



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

TITULO:

“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”.

**TESIS DE GRADO, PREVIA
A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.**

AUTORA:

JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS

DIRECTOR:

Ab. PhD; GALO STALIN BLACIO AGUIRRE

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Señor Ab. PhD; Galo Stalin Blacio Aguirre.

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

CERTIFICO:

Que la tesis titulada: **“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”**, de autoría de la señorita, **JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS**, para optar por el título de Abogada, ha sido dirigida, revisada y aprobada en su integridad por lo que autorizo su presentación y sustentación pública.

Loja, octubre del 2014



Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS**, 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: JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS

Firma:

Cédula: 180198373-3

Fecha: Loja, octubre 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, JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS, declaro ser autora de la tesis titulada: “**LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO**”. Como requisito para optar por el Título 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 Repertorio 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 9 días del mes de octubre del dos mil catorce.

Firma: 

Autora: JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS

Cédula: 180198373-3

Dirección: Quito, La Armenia Charles Darwin y Cesar Dávila

Correo: catylopez202@gmail.com

Teléfono: 2349657 Celular: 0987875829

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

Tribunal de Grado: Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos.

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda.

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda.

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a todas las personas, que cada día buscamos salir de la crisis económica y social. A través de la historia humana, la fe ha convergido en las doctrinas dogmáticas; que ha venido floreciendo y transformándonos en mejores personas, confundido con la virtud de superación, principios que se afirman en su creencia de cada uno de nosotros.

Este trabajo fue inspirado en base al esfuerzo y apoyo de mí familia a la que con mucho cariño le entrego la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento, a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, y a la Modalidad de Estudios a Distancia, representadas tan dignamente por sus autoridades, por el apoyo brindado a lo largo de mi carrera estudiantil, a todos y cada uno de los Docentes, por sus conocimientos impartidos y su ardua labor de formación profesional.

Un agradecimiento especial y profundo al Director de Tesis, Sr. Ab. PhD; Galo Stalin Blacio Aguirre, por su dedicación, responsabilidad, apoyo y sabias orientaciones, que me han permitido elaborar el presente trabajo de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
 - 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL
 - 4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR
 - 4.1.3. CONCEPTO DE EMPLEADOR
 - 4.1.5. JURISDICCIÓN DEL DERECHO LABORAL
 - 4.1.6. Contrato de Trabajo
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1. DERECHO LABORAL
 - 4.2.1.1. Fuentes del Derecho Laboral
 - 4.2.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral
 - 4.2.4. Relaciones Laborales
 - 4.2.5. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO FUENTE DE OBLIGACIONES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR, SUSTENTO PARA EJERCER EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO
 - 4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1.	Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo
4.3.2.	Los Derechos Fundamentales. El Trabajo
4.3.3.	Constitución de la República del Ecuador
4.4.	DERECHO COMPARADO
4.4.1.	Argentina
4.4.2.	Perú
4.4.3.	Colombia
5.	MATERIALES Y MÉTODOS
6.	RESULTADOS
6.1.	Presentación de Resultado de las Encuestas.
6.2.	Presentación de Resultado de las Entrevistas.
7.	DISCUSIÓN
7.1.	Verificación de Objetivos
7.1.1.	Objetivo General
7.1.2.	Objetivo Específicos
7.2.	Contrastación de la Hipótesis
7.3.	Fundamentos a la Propuesta de Reforma
8.	CONCLUSIONES
9.	RECOMENDACIONES
9.1.	PROPUESTA DE PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO
10.	BIBLIOGRAFÍA
11.	ANEXOS
	PROYECTO
	ÍNDICE

1. TÍTULO

LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO.

2. RESUMEN.

El Ministerio de trabajo y empleo, a través de la Dirección e Inspección del trabajo tiene varias atribuciones de carácter administrativo. Esta disposición le otorga plena potestad de actuar, por medio de los Inspectores de Trabajo, en amparo de las personas con estatus de “trabajador o empleador” y cuya relación de trabajo se regule por las disposiciones de este cuerpo legal.

En efecto, un Inspector de trabajo tiene competencia para conocer aquellos asuntos que vulneran la armonía contractual con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados.

Si bien el Inspector del trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un “juez de paz” pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables.

No obstante el propio Código de Trabajo circunscribe roles, competencias y procedimientos referidos a la recepción y trámite de denuncias, que son cumplidas. Pero, las mismas no se pueden llegar a efectivizar, porque no existen medidas coercitivas en la ley que sancione al empleador que no asistido en las diligencias que el inspector requiere.

El trabajo teórico y de campo de la presente tesis me permitió obtener criterios, con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de objetivos, y contrastación de la hipótesis planteada, permitiendo apoyar los cambios propuestos.

El contenido de la tesis es un esfuerzo intelectual de la postulante en el ámbito científico y metodológico, que aborda teórica y empíricamente, sobre la problemática que implica la no comparecencia de los empleadores al llamado que realizan los inspectores de trabajo respecto a los reclamos laborales, en el cual, realizare el análisis pertinente, el mismo que me permitirá llegar a las conclusiones, recomendaciones y la propuesta pertinente, la cual, la presento a la comunidad universitaria, para su análisis.

2.1. ABSTRACT

The Ministry of labour and employment, through the management and the Labour Inspectorate has several powers of an administrative nature.

This provision gives you full power to act, through work inspectors, in protection of people with "worker or employer" status and whose employment relationship is regulated by the provisions of this legal body. Indeed, a Labour Inspector has jurisdiction for matters that violate the harmony contractual in order to protect or safeguard the rights which by virtue of the legal provisions in force, intend to be unknown or violated.

Although the Labour Inspector, an official with powers determined by law, is also known as a "Justice of the peace" as its performance has as main function solutions that favour, both employers and workers; provided that these are framed within the applicable legal rules. However the labour code itself circumscribed roles, competencies and procedures relating to the reception and processing of complaints, which are fulfilled.

But the same can be effectuated, because there is no coercive measures in the law which punish the employer not assisted during the proceedings that the inspector requires.

The theoretical and field of this thesis work allowed me to obtain criteria, with clear and precise, Fundamentals of well-known literature, contributing to objectives-check, and verification of the hypothesis, allowing you to support the proposed changes.

