - Servicios y Trabajadores	Departamento o Sección:	JH - Servicios y
Puesto:	JORNALERO	Puesto:	JORNALERO
Grupo ocupacional:		Grupo ocupacional:	
Nivel o grado:		Nivel o grado:	
Lugar de trabajo:	Edificio Central	Lugar de trabajo:	Edificio Central
Remuneración:	398.85	Remuneración:	398.85
Partida Presupuestaria:	51.321.1.01.06	Partida Presupuestaria:	51.321.1.01.06
Partida Individual:		Partida Individual:	

Documento que Genera la Acción de Personal: Notificación Nro. 191 Of. Nro. 074-JMHL-2013, suscrito por Dr. Marco Robles O.

Explicación: Se DESCUENTA, UN DÍA DE SU SALARIO al indicado trabajador por faltar a su de febrero , de 2013 de acuerdo a los Art. 45 literal f), del Cód de Trab, señala "Dar aviso a cuando por causa justa faltare al trabajo", Art. 54 del indicado Código y Articulo 17 literal p) Interno de Trabajo del Municipio

Visto Bueno: .	Aprobado: Ing. Maria del Carmen Apolo A.
Registrado:	

MUNICIPIO DE LOJA
ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Registro No. 503
Fecha: 09-04-2013
Responsable: Jorg. Alvarado

TM

UNIDAD DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA

Loja, 13 de MARZO del 2013

NOTIFICACION: 191

Al señor (a): **ARMIJOS QUEZADA MARIANA DE JESUS**

Al señor (a); Trabajador (a) municipal que presta sus servicios en la Dirección Gestión Territorial – Jefatura de Higiene – Servicios y Trabajadores, con el cargo de Jornalero.

Adjunto al presente se servirá encontrar usted, fotocopia del documento **OFICIO** Nro. 074-JMHL-2012, de fecha, 7 de marzo del 2013, suscrito por Jefe de Higiene Dr. Marco Robles Orellana, el cual informa: *No se ha presento a laborar MEDIA JORNADA DEL DÍA 7 DE FEBRERO DEL 2012.*

Por tal razón **NOTIFICO** a usted, para que en el termino de **TRES DIAS**, luego de haber recibido la notificación, justifique lo que corresponda ,a fin de que ejerza su legitimo derecho a la defensa, estipulado en el Art. 76 numeral 7 de la Constitución de la Republica del Ecuador., y la Ley.

Atentamente:

Ing. Maria del C. Apolo Apolo
DIRECTORA DE UATH DEL GAD
MUNICIPAL DE LOJA

RECIBIDO 12:20

Fecha: 19-03-2013

Firma:

meea/.

Caso dos

Análisis jurídico

En este caso, al trabajador del Gobierno Municipal del Cantón Loja, se lo sanciona con el descuento de cuatro días de su salario, por haber faltado dos días a sus labores, justificando dicha sanción en lo que dispone el Art. 45 literal f) y 54 del Código del Trabajo, lo relevante de este caso es que según la norma jurídica señalada solo establece que se podrá descontar hasta dos días no dice que puede ir descontando dos días por cada día que faltare, sino que la norma señala que solo se lo podrá hacer hasta dos días, y al trabajador se le descuenta cuatro días, contraviniendo a dicha norma legal señalada.

En la misma forma una vez que el superior emite el informe de haber faltado a sus labores, la Dirección de talento Humano lo notifica, y este da contestación en el que señala que la sanción es extemporánea, pese a ello se hace caso omiso de su escrito y se le impone la sanción, cuando claramente el Art. 636 del Código del Trabajo en el que señala que dichas acciones prescribe en un mes, y la falta ha sido cometida el 21 de febrero del 2013, y la sanción se le impone el 25 de marzo del 2013, es decir cuando han transcurrido dos días más que tuvo el empleador para sancionar.