The contents of the thesis is an intellectual effort of the applicant in the field of scientific and methodological, that deals with theoretical and empirically, the problem involving the non-appearance of the employers to the call made by labour on labour claims inspectors, which carried out the relevant analyses, which will allow me to reach conclusions, recommendations and the relevant proposal, which presented it to the University community, for analysis.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica denominado, “LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”, surge del profundo análisis al Código del Trabajo

La falta de normas claras, vacíos y atribuciones dentro de las funciones u atribuciones que viene desempeñando los inspectores de trabajo en relación a los reclamos administrativos presentados por parte de los trabajadores en cuanto tienen que ver con el cumplimiento inmediato de la liquidación de las remuneraciones al trabajador, hacen que estos trámites se vuelvan engorrosos por cuanto no está estipulado la obligatoriedad de concurrir a estas audiencias al empleador y tanto el trabajador como el Inspector de Trabajo sin fuerza de ley deben pasar dicha diligencia en ausencia del empleador, quedando por lo tanto sin arreglo alguno el pago de dichos emolumentos , vulnerándose los derechos de los trabajadores en el cobro de sus remuneraciones al momento de terminar dicha relación laboral mediante la liquidación respectiva por el tiempo de trabajo laborado, contempladas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo. Lo que hace necesario la comparecencia del empleador a través de la fuerza pública ante el Inspector del Trabajo luego de un segundo señalamiento a la Audiencia de Conciliación, lo cual es el eje de mi investigación.

La Constitución considera el principio del buen vivir en que se garantizará por parte del Estado, todas las formas, procedimientos, métodos y mecanismos para que opere en el país la proporcionalidad del sistema económico, político,

social y dentro de éste laboral, en las condiciones que lo amerita de conformidad a lo dispuesto en la Constitución y demás leyes nacionales.

El presente Informe Final de Investigación Jurídica se encuentra estructurado de la siguiente manera: Al inicio se presentan las páginas preliminares conformadas por la portada, luego una certificación del Director de Tesis, la autoría firmada por el autor, el agradecimiento que hace el autor a la Institución Universitaria, luego consta una tabla de contenido donde se detalla los títulos y subtítulos que se encuentra desarrollados en la Tesis, posteriormente consta el Resumen y Abstrac, finalizando con la introducción donde describo el contenido total de mi trabajo investigativo.

En la revisión de literatura desarrollo el Marco Conceptual, Marco Doctrinario y Marco Jurídico.

En el Marco Conceptual, analizo conceptos sobre el Trabajo, Derecho Laboral, de Trabajador y empleador, lo de remuneración, Sueldo y Salario, para posteriormente analizar la jurisdicción del derecho laboral, para terminar analizando sobre el Contrato de Trabajo. En el Marco Doctrinario, con fundamentos de autores doctrinarios jurisprudenciales, analizo sobre el Trabajo, su origen, su evolución, estudio sobre el Derecho Laboral, sus antecedentes históricos, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, un análisis de las relaciones laborales, para terminar sobre el contrato individual de trabajo como fuente de obligaciones entre empleador y trabajador, sustento para ejercer el trámite administrativo. En el Marco Jurídico, analizamos sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, los Derechos Fundamentales, entre ellos el Trabajo, en especial, lo que dice la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, para luego analizar jurídicamente sobre el

marco constitucional, También analicé desde la punto de vista del Derecho Comparado, en los países de Argentina, En Perú, y, Colombia.

De otra parte, describo los materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizados en el desarrollo de la investigación jurídica.

En cuanto a los resultados, obtenidos en la investigación de campo, consta los de la aplicación de encuestas a un total de treinta personas entre ellos profesionales del Derecho; así mismo, los resultados de las entrevistas que apliqué a un total de cinco selectas personas, entre ellas, profesionales del Derecho que laboran en la Función Judicial y en las Universidades, de la Ciudad de Loja, especializados en el área laboral.

Con el acopio teórico y los resultados de la investigación de campo desarrollo la Discusión de la problemática, mediante un análisis reflexivo y crítico, que se concreta en argumentos válidos para verificar los objetivos planteados y contrastar las hipótesis; además, para proceder a una fundamentación jurídica de la reforma legal necesaria al Código del Trabajo.

Dejo constancia del presente trabajo de investigación jurídica a consideración de las autoridades, comunidad universitaria y del H. Tribunal de Grado, el mismo que aspiro sirva como guía a futuras generaciones de estudiantes de la Carrera de Derecho.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral es *“aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”*.¹

Para el jurista Dr. Fernando Andrade Barrera, define al Derecho Laboral como *“al Derecho del Trabajo o Derecho social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél que provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte, el empleador; y, una parte débil, el empleado. Por ello el derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a*

¹CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina. Pág. 352.

restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada”.²

El nuevo concepto de derecho laboral se aparta de la simple valoración material de ella, elevándola al rango de un derecho constitucional del ser humano, el trabajo.

Por eso llega a la incorporación del trabajo en los nuevos textos constitucionales con alta significación de los valores inmanentes que deben reconocerse y respetarse. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre.

Este es un ser con fines propios que cumplir por sí mismo; no es ni debe ser un simple medio para fines ajenos a los suyos.

El derecho a la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida.

4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Para el jurista Guillermo Cabanellas, el Trabajador es “todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado”.³

Según el tratadista Dr. Rodrigo Borja Cevallos, Trabajador, *“Es el ser humano que presta sus servicios personales o vende su – fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Lo puede hacer por cuenta propia o en relación de dependencia. En el primer caso se trata de un trabajador independiente, que*

²ANDRADE BARRERA Fernando, *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Año 2009, pág. 578-579.

³CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina, pág. 387

*no tiene empleador o patrono; y en el segundo, de un trabajador sometido a un patrono bajo cuya autoridad y disciplina labora”.*⁴

El Código del Trabajo, en su Art. 9, nos conceptualiza al Trabajador como *“la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.*⁵

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. El Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su esfuerzo de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

4.1.3. CONCEPTO DE EMPLEADOR.

El Código del Trabajo en su Art. 10, dice que Empleador es, *“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. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales (...). También tienen la*

⁴BORJA CEVALLOS Rodrigo, *Enciclopedia de la Política*, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición 1997, pág. 952.

⁵ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, *Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia*, Art.9

*calidad de empleadores; la Empresa de Ferrocarriles del estado y los cuerpos de los Bomberos respecto de sus obreros”.*⁶

Para el jurista Dr. Fernando Andrade Barrera, manifiesta *“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando y a través de un contrato de trabajo. El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica”.*⁷

El empleador como persona o entidad de cualquier clase por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, a cambio de lo cual paga una remuneración al trabajador, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad, entonces, se determinara según cada caso:

- a) **Persona natural;** tendrá plena capacidad para contratar, según las reglas del Código Civil; es decir si es mayor de 18 años y no está sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.
- b) **Persona Jurídica:** necesita contratar mediante la intervención de sus representantes que pueden ser los directores, gerentes, administradores y, en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito

⁶ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, *Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia*, Art.10.

⁷ANDRADE BARRERA Fernando, *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Año 2009, pág. 709

y suficiente. La Naturaleza Social del Derecho del Trabajo determina que, en este caso, el empleador y sus representantes sean solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

4.1.4. Remuneración, Sueldo y Salario.

Con el vocablo remuneración se designa *“todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona, como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero”*⁸.

El Diccionario Microsoft Encarta, define a la remuneración de la diferente manera: *“Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones.”*⁹

La doctora Nelly Chávez, da una definición de remuneración en los siguientes términos: *“Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado”*¹⁰.

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

⁸ Guzmán Lara, Dr. Aníbal. Manual de Derecho del Trabajo. 2002. 1era Edición. Quito-Ecuador. Pág. 130

⁹MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2011 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

¹⁰ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág. 54.

La remuneración recibe en nuestro Derecho Laboral los nombres específicos de sueldo y salario, a este último se lo conoce también con el nombre de jornal. También puedo manifestar que la remuneración puede consistir en comisiones, en propinas, gratificaciones y viáticos.

El salario, denominación tradicional, etimológicamente proviene del *“latín salarium a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.”*¹¹

El tratadista Guillermo Cabanellas de la Cuevas, señala que salario es: *“La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”*¹²

Para los tratadistas Colotti y Feito, en su obra *“Régimen Legal de Salarios”*, define al *“salario”*, expresando: *“Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie.”*¹³

Para el tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada *“Lineamientos del Contrato de Trabajo”*, da una definición de salario en los siguientes

¹¹ CHAVEZ de Barrera, Nelly. Obra Citada. Pag. 62

¹² CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 387.

¹³ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946, Pág. 7.

términos: “El salario constituye la contraprestación que abona el empleador por la prestación que de su actividad realiza el trabajador.”¹⁴

De todos estos conceptos de diferentes autores y tratadistas puedo manifestar que el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. También puedo decir que el salario es la base fundamental para la economía de una nación y país, es por ello, que la sociedad depende de él y cuando este sufre contracciones, también se ve afectada, es así que el trabajador al no recibir un salario dejaría de pagar sus obligaciones básicas, como alimentación, salud, arriendos, servicios básicos, entre otros.

Respecto al Sueldo, *“es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional.”¹⁵*

Para hablar del sueldo, es necesario iniciar diciendo que sueldo es la cantidad de dinero que el Estado paga a sus empleados, y *“viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde se deriva la palabra *soldado* y *soldada*”¹⁶*. Esta última voz parece tener su origen en *sueldo*, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integran la ejército medieval del rey o de un señor.

El sueldo es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. De conformidad con esta definición que nos estipula la norma legal el sueldo es

¹⁴ FERNÁNDEZ PASTORINO, A. Ob. Cit. Pág. 133.

¹⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 372.

¹⁶ CHAVEZ de Barrera, Nelly. Obra Citada. Pag. 62

la remuneración que se paga al empleado profesional por el desempeño de un cargo, y además se la paga mensualmente.

4.1.5. JURISDICCIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Para el tratadista Dr. Rodrigo Borja Cevallos, la jurisdicción lo acota como *“en un sentido amplio, el ámbito territorial hasta donde llega el poder de los órganos del estado. La autoridad estatal es esencialmente territorial, es decir, está necesariamente referida al territorio. Sus leyes y sus disposiciones tienen un determinado ámbito territorial de validez. Pueden extenderse a todo él o a una de sus partes, dependiendo de la forma de organización estatal”*.¹⁷

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, la Jurisdicción Laboral no es otra cosa que *“aquella que interviene en las causas derivadas del contrato de trabajo”*.¹⁸

La esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del estado, por lo que de esta manera, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad en el ámbito laboral.

El Código de Procedimiento Civil señala; la Jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados y jueces establecidos por las leyes.

La jurisdicción laboral, es el ámbito territorial donde el Juez competente del lugar en donde se encuentra el centro de trabajo y domicilio principal del empleador, tiene funciones válidas y eficaces, resolviendo conflicto de

¹⁷ BORJA CEVALLOS Rodrigo, *Enciclopedia de la Política*, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición 1997, pág. 560.

¹⁸ CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina, pág. 220 y 221

intereses que les propongan y prima la elección del demandante. La jurisdicción laboral es especial porque vela y protege los intereses y beneficios de los trabajadores en todo su ámbito laboral, y les favorece ya que es una garantía constitucional el derecho del trabajador.

Para el jurisconsulto Manuel Ossorio, jurisdicción laboral *“es aquella que interviene, tramita y resuelve las causas derivadas del contrato de trabajo y de otras normas laborales”*.¹⁹

Esta función jurisdiccional se ejerce en caso de conflictos individuales de intereses y a petición de parte, en tanto que se produce de oficio cuando se trata de intereses jurídicamente tutelados por la ley y donde prevalece el bien general sobre el particular, lo estatal sobre lo ciudadano, lo social sobre lo individual.

4.1.6. Contrato de Trabajo.

El autor Guillermo Cabanellas de la Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental define: *“Contrato de trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”*²⁰

El tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada *“Lineamientos del Contrato de Trabajo”*, define al contrato de trabajo como: *“El acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a desempeñar una*

¹⁹ OSSORIO Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.I., Edición Argentina.

²⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *“Diccionario Jurídico Elemental”*, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993, Pág. 95.

*actividad, en relación de dependencia, al servicio de un empleador, a cambio de una remuneración*²¹.

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral” define al contrato así: *“La convención en la que el patrón o empleador, se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.”*²²

Todas las definiciones transcritas anteriormente coinciden en asignarle al contrato individual del trabajo algunos elementos como acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, obligación de prestar servicios lícitos y personales por parte del trabajador, pago de una remuneración por parte del empleador, y subordinación del trabajador al empleador. De estas definiciones también puedo decir, que el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones y modalidades impuestas por la ley o acordadas entre el patrono y el trabajador, en virtud de las cuales el trabajador se obliga a realizar una obra o a prestar un servicio lícito pero bajo la dependencia del patrono o empleador, obligándose por su parte el empleador al pago de una remuneración económica.

²¹ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975, Pág. 12.

²² MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008, Pág. 87.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. DERECHO LABORAL.

El Derecho laboral, *“es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena”*²³.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

*“El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado”*²⁴.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el trabajador).

Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la

²³ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009. Pág. 66.