Por ello procedía la alegación de prescripción, sin embargo se sanciona al trabajador sin que considerar que la acción estaba prescrita, por ello estimo importante que sea la Autoridad de trabajo la que conozca y sanciones estas falencias o que dentro de un reglamento se establezca el procedimiento para que posteriormente sea revisado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

TM 293

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA	Acción de Personal Tipo: RESOLUCION Número: 20130429477 Fecha: 2013-04-23	Vigente Desde: 2013-03-25
Cédula: 1707457147	Apellidos: ERRAEZ VEINTIMILLA	Nombres: GUSTAVO DAMIAN
Dirección: TEBAIDA, BOLIVIA Y ESPAÑA		Ciudad: LOJA
Acción: OTROS		Tipo: Trabajador

Situación Actual		Situación Propuesta	
Unidad Administrativa:	Dirección de Gestión Territorial	Unidad Administrativa:	Dirección de Gestión Territorial
Departamento o Sección:	JOP - Servicios y Trabajadores	Departamento o Sección:	JOP - Servicios y Trabajadores
Puesto:	JORNALERO	Puesto:	JORNALERO
Grupo ocupacional:		Grupo ocupacional:	
Nivel o grado:		Nivel o grado:	
Lugar de trabajo:	Edificio Central	Lugar de trabajo:	Edificio Central
Remuneración:	477.9	Remuneración:	477.9
Partida Presupuestaria:	71.361.1.01.06	Partida Presupuestaria:	71.361.1.01.06
Partida Individual:		Partida Individual:	

Documento que Genera la Acción de Personal: Not Nro. 166 Of. 0195 OPM-2013 , suscrito Ing. Marco Carpio Jefe de Obras Publicas Municipales

Explicación: Se DESCUENTA, CUATRO DÍAS DE SU SALARIO al indicado trabajador por faltar a su trabajo los dias 21 y 22 de febrero de 2013 de acuerdo a los Art. 45 literal f), del Cód de Trab, señala "Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo", Art. 54 del indicado Código y Articulo 17 literal p) Reglamento Interno de Trabajo del Municipio

Visto Bueno:

Aprobado: Ing. Maria del Carmen Apolo Apolo

Registrado:

MUNICIPIO DE LOJA
ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Registro No. 556
Fecha: 25-04-2013
Responsable: Jorge Ortiz

UNIDAD DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA

Loja, 1 MARZO del 2013

NOTIFICACION: 166

Al señor (a): **ERRAEZ VEINTIMILLA GUSTAVO DAMIAN**

Al señor (a); Trabajador (a) municipal que presta sus servicios en la Dirección Gestión Territorial – Jefatura de Obras Públicas - Servicios y Trabajadores, con el cargo de **Jornalero**

Adjunto al presente se servirá encontrar usted, fotocopia del documento: OFICIO Nro. 0195-OPM-2013 suscrito por Ing. Marco Carpio Jaramillo Jefe de Obras Publicas, *quien hace conocer: NO SE PRESENTO A LABORA EL DIA 21 Y 22 DE FEBRERO DEL 2013.*

Por tal razón **NOTIFICO** a usted, para que en el termino de **TRES DIAS**, luego de haber recibido la notificación, justifique lo que corresponda ,a fin de que ejerza su legitimo derecho a la defensa, estipulado en el Art. 76 numeral 7 de la Constitución de la Republica del Ecuador., y la Ley.

Atentamente:

Ing. Maria del C. Apolo Apolo
DIRECTORA DE UATH DEL GAD
MUNICIPAL DE LOJA

RECIBIDO

Fecha: 25-03-2013

Firma:

meea/.

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA

OBRAS PÚBLICAS

Loja, 22 de febrero de 2013

Oficio N° 0195-OPM-2013

Ing. Comercial.
María del Carmen Apolo Apolo.
Directora de la Unidad de Administración de Talento.
Ciudad.-

De mi consideración

De acuerdo a informe verbal del señor Franco Maldonado Cruz, encargado del control de personal de Obras Públicas, comunico a usted que el día de 21 de febrero del presente año no se lo encontró en el lugar de trabajo al **Sr. Gustavo Damián Erraez Veintimilla**, encontrándoselo en estado etílico a las 16h10 pm (tiempo laborable), por los corredores del GAD municipal, y a su vez también pongo a su conocimiento que el día de hoy 22 de febrero a las 09h30 am ha reincidido al GAD municipal en estado etílico, particular de nuestra jefatura que lo puso a conocimiento el Ing Jorge Guerrero, Jefe de Ejecución de Obras , presente que pongo a su conocimiento para que se le aplique la sanción que corresponda.