²⁴ LEÓN Rodrigo. Obra Citada. Pág. 67.

parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

El Derecho laboral o también llamado Derecho del trabajo o Derecho social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia , y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

4.2.1.1. Fuentes del Derecho Laboral.

Las Fuentes del Derecho, *“son aquellos hechos y formas mediante los cuales una sociedad constituida establece y exterioriza la norma jurídica como derecho positivo obligatorio. (Son códigos, donde se contienen las normas para regular la relación obrero y empresario)”²⁵.*

Las fuentes del Derecho del Trabajo son, “fuentes de producción o de creación de normas jurídicas (fuentes en sentido propio, sustantivo o material), como las fuentes formales o fuentes del Derecho en sentido instrumental o traslativo.”²⁶

Las “fuentes de producción”, son los poderes, instituciones, o grupos sociales con capacidad para crear Derecho o normas Jurídicas, mientras que las “fuentes formales” son los procedimientos, cauces o formas de expresión, a través de los cuales se manifiesta el Derecho. Cada fuente de producción o de

²⁵ <http://html.rincondelvago.com/fuentes-del-derecho-laboral-espanol.html>

²⁶ Borja, Rodrigo. Obra Citada. Pág. 368.

creación de normas (Sociedad) se expresa mediante una o varias fuentes formales (Constitución, costumbre).

Entre las principales fuentes tenemos:

La Constitución. En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En cuanto a nuestro ordenamiento constitucional, estos principios están establecidos en el Art. 326 En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Contemplándose derechos especiales como:

- a. Pleno empleo y eliminación del subempleo y desempleo;
- b. Remuneración justa
- c. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales y reglamentarias, se aplicará lo más favorable a las personas trabajadoras
- d. Seguridad social.
- e. Derecho a trabajar en un ambiente adecuado, que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar;
- f. Reintegro a la relación laboral de acuerdo con la ley
- g. Derecho y libertad de sindicalización.
- h. Derecho de huelga
- i. Derecho a la contratación

Los Tratados internacionales.- Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran en:

- a. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- b. Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- c. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

La Ley. La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Los Códigos laborales. Muchos ordenamiento jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social de donde se extraen los principios

tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada Estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

Las Leyes especiales. En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

Los Reglamentos. Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

La Jurisprudencia. La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

El Contrato individual de trabajo. Sienta las bases de la relación trabajador-empendedor. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene elementos principales; la ausencia de estos elementos, desencadenaría en otra clase de contrato o simplemente no habría relación laboral:

- a. El convenio de las partes (trabajador y empleador);
- b. Prestación de servicios lícitos y personales;
- c. Relación de dependencia;
- d. Remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo.

Los Contratos colectivos de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El Reglamento interior de trabajo. El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias.

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a la aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que

sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores; en este caso, por la Dirección General del Trabajo.

4.2.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral

A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. *“Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”²⁷.*

Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales

²⁷ BORJA, Rodrigo. Obra Citada. Pág. 271.

en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política. En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La Legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. *“Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos”*²⁸. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

Dentro del derecho laboral, tuvo gran influencia la Revolución Rusa que inspiró en el mundo entero el Socialismo, la toma del poder político por parte del proletariado, la creación y funcionamiento de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del “problema — obrero” en Estados Unidos y Europa, en la primera postguerra y la proclamación de que *“el objeto de la Liga de las*

²⁸ www.google.com. Historia del movimiento obrero.

Naciones (ahora Naciones Unidas), es el establecimiento de la paz, esta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social”²⁹.

Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del Sureste asiático. Muchos estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, u obligando a someter a votación las huelgas.

Quienes han profundizado en el estudio del Derecho Laboral Ecuatoriano, opinan que está conceptuado como un conjunto de principios, normas y reglas, mediante las cuales se desenvuelven las actividades como la ejecución de servicios por parte de los trabajadores en beneficio de sus empleadores, es una disciplina nueva, y han dividido su proceso, en tres períodos; 1o.) LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS. 2o.) LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA y 3o.) LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA, hasta la promulgación propiamente como tal, del Código del Trabajo.

LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS

“El presidente Baquerizo Moreno, con fecha 11, de septiembre de 1916, sancionó la Primera Ley Obrera del Ecuador, establecía la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo para todos los trabajadores y obreros en general y de seis días de labor a la semana, a excepción de los domingos y días

²⁹ BORJA, Rodrigo. Obra Citada. Pág. 272.

*cívicos y de fiesta legal*³⁰. No se podía obligar a trabajar más de lo decretado, toda estipulación en contrario, utilizada por el patrón tendiente al incumplimiento de lo previsto, o a la violación de la norma establecida, no tenía ningún valor.

La Segunda Ley Obrera fue sancionada por el presidente Tamayo, *“el 22 de septiembre de 1921, contempla la indemnización a favor de los trabajadores, expidiéndose la Reglamentación pertinente para su aplicación, el 29 de abril de 1922”*³¹, la misma Ley, determina además, el significado jurídico de obrero, jornalero y patrono, incluyendo al Estado, como a las Entidades de Derecho Público, instituye una similitud referente al Contenido como alcance entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, establece el derecho del trabajador al pago de sus indemnizaciones cuando sufre de incapacidad para el trabajo parcial o total o en caso de su fallecimiento en beneficio de sus familiares.

Nos damos cuenta entonces que el Derecho Laboral en nuestro país, desde su inicio, incorporó Instituciones Jurídicas en beneficio de los intereses del patrón o empleador, el caso del desahucio, contenido en la Ley Obrera de 1916, fue una forma de extinguir las relaciones laborales con el trabajador, lanzarlo a la desocupación, no garantizar su estabilidad en el trabajo, cuya tendencia se ha venido manteniendo a través de los diferentes Códigos del Trabajo editados, así como las Reformas correspondientes al Suplemento No. 817 del Registro Oficial de 21 de noviembre de 1991 , no han modificado el espíritu como esencia misma de desahucio, incluido el que se encuentra vigente en la

³⁰ TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Universidad de Guayaquil. 1998. Pág. 58.

³¹ TOBAR. Rebeca Dra. Obra Citada. Pág. 62

actualidad, cuyo propósito es el permitir terminar con las relaciones (obrero — patronales).

LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA

Después del movimiento del 9 de julio de 1925 acontecimiento histórico de trascendental importancia dentro del convivir nacional, asume la conducción del país, en su calidad de Presidente de la República, el Dr. Isidro Ayora, nuestro coterráneo, quien, expide algunos decretos de Carácter laboral que se los conoce como la Legislación Social Juliana. Así pues, mediante Decreto No. 24 del 13 de julio de 1926, se crea la Inspección General del trabajo, *como “un Organismo Estatal encargado de dirigir y supervisar los aspectos concernientes a la situación de los trabajadores, conocer sus inquietudes como novedades, para establecer las políticas e instrumentar los mecanismos necesarios que, posibiliten el cumplimiento de sus derechos como garantías”*³².

Posteriormente, se expide el Decreto No. 25 de 15 de julio de 1926, instituye la Junta Consultora del Trabajo, que en estrecha vinculación con el Ministerio de Previsión Social, como se lo denominó, trata de reorientar los diferentes aspectos del quehacer laboral de ese entonces.