Particular que comunico a usted, para los fines pertinentes.

Atentamente.

Sra Mauro – Sub. proceder de acuerdo a la ley

166

Recibido 26-02-2013

OBRAS PÚBLICAS MUNICIPALES DIRECCION LOJA - ECUADOR

Ing. Marco Carpio Jaramillo
JEFE DE OBRAS PÚBLICAS.

Loja para todos

490.

Bólivar y José A. Eguiguren (esq.) · telf.: (593-7) 2574064 - 2 570407 Ext. 142 - 143

Loja - Ecuador

Loja, 27 de marzo de 2013

Ing. María Apolo Apolo
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.
En su despacho.

De mi consideración:

En atención a Notificación Nro. 166 del 25 de marzo de 2013, manifiesto lo siguiente:

Las novedades contenidas en la notificación en referencia son extemporáneas por cuanto han transcurrido mas de 30 días para hacerme conocer que no me he presentado a laborar los dias 21 y 22 de febrero de 2013, lo cual es totalmente falso puesto que si he concurrido a laborar cumpliendo con mis labores cabalidad. Además en el oficio suscrito por el Jefe de Obras Públicas jamás se indica que no me he presentado a laborar sino más bien que no me encontrado en mi lugar de trabajo, dejo en claro que del 18 hasta el 22 de febrero del año en curso me asignarón que trabaje en Tierras Coloradas y del 23 de Febrero hasta la presente fecha nuevamente me ordenarón que controle los desalojos en la Vía Lateral de Paso, es por eso que en esas fechas no me encontraba en la Vía Lateral de Paso, sino en Tierras Coloradas.

Por lo expuesto, solicito encarecidamente, archivar el presente asunto puesto que el no he incurrido en ninguna falta o infracción que amerite sanción alguna.

Atentamente,

Gustavo Damian Erraez Veintimilla.
TRABAJADOR MUNICIPAL.

Dra. María Emilia
Sumilla
2013-03-27

891

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

En el proyecto de investigación jurídica propuesto para el presente trabajo

Investigativo he formulado un objetivo general y tres específicos, a los cuales corresponde verificarlos así:

7.1.1. Objetivo General:

"Realizar un estudio jurídico doctrinario del Artículo 545 del Código del Trabajo de los procedimientos y base legal que posee la legislación laboral ecuatoriana, para tramitar e imponer sanciones a los trabajadores del sector público cuando sean objeto de sanciones disciplinarias"

El objetivo general fue alcanzado satisfactoriamente, pues sin duda alguna, he podido realizar el análisis de la norma jurídica enunciada, verificando que la misma no presta la factibilidad para instaurar y juzgar a un trabajador cuando este haya cometido una falta, en razón que no existe en el Código del Trabajo un Procedimiento que deberá llevar cada tramite, lo que origina la vulneración de derechos de los trabajadores en razón que no cuentan con los medios y el tiempo necesario para una legítima defensa.

Pese a que el Código del Trabajo ha sido reformado en algunas ocasiones, esto se ha dado en lo que tienen que ver con la tramitación de los procesos judiciales, más no en el campo administrativo, lo que hace necesario la incorporación de un

numeral más al Art. 545 a fin de que los inspectores de Trabajo tengan la facultad para revisar los diferentes tramites que por sanciones realizan las entidades públicas.

7.1.2. Objetivos Específicos:

“Establecer que en el Código del Trabajo dentro del Artículo 545, no existe un numeral que sancione a los trabajadores cuando no existe un reglamento interno”

El presente objetivo, también ha sido verificado en su totalidad puesto que en la norma legal invocada, no consta reglado un numeral que establezca un procedimiento para sustanciar y sancionar a los trabajadores cuando hayan cometido una falta leve.