*“El Decreto No. 31 de 29 del mismo mes y año, contenía el respectivo Reglamento para el funcionamiento de la Inspección del Trabajo, cuyos fines y objetivos se concretaban en la debida aplicación de las exigencias, derivadas de las relaciones obrero — patronales (trabajador — empleador)”*³³.

³² ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982. Pág. 49

³³ ACOSTA. Dr. Ramiro. Obra Citada. Pág. 51.

Es evidente que dicho Reglamento tuvo su importancia, estipulaba también el cumplimiento de obligaciones de diferente orden, como consecuencia de la dependencia o subordinación de los trabajadores, en sus diferentes frentes de trabajo.

En definitiva las normas contenidas en el, tenían como propósito garantizar los derechos que con esfuerzo y tesón, habían alcanzado, como producto de su comprensión los propios trabajadores.

Las intenciones contenidas en los Decretos anteriores, no se plasmaron en una auténtica como efectiva realidad, los trabajadores antes, como hoy, han tenido que mantener una actitud perseverante, de lucha por sus reivindicaciones. En este afán altruista y noble, como respuesta a sus planteamientos y reclamaciones, para el año de 1927, aprovechando el incentivo patriótico, los deseos cívicos que se mantenían del movimiento renovador del 9 de julio de 1925, se consigue la promulgación de la LEY DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, dedicada especialmente, a *“proteger la salud y la vida de los trabajadores, responsabilizando a los empresarios de los hechos que de estos particulares podían devenir en perjuicio a sus subalternos, estableciéndose la obligatoriedad de prevenirlos, tomar las medidas de seguridad posibles, manteniendo la higiene, iluminación y más condiciones del caso, en los lugares de trabajo”*.³⁴

*“Con fecha 6 de octubre de 1928 se promulga la LEY DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, de capital importancia para los trabajadores en la búsqueda de sus conquistas como aspiraciones”*³⁵. Se ha dicho de esta Ley,

³⁴ ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984. Pág. 63.

³⁵ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001. Pág. 130

que constituyó la base y fundamento del Derecho Laboral Ecuatoriano, ella estableció entre otras reivindicaciones obreras, el concepto de patrón, comprendiendo en la definición al Estado, así como a las Instituciones del Derecho Público.

Trata acerca de los Contratos de Trabajo, de las obligaciones que ellos generan, se refiere a su clasificación, a las formalidades para su suscripción, como a todos los aspectos que en esta materia son exigibles y requeridos para que como tales, surtan los efectos legales pertinentes.

Para esta misma fecha, se cuenta con la “*LEY DE DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL, sustitutiva de la de 1916, expedida por el Presidente Baquerizo Moreno*”³⁶.

Este cuerpo legal crea la jornada de trabajo de ocho horas diarias de labores y de cuarenta y ocho a la semana, debiendo gozar los trabajadores de descanso en sus diferentes actividades, los días domingos y festivos.

LEY DE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES Y DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.- Esta Ley como las anteriores fue expedida el 6 de octubre de 1928, consagra garantías de fundamental importancia en beneficio de los trabajadores menores de edad, como de las mujeres trabajadoras.

LEY DE DESAHUCIO DEL TRABAJO.- Esta Ley se expide con la misma fecha que la anterior, (6 de octubre de 1928). Para el efecto, considera los casos de los Contratos de Trabajo sin plazo determinado, los de tiempo fijo, y los de plazo menor de un mes.

³⁶ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Obra Citada. Pág. 132.

LA LEY POR RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

Esta Ley se promulga, también el 6 de octubre de 1928, *“dispone que el patrono es responsable por los accidentes de trabajo que ocurran al trabajador”*³⁷. Se refiere a los acaecidos por caso fortuito y a fuerza mayor, dándoles el carácter de accidentales, dentro de las propias prescripciones que establece esta Ley. Trata de las enfermedades profesionales, estableciendo una asimilación con los accidentes del trabajo.

LA LEY DE PROCEDIMIENTOS PARA LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO.- Con esta Ley se crean en el país, las Comisarías de Trabajo, encargadas de conocer las controversias que, se susciten entre patronos y trabajadores, dependencias estatales que en uso de su jurisdicción, les esta atribuido el juzgamiento de todos los aspectos concernientes a la materia.

LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA.- Con posterioridad a la renuncia presentada por el Dr. Isidro Ayora, como Presidente de la República, con fecha 24 de agosto de 1931, el Ecuador atraviesa una larga etapa de inestabilidad política, sin embargo, desde 1934, se dictan algunos decretos y leyes laborales, necesarios de puntualizarlos, que caracterizan dentro del sucinto marco histórico motivo de nuestro análisis a la Legislación Postjuliana.

Año 1934.- Se expide Decreto, mediante el cual, tanto los empleadores como trabajadores particulares sin perjuicio a la parte de la remuneración o salario que perciben, gozan del derecho al descanso en las tardes del sábado, pudiendo compensarse dichos períodos, por uno igual, en otro

³⁷ www.google.com. Revista Judicial La Hora. El derecho laboral en Ecuador.

día de la semana, dándose así, un trato similar e igualitario como los empleados públicos.

Año 1938- En este año se dicta un Decreto, mediante el cual, se amplían las prerrogativas y atribuciones concedidas a la Inspectoría General del Trabajo, pues lo trascendental está en que, otorga a dicha dependencia facultades jurisdiccionales mediante las cuales, procede a la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Con la promulgación de este decreto, se deroga el del 13 de julio de 1926.

Año 1936.- En el transcurso de este año, se producen novedades, relacionadas con la expedición de decretos reformativos a algunas de las Leyes contenidas en la propia Legislación laboral vigente a esa fecha y, tendientes a introducir algunos mecanismos con el propósito de armonizar las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Año 1937.- Se ponen en vigencia algunos decretos: de 3 de febrero, establece que el Recurso de Apelación, concedido por el Art. 11 de la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, comprende los autos inhibitorios y todos cuantos pongan fin a la litis.

Decreto de 9 de marzo, se refiere al pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, para cuyo efecto dispone que se tramitarán administrativamente ante el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, cuando el Estado adeuda por tales conceptos en su calidad de patrono, o ante las Autoridades del trabajo cuando dicho ministerio, en el transcurso de sesenta días no hubiera resuelto el caso sometido a su conocimiento.

Con fecha 9 de junio, se expide un nuevo decreto, que dispone el derecho de los trabajadores a JORNAL, a percibir salario íntegro el 1o. y 4 de mayo, 1o de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.

El 25 de noviembre, se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, como una necesidad social. Las reflexiones hechas, al respecto, demuestran la existencia de una considerable emigración de campesinos a las grandes urbes del país, el abandono de los campos, porque nada ofrece en busca de nuevos horizontes.

Año 1938.- Aparece la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, contiene normas relacionadas con la percepción de salarios tanto en el contrato individual como colectivo de trabajo. Prevé los aspectos concernientes a las contrataciones estipulando el tiempo, lugar y forma en que estos deben pagarse y la prohibición expresa en el sentido que dichos pagos se realicen mediante vales u otros documentos contables similares. Es importante el hecho que la Ley, consagra el principio de la «inembargabilidad» de los salarios de los trabajadores con la única excepción, para el caso del pago de pensiones alimenticias forzosas.

PROMULGACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

“El general Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, expide el Código del Trabajo ecuatoriano, el 5 de agosto de 1938, que luego de declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en el Registro Oficial No. 78 al 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre del mismo año”³⁸.

³⁸ Datos obtenidos del Código de Trabajo. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introductoria.

EL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO EN EL ECUADOR

El Derecho Laboral ecuatoriano ha tenido un proceso, anotaremos los más significativos: Arranca a finales del año de 1937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, se promulgan varios Decretos como un preámbulo a este cuerpo legal.

Las conquistas laborales se producen por efecto de la influencia de factores endógenos y exógenos. El 3 de febrero de 1937 se promulga un decreto en donde se establece el recurso de apelación. El 9 de marzo de 1937, se promulga el Decreto de las indemnizaciones por accidentes de trabajo que adeuda, el Estado en calidad de patrono. El 9 de junio de 1937, se promulga el Decreto por medio del cual se reconoce el derecho de los trabajadores a jornal.

El 25 de noviembre de 1937 se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, determina la obligatoriedad del certificado o carné de trabajo. El 13 de diciembre de 1937 se promulga el Decreto por el cual se regula los derechos de los empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con las empresas extranjeras, referentes a las jubilaciones a que fueren acreedores los trabajadores.

El 5 de agosto de 1938 y con posterioridad declarado vigente por la Asamblea Constituyente, se promulgó el Código del Trabajo mediante publicación en el Registro Oficial No. 78 y 81 correspondientes del 14 al 17 de noviembre de 1938, cuando gobernaba el Ecuador, el General Alberto Enríquez Gallo. Este cuerpo legal revolucionario para su época, recoge la esencia de los Decretos laborales promulgados anteriormente.

El 4 de septiembre de 1961, se produce la primera codificación del Código del Trabajo, teniendo como fundamento veintisiete Decretos reformativos y dos reformas interpretativas de parte de la Comisión Legislativa.

El 7 de junio de 1971, se produce una segunda codificación al Código del Trabajo, fruto de ocho Decretos reformativos, efectuados por la Comisión jurídica.

El 30 de junio de 1978, arranca la tercera Codificación del Código del Trabajo, basándose en cincuenta Decretos reformativos y tres Resoluciones de la Excma. Corte Suprema de Justicia.

En el gobierno presidido por el Dr. Rodrigo Borja se produce una reforma sustancial al Código del Trabajo. Esta es generada por los aires integracionistas de la subregión andina, por la famosa globalización de la economía y fundamentalmente por la presión -como era de esperarse- de los empleadores.

Esta esperada reforma que, se había concebido para que el Ecuador se presente en óptimas condiciones de competitividad, innova muchas instituciones jurídicas que habían permanecido intocadas durante muchos años. Se consuman las esperadas reformas laborales, mediante la Ley Reformativa No. 133 al Código del Trabajo. En ésta, como se verá más adelante, cambian muchas instituciones jurídicas, generando de esta manera, - como es obvio- un tipo de relación obrero patronal diferente.

Podemos manifestar que a lo largo de estas décadas han existido varias reformas, esta nueva oleada de reformas laborales, han generado en las relaciones obrero- patronales una colisión de intereses.

Estas reformas laborales del Código del Trabajo, cristalizadas en el gobierno social demócrata del Dr. Rodrigo Borja, han generado un profundo antagonismo de clase.

“Mientras los empresarios se desvelan por producir más y enriquecerse en el menor tiempo posible, los proletarios en cambio, luchan por sobrevivir y mantener a toda costa sus puestos de trabajo, con las nuevas reglas de juego, impuestas por los grupos de presión económica nacional y transnacional”³⁹.

4.2.3. Irrenunciabilidad de Derechos

La irrenunciabilidad de los Derechos, es un principio peculiar del derecho del Trabajo, en el cual, se basa en el carácter protector del Derecho del Trabajo, *“consistente en que implicando las normas de este Derecho una limitación de la libertad contractual y siendo, en general, de naturaleza obligatoria, no permiten al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga. Y no lo permiten, por dos razones: a) en primer lugar, porque el obrero, constreñido por la necesidad, podría verse en el caso de desistir, con tal de hallar ocupación, de los derechos que una ley o un contrato colectivo le reconocen; y con esto vendría a frustrarse uno de los fines esenciales de la legislación social, que no es otro que sustraer al trabajador de su condición de inferioridad económica; y b) en segundo lugar, muchas disposiciones, aun teniendo por mira, y llegando a realizar el interés económico mediato del obrero y a proteger su integridad física y moral, pueden tener por resultado inmediato el perjudicarlo económicamente, y entonces, sin duda —como dice el tratadista Balella— el trabajador se creará en el caso de procurar eludir las obligaciones provenientes de las disposiciones legales de que se trata: así ocurrirá, por ejemplo, en lo*

³⁹ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora. Pág. 2C.

referente a la edad mínima de admisión al trabajo, a la duración de la jornada, a muchas normas higiénicas, etc.. Al respecto el Código de Trabajo señala: “Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”⁴⁰

El Código de Trabajo Ecuatoriano nos señala que este principio carece de validez cualquier estipulación contractual en la que el trabajador, de manera, expresa o tácita; renuncie a cualquiera de sus derechos laborales.

Para mejor comprensión de esta disposición debemos decir que; en general, en la legislación ecuatoriana la renuncia de derechos no está prohibida; los ecuatorianos podemos renunciar a nuestros derechos patrimoniales o podemos cederlos si es que esa es nuestra voluntad, por ejemplo, podemos renunciar a nuestros derechos hereditarios a favor de nuestros hermanos.

Sin embargo, en el caso de los derechos del trabajador se hace una excepción a este principio general y aunque el Código de Trabajo no lo diga expresamente debe entenderse que sólo está prohibida la renuncia de los derechos laborales expresamente establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo.

4.2.4. Relaciones Laborales

En cuanto a las relaciones laborales, la doctrina consultada se basa en dos grandes tratadistas, como es el caso de Fernández Simón y Luís Cueva Carrión.

⁴⁰ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca. Pág. 206.

Fernández opina que las relaciones laborales, son *“un conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios (o la patronal, asociación de empresarios) y, en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado.”*⁴¹.