Existe la necesidad de regular ello, por cuanto en las instituciones públicas, que no poseen reglamento se sanciona a los trabajadores con descuentos de su remuneración, o días de labores con una simple notificación, lo que constituye un abuso por cuanto no existe un procedimiento justo, que pueda el trabajador hacer valer sus derechos, debiendo a criterio mío regular este procedimiento la misma Institución a través de un Reglamento, que se ajuste la normativa legal Constitucional, esto he podido verificar con los casos prácticos que adjunto a esta investigación.

“CONOCER LOS EFECTOS JURÍDICOS QUE SE PRODUCEN DE LAS RELACIONES LABORALES FRENTE AL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”

El presente objetivo también ha sido verificado, ya que la relación laboral entre trabajador y empleador en su mayor porcentaje es una relación cordial, amena que pueden dialogar y llegar a consensos, sin embargo en instituciones grandes como Municipio de Loja, donde trabajan más de 2000 personas entre trabajadores y empleados, cuenta con una Unidad de Talento Humano en que laboran no más de 12 personas manejando todo este personal, lo que hace que los procedimientos para sanciones tengan poco interés en llevarlos en forma debida, y cuando cometen una falta van por lo más sencillo, imponer la sanción que para ellos es lo más importante.

“PROPUESTAS DE REFORMAS AL ART. 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

A través del desarrollo de la investigación y principalmente con los casos prácticos, he podido demostrar de los abusos que cometen los administradores de instituciones públicas, imponiendo sanciones según su criterio y sin análisis jurídico previo peor aún un debido proceso.

Por ello propongo una reforma al Art. 545 del Código del Trabajo, considerando se agregue un numeral más que faculte a los inspectores de Trabajo en forma obligatoria revisar las sanciones impuestas a los trabajadores, específicamente cuando la Institución no cuente con un reglamento legalmente aprobado y vigente concordante con la Norma Constitucional actual, por lo que de esta forma a quedado verificado dicho objetivo.

7.2. Contrastación de Hipótesis

En el proyecto de investigación jurídica propuesto para la presente tesis, he formulado una hipótesis general que dice:

"**La falta de una normativa legal en el Código del Trabajo, no permite tramitar y sancionar faltas leves, cometidas por los trabajadores u obreros en el desempeño de sus funciones, principalmente quienes laboran en el sector público, lo que hace laborioso tramitar administrativamente estos procedimientos ante la Inspectoría de Trabajo"**.

La hipótesis ha quedado demostrada, en razón que en el actual Código Laboral, el procedimiento para el juzgamiento de infracciones solo dice será en forma oral, pero no especifica un procedimiento obligatorio a cumplirse en lo referente a juzgar, faltas leves y graves cometidas por los trabajadores, es más no existe la forma para diferenciar entre cuales son faltas leves y graves, volviéndose oficioso tanto para empleadores como para trabajadores identificar ello, por ejemplo cuando un trabajador o empleador se presenta en estado etílico a su trabajo no consta en forma específica que sanción ni procedimiento se debe seguir.

Conforme lo determina el Art. 631 del Código del Trabajo, los únicos que tienen competencia para imponer sanciones y multas son las autoridades de trabajo, ello debiendo establecer un procedimiento justo, que según lo que he investigado si se aplica al menos la audiencia oral, pero para personas que laboran lejos de la cabecera provincial no se aplica, pese a que según lo que determina el Art.

625 del Código del Trabajo que en donde no existan inspectores harán los jueces de trabajo, que en los cantones son también los jueces de lo civil, estos funcionarios no lo hacen ya que dicen que son trámites administrativos y solo conocen infracciones que conlleven a un proceso judicial, lo que muchas de las veces perjudica al trabajador por cuanto la Institución impone la sanción que estima conveniente.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

7.3.1. Proyecto de Feforma al Código del Trabajo

ANÁLISIS JURÍDICO QUE SUSTENTO LA REFORMA

El tema "NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO.", se hace necesario realizar la presente reforma basado en el siguiente análisis.