Cueva Carrión, nos manifiestan que *“en las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general. Las relaciones laborales son representativas en la vida económica de la población, es decir que la actividad profesional o física al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios sirven para satisfacer las necesidades humanas.”*⁴²

Son importantes las relaciones laborales, porque de allí nacen relaciones jurídicas entre obrero o empleado y patrono.

La importancia del derecho laboral en las relaciones jurídicas que producen las relaciones laborales entre obrero o empleado y patrono.

Las relaciones laborales son representativas en la vida económica de la población, es decir que la actividad profesional o física al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios sirven para satisfacer las necesidades humanas.

⁴¹ FERNANDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia. Pág. 147.

⁴² Cueva Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión. Pág. 79.

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que rige la Constitución que teóricamente protegen y garantizan las relaciones laborales.

4.2.5. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO FUENTE DE OBLIGACIONES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR, SUSTENTO PARA EJERCER EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO.

En nuestra Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo, existe la facultad para que las partes puedan materializar su voluntad a través de un contrato siempre que esté acorde con el marco legal y no vulnere sus derechos, es importante analizar al contrato de trabajo desde una perspectiva general como una de las fuentes de las obligaciones, para posteriormente centrar el análisis en el contrato individual de trabajo.

El Código civil ecuatoriano en su libro cuarto, en su art. 1453, nos dice que las obligaciones nacen: *“ya del concurso real de voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos, ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como el de los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia.”*⁴³

En este trabajo nos conviene profundizar sobre la principal fuente de obligaciones como es el contrato, por lo que citamos el siguiente concepto que

⁴³ CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado a Julio del 2005, pág. 243.

se equipara con el Código Civil nuestro, el mismo que a la vez el Código de Trabajo en el artículo 6 establece al Código Civil como ley supletoria: *“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”*⁴⁴.

Al respecto, sobre el concepto anterior, vale analizar dos términos que el código civil lo recoge como sinónimos, me refiero a contrato y convención; doctrinariamente son términos claramente diferenciados, entonces vemos que convención es el acuerdo de las voluntades de dos o más personas sobre cualquier aspecto de interés y relevancia jurídica, al generar obligaciones adopta la nominación de contrato, que puede o no modificar obligaciones anteriores; en cambio, contrato es una especie de convención, lo que siempre lo constituye una obligación, pero al contrario la convención no puede ser un contrato.

Tanto en los contratos civiles como los contratos de trabajo, es necesario la capacidad legal de las partes así como también que consientan en dicho acto o declaración de voluntad y sus consentimientos no adolezcan de vicios.

El maestro Hernando Devis Echandía, nos dice que cualquiera que sea la situación de la parte en el proceso y su modo de actuar, para que su concurrencia sea válida y sus actos produzcan efectos legales procesales, debe recurrir a las siguientes condiciones:

- a)** Capacidad para ser parte;
- b)** Capacidad procesal o para comparecer al proceso, es decir “*legitimatio ad procesum*”;

⁴⁴ CORNEJO MARQUINEZ Anibal, Derecho Civil en Preguntas y Respuestas, Tomo I, 12ª edición, 2007, pág. 229.

c) Debida representación cuando no se actúa personalmente o se trate de una persona jurídica;

d) Adecuada postulación”

De la cita anterior, se establece que la capacidad para contratar y para ser parte en cualquier reclamo administrativo o judicial, se debe reunir este imprescindible requisito.

“El Código del trabajo, en su capítulo II que, menciona de la capacidad para contratar, el Art. 35 establece quienes pueden contratar, alude que pueden contratar todas las personas a las que la ley les reconozca capacidad civil para que se obliguen, pero en éste ámbito, reconoce capacidad al excepcionar de que los adolescentes que han cumplido quince años pueden suscribir contratos de trabajo sin que sea menester la autorización de nadie y que su remuneración la pueden recibir directamente”⁴⁵.

Ya en materia laboral, el contrato de trabajo, en donde constan condiciones y obligaciones exclusivas para el empleador y trabajador, tiene sus características peculiares, el concepto de contrato individual nos dice *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”⁴⁶.*

Además, de las obligaciones convencionales a las que pueden consensuar el empleador y trabajador, existen derechos y obligaciones puntualizados en el

⁴⁵ OCHOA Andrade. Obra Citada. Pág. 129.

⁴⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado al 2006, pág. 3

capítulo IV De las Obligaciones del Empleador y Trabajador, en los arts. 42 al 46 del Código del Trabajo ecuatoriano; contratos colectivos; contratos individuales de trabajo, fuentes a las que doctrinariamente se las conoce con el nombre de obligaciones legales, convencionales (contractuales porque provienen del acuerdo o convención de las partes) que en caso de controversia, se rigen por las normas de régimen laboral, tanto en nuestra legislación como internacional, tratados y convenios internacionales; puntualizaremos también, que existen prerrogativas para el trabajador en cuanto a causas de nulidad de un contrato individual de trabajo, solo podrá ser alegado por el trabajador.

El beneficio de la estabilidad laboral y la forma de dar por terminado el vínculo laboral, en América Latina como en la Unión Europea, se encuentra normado y al procedimiento se lo conoce con el nombre de Preaviso, en nuestro país esta institución es reconocida con el nombre de visto bueno.

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

Los diferentes tratadistas en materia laboral, han polemizado sobre si el Derecho del Trabajo es un Derecho Público o tiene un carácter estrictamente privado, sobre todo entre los tratadistas de origen hispanoamericano.

La ubicación del Derecho del Trabajo en la clasificación general del Derecho, pese a las controversias en la doctrina sobre la distinción entre derecho público y derecho privado, no es carente de interés, tanto desde el punto de vista de la dogmática jurídica como especialmente desde el punto de vista práctico.

Es común parecer de los juristas el señalar varios criterios de distinción entre las dos grandes ramas del Derecho, el derecho público da nacimiento a derechos subjetivos irrenunciables, tiene efecto retroactivo. Se impone por encima de la voluntad de los particulares, en orden a asegurar el bien común. El derecho privado en cambio, fundamenta derechos que pueden renunciarse, no tiene efecto retroactivo, es supletorio de la voluntad de las personas privadas.

“En cuanto a situar al Derecho del Trabajo en el derecho público o el privado las opiniones de los juristas son variadas. Hay autores ecuatorianos como Carlos Vela, Julio César Trujillo, mantienen que el Derecho del Trabajo tiene una ubicación especial participando del derecho público, como del derecho privado. Carlos Vela dice: «El Derecho del Trabajo no es exclusivamente ni derecho público ni derecho privado, no es tampoco un tertium genus... es un derecho mixto público privado.