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza los derechos de las personas entre ellos el derecho al trabajo, en este ámbito y para regular las relaciones laborales la Constitución del año 2008, estableció dos cuerpos legales que regulan las relaciones laborales entre empleador y las personas trabajadoras siendo estos el Código del Trabajo para obreros o trabajadores y la Ley Orgánica de Servicio Público, para empleados.

Que pese a que la Constitución de la República exige que toda norma jurídica creada para regular relaciones entre las persona, deben guardar coherencia con este cuerpo legal, en muchas instituciones no se han reformado estos reglamentos que regulan las relaciones laborales entre empleador y trabajador, es más, en algunas no existe estos cuerpos legales, aplicando sanciones muchas veces con abusos en contra del trabajador y en otras dejando al empleador sin poder exigir se cumpla a cabalidad con el trabajo.

Que se hace necesario la incorporación de un artículo en el Código del Trabajo que establezca un procedimiento, para sancionar a los trabajadores que han cometido faltas leves y que no estén comprendidas dentro de las causales que establecen los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, incorporando y haciendo efectivo que para imponer la sanción los principios constitucionales, del derecho a un debido proceso, a la defensa, seguridad jurídica entre otros.

El Ministerio de Relaciones Laborales, como Institución de control de las relaciones entre empleador y trabajador, pese que dice haberse modernizado no tiene los alcances para controlar en todas las instituciones públicas, principalmente en los cantones de las provincias, los procedimientos ajustables a cada caso y que se relacionen con aplicación de sanciones a sus trabajadores, dejando a muchos de ellos en indefensión y aplicándoles sanciones al margen de la Ley.

Que el actual Código del Trabajo, o ha sido reformado ni revisado en su totalidad desde hace muchos años, lo que conlleva que el mismo este descontinuado y no está acorde a la realidad en que vivimos, y siendo el sector público y privado

uno de los principales ejes de desarrollo debe dotárseles por pare del Estado una herramienta que conlleve a una mejor relación entre empleador y trabajador principalmente cuando se trate de imponer sanciones por diferentes faltas cometidas por los trabajadores, a fin de garantizar un justo proceso dentro del marco jurídico que establece nuestra Constitución de la República.

Los organismos encargados de velar por las relaciones laborales, no poseen las herramientas, recursos humanos y medios necesarios que les permita realizar un control mediático en las diferentes instituciones cuando se proceda a imponer una sanción a sus trabajadores por faltas cometidas, haciéndose necesario dotar de estos instrumentos jurídicos para que mediante los mismos se inicie un procedimiento y no se violente derechos fundamentales principalmente del sector más vulnerado que son los trabajadores.

NECESIDAD DE REFORMAR EL Art. 545 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CREANDO UN NUMERAL QUE FACULTE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DONDE NO EXISTA REGLAMENTO INTERNO.”,

8. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la presente investigación, he llegado a establecer las siguientes conclusiones:

1. Que los derechos de los trabajadores a través de la historia, se han venido reconociendo después de una conflictiva lucha de la clase obrera y empleadores, con el costo de vidas humanas logrando de esta forma se legisle a favor de la clase más desprotegida que es el trabajador.

2. Que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y que les está prohibido hacer uso de su propia voluntad, cuya renuncia en caso de haberse dado no tienen validez jurídica y es nula al momento de ser reconocida por un Juez.

3. En la Constitución vigente, precautela los derechos de los trabajadores dándoles mayor equidad y justicia social, ya que toda decisión de los poderes públicos obligatoriamente debe tener en cuenta y aplicarse la Constitución.

4. Las sanciones que se imponen a los trabajadores por faltas cometidas en el desempeño de sus funciones, cunado no existe un reglamento interno en una Institución Publica son impuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

5. El Código del Trabajo no especifica cuáles son consideradas como faltas leves y graves de un trabajador, cometidas en el desempeño de sus funciones, a diferencia de la Ley Orgánica de Servicio Público que si establece la falta expone claramente la sanción que debe aplicarse.

6. Para la solución de controversias laborales, no se puede aplicar las normas jurídicas en el mismo sentido que en el derecho civil y otros, en derecho laboral a más de aplicar lo más favorable al trabajador, se sobreponen los principios constitucionales.

7. El Código del Trabajo no ha sido reformado, acorde a los principios y normativa legal que establece la Constitución de la Republica, necesitando se legisle ello a fin de garantizar los derechos laborales de los trabajadores en general.

9. RECOMENDACIONES

1. Que se incorpore en el Código del Trabajo, un artículo que establezca, que cuando una Institución Pública tenga más de 15 trabajares se les obligue que previo a inscribir los contratos de trabajo en el Ministerio de Relaciones Labores se haya aprobado el reglamento que regule la administración y control del personal que labora bajo el Código del Trabajo.

2. Que en las diferentes Instituciones del Estado, se establezca como requisito obligatorio la capacitación a sus trabajadores, quienes deberán portar un carnet o cualquier documento que justifique el haber recibido una capacitación, relacionada con la normativa legal que los rige así como sus derechos y obligaciones.

3. Que los organismos de control, como Contraloría General del Estado y Ministerio de Relaciones Laborales realicen los exámenes correspondientes, para establecer si los procedimientos aplicados para sancionar a los trabajadores, cumplen con los requisitos de Ley, caso contrario se imponga la sanción que corresponda.

4. Que los diferentes sindicatos o asociaciones de trabajadores exijan a los representantes de las instituciones públicas, la incorporación de un reglamento interno en la institución que regule las relaciones laborales, en razón que el Código del Trabajo es general al tipificar estas sanciones, haciéndose necesario el mismo para seguridad del Trabajador y empleador.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

PROYECTO DE REFORMA

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la administración pública, constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Que el Art. 314 de la Constitución de la República del Ecuador señala, que los servicios que brinde el Estado deben responder a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad.

Que el numeral 5 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que corresponde al Presidente de la Republica dirigir la administración publica en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su organización, regulación y control.

Que en el 26 de septiembre del año 2012, se realizó la codificación del Código del Trabajo, por la Comisión de Legislación de la Asamblea Nacional, sin que exista una reforma sino solamente incorporando lo establecido en otras leyes conexas y que fueron reformadas, por lo que se hace necesario la incorporación de una norma legal que regule de mejor manera relaciones entre empleador y trabajador.

Que el Art. 545 del Código del Trabajo, establece a los inspectores de trabajo diferentes facultades, entre estas está la de imponer sanciones por incumplimiento de la normativa que rige el Código del trabajo.

En ejercicio de las atribuciones previstas en el numeral 13 del art. 147 de la Constitución de la Republica

E X P I D E

La reforma al Artículo 545 del código del trabajo

Al final del Art. 545 del Código del Trabajo agréguese un numeral que diga lo siguiente:

1. En las instituciones que cuenten con más de 15 trabajadores y no posean un reglamento interno legalmente aprobado, previo a imponer sanciones a los trabajadores, deberán abrir un expediente en donde recaben pruebas de cargo y de descargo, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, establecidos en la Constitución del Ecuador y en los tratados Internacionales y leyes laborales

DISPOSICION FINAL

UNICA.- La presente reforma entrara en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Palacio Nacional, en el distrito Metropolitano de Quito, a los 16 días del mes de mayo del 2014.

f……..	f) …….
Presidente de la Asamblea Nacional	Secretario de la Asamblea

10. BIBLIOGRAFÍA

1. La Constitución Política de la República del Ecuador,

2. El Código de Trabajo

3. Ley Orgánica de servicio Público

4. TRUJILLO, Julio Cesar sus Doctrinas “Fuentes del Derecho Ecuatoriano”.

5. LEONIDAS AGUILAR.- Derecho Laboral Teórico

6. OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Económicas.

7. SANCHEZ César Manual de Derecho Administrativo

8. ZABALA Jorge- Garantías y Derechos Constitucionales

9. Gacetas Judiciales actualizadas.

10. Entrevistas

11.htt://www.derechoecuador.com

12. htpp://www.monografias.com

11. ANEXOS

ENCUESTA.

SEÑOR ABOGADO:

Solcito su colaboración contestando el presente cuestionario, el mismo que tiene como finalidad llevar a efecto la investigación de campo, lo que me permitirá culminar con éxito mi tesis de abogada.

1. ¿Está usted de acuerdo que en las instituciones donde no existe reglamento interno, se sancione de acuerdo al criterio o arbitrio de la persona encargada de administrar el recurso humano?.

SI ( ) NO ( )

Porque……..……

……

2. ¿Dentro del Derecho Laboral, se considera como falta leve a aquellas acciones u omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento menor del trabajador sin intención de causar daño. ¿Considera usted que deben juzgarse y sancionarse estos hechos?.

SI ( ) NO ( )

Porque……

……

3. ¿Considera Usted, que debe incorporarse en el Código del Trabajo, una normativa que faculte a los empleadores juzgar las faltas leves cometidas por los trabajadores, cuando en la Empresa o Institución no tenga un reglamento interno aprobado?.

SI ( ) NO ( )

Porque……

……

4. ¿Cree Usted procedente que se sancione al trabajador, con una multa o sanción pecuniaria por el cometimiento de una falta leve?

Porque……

……

5.¿Considera que Usted que las facultades otorgadas a los inspectores en el Código del Trabajo, son suficientes o deberán incorporarse otras facultades, para conocer y juzgar faltas leves cometidas por los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porque……

……

Gracias por su colaboración.

INDICE

CERTIFICACIÓN ii
AUTORÍA iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN iv
AGRADECIMIENTO v
DEDICATORIA vi
TABLA DE CONTENIDOS vii
1. TÍTULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. Abstract 3
3. INTRODUCCIÓN 4
4. REVISIÓN DE LITERATURA 6
4.1. MARCO CONCEPTUAL 6
4.1.1. Derecho Laboral Ecuatoriano 6
4.1.2. Legislación Laboral 7
4.1.3. Características de la Ley 8
4.1.4. Reglamento 9
4.1.5. Reglamento Interno 10
4.1.6. Falta Reglamentaria 11
4.1.7. Faltas Leves, Graves y muy Graves 12
4.1.8. Sanciones 13
4.1.9. Amonestación como Sanción Disciplinaria al Trabajador 15
4.2. MARCO DOCTRINARIO 18
4.2.1. Reseña Histórica del Sistema Laboral en Ecuador 18
4.2.2. Régimen Laboral en las Empresas Públicas 21
4.2.3. Primeras Leyes Laborales 26
4.2.3.1. La Legislación Social Juliana 26
4.2.4. Primer Código del Trabajo en el Ecuador 32
4.3. MARCO JURÍDICO 38
4.3.1. Sindicalismo en las Empresas - Antecedentes Históricos 38
4.3.2. Causas y Efectos que producen las Faltas Cometidas por un Trabajador 40

4.3.3. Ley 44
4.3.4. Trabajador 45
4.3.5. El Empleador 45
4.3.6. El Derecho Laboral en nuestra Constitución 46
4.3.7. Normas y Garantías Laborales 51
4.3.8. Regla in dubio pro operario 58
4.3.9. Regla de la norma más favorable 58
4.3.10. Obligaciones y derechos 59
4.3.11. Prohibiciones de los Trabajadores 64
4.3.12. Procedimiento para Sancionar Faltas Leves y Graves, de un Trabajador del Sector Público 67
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA 72
4.4.1. Legislación Mexicana 72
4.4.2. Legislación Colombiana 75
4.4.3. Legislacion Laboral Peruana 77
5. MATERIALES Y MÉTODOS 80
5.1. Materiales 80
5.2. Métodos 80
5.3. Técnicas 82
6. RESULTADOS 84
6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas 84
6.2. Estudio de Casos 91
7. DISCUSIÓN 99
7.1. Verificación de Objetivos 99
7.1.1. Objetivo General: 99
7.1.2. Objetivos Específicos: 100
7.2. Contrastación de Hipótesis 102
7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal 103
7.3.1. Proyecto de Feforma al Código del Trabajo 103
8. CONCLUSIONES 106
9. RECOMENDACIONES 108
9.1. Propuesta de Reforma Jurídica 109

10. BIBLIOGRAFÍA 111
11. ANEXOS 112
INDICE 114