Los tratadistas del Derecho del Trabajo abordan el tema con mayores matices. Mario de la Cueva enuncia la tesis jurisprudencial de la Corte Suprema de México, que coloca al Derecho del Trabajo en derecho público, hace la crítica de la misma; analiza la doctrina que afirma que en el derecho del trabajo existen normas de derecho público y de derecho privado, para concluir que estos planteamientos no nos dan respuesta sobre la naturaleza del derecho del trabajo, que es un derecho de clase, un derecho protector, contiene un mínimo de garantías sociales, tiene carácter imperativo y una garantía de libertad.

Néstor de Buen en cambio ubica al derecho del trabajo en el Derecho Social. Todo ello nos demuestra la dificultad que encuentra la ciencia jurídica en encasillar al Derecho del Trabajo dentro de la división tradicional en público y privado”.⁴⁷

El derecho social se entiende también diferenciándole del derecho privado y la importancia del primero crece constantemente. Pero por otra parte, todo derecho es social, si mantenemos el fin del derecho que es alcanzar el bien común.

Los criterios de distinción, entre las dos grandes ramas tradicionales del derecho: público y privado, si los aplicamos al Derecho del Trabajo, podríamos llegar a la conclusión de que este pertenece a la primera. Indudablemente, el Derecho del Trabajo da nacimiento a derechos irrenunciables, como lo dice además el Art. 4 del Código del Trabajo que responde al Art. 325 de la Constitución de la Republica.

⁴⁷ ALBÁN ESCOBAR, Fernando Dr. Teoría y práctica de los juicios individuales de trabajo. Pág. 25

El Derecho del Trabajo se impone por encima de las voluntades individuales, en orden a asegurar el bien común y si este es el fin de todo derecho, lo persigue con sus características particulares el derecho público. Las normas del Derecho Laboral constituyen los elementos mínimos del contrato individual del trabajo. Y si vamos al campo del derecho colectivo estamos ya totalmente en el campo del derecho público.

El contrato o convención colectiva del trabajo tiene carácter normativo, es fuente de derecho al par de la ley, en la que las partes ejercen una función claramente pública, la función de legislar que atribuimos tradicionalmente al Estado.

Nuestro derecho positivo, la disposición del artículo 6 del Código del Trabajo, dice: «En todo lo que no estuviere prescrito expresamente por este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y de Procedimiento Civil, contradice todo lo dicho y es una de las muestras de lo vacilante de la doctrina subyacente a nuestra legislación.

La disposición que acabamos de mencionar no guarda armonía con las instituciones del Derecho del Trabajo y su aplicación puede alterar todo el sistema, a través de la jurisprudencia que no se atenga a los principios del derecho social.

Por todo lo expuesto, concordaremos en que el Derecho del Trabajo por sus particulares características y dada su naturaleza es un derecho público.

4.3.2. Los Derechos Fundamentales. El Trabajo.

Podríamos indicar que los derechos fundamentales son los derechos humanos positivados dentro de un concreto ordenamiento jurídico. El acto de positivación modifica el carácter de los derechos humanos, que pasan a ser de meros criterios morales a exigencias plenamente jurídicas. Como estos derechos son en definitiva criterios que fundamentan primeras decisiones, los derechos positivados que de ahí se desprendan, no pueden recibir otro calificativo que de "fundamentales" para diferenciarse de los no fundamentales. Lo anteriormente señalado sucede cuando el ordenamiento jurídico le dota de un status especial que les hace distintos, más importantes que los demás derechos. Si no se procediera de esta manera resultaría difícil distinguir los derechos fundamentales de otros derechos comunes.

“Es importante destacar la diferencia que existe entre los derechos humanos, los mismos que son invocados universalmente y que tienen un soporte o carga de criterios morales; en cambio los derechos fundamentales, son derechos que se definen en función al concreto ordenamiento jurídico que los recoge o los incorpora especialmente en la norma constitucional”⁴⁸. Es importante destacar que no todos los ordenamientos jurídicos de los Estados tienen los mismos derechos fundamentales y cuando existen coincidencias en ellos, su regulación o disposición son diferentes en la normativa constitucional. Por lo que de esta manera los derechos fundamentales incorporados al ordenamiento jurídico no es una cuestión de dejarse a la libre especulación, sino que sólo es posible atendiendo a las disposiciones del ordenamiento constitucional de un Estado de un país determinado. Es oportuno destacar el pensamiento de Pérez Luna

⁴⁸ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2020. Pág. 542.

que manifiesta: *"mientras es plenamente legítimo y correcto denunciar como ejemplos de violación de los derechos humanos los crímenes de la Alemania nazi, el apartheid de Sudáfrica, o la negación de las libertades políticas y sindicales que tienen lugar en el Chile de Pinochet y la Polonia de Jarucelski, carece de sentido hacerlo apelando a los derechos fundamentales, ya que ninguno de estos sistemas políticos reconocía o reconoce en su ordenamiento jurídico positivo tales derechos"*.⁴⁹

Además es importante referirse a *"la diferencia que existe entre los derechos humanos de los derechos fundamentales según se esté aludiendo a la norma internacional o a la nacional de un Estado; por lo tanto, "la expresión "derechos humanos" sería una expresión reservada a los derechos del hombre que se encuentran incorporadas en las variadas declaraciones y actos internacionales sobre derechos. En cambio la expresión "derechos fundamentales" está reservada para referirnos a los derechos del hombre que han sido incorporados como normas o disposiciones en el marco supremo del ordenamiento jurídico interno de un Estado, es decir en la norma de la Constitución, la misma que tiene una prevalencia suprema en el orden jerárquico de las normativas del Estado"*⁵⁰.

Por lo antes expuesto, podemos establecer que la expresión "Derechos Humanos" se utilizará cuando nos refiramos a los derechos del hombre en el ámbito internacional, mientras tanto que la expresión "derechos fundamentales" servirá para referirnos a los derechos del hombre o las personas en el ámbito nacional.

⁴⁹ Pérez Luño, Antonio. Los derechos fundamentales. Tecnos, 7^{ma}, edición Ps.47-48. 1998. Madrid.

⁵⁰ BORJA. Rodrigo. Obra Citada. Pág. 543.

Entre el principal Derecho Fundamental tenemos el Derecho al Trabajo. Es así que el desempeño de empleos y funciones es un derecho de los ecuatorianos previsto en el Art. 325 de la Constitución de la República, derecho que dice: **“Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de *dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*”⁵¹

El derecho al trabajo es el derecho fundamental a acceder libremente a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin que se le pueda impedir hacerlo. El derecho al trabajo aparece definido en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derecho Humanos:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*⁵²

Además, según el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, las partes firmantes del mismo reconocen específicamente *“el derecho al trabajo, incluyendo el derecho de cada uno a aceptar o rechazar libremente el empleo que considere, y se comprometen a llevar a cabo políticas y programas encaminados a la plena realización de este derecho”*⁵³.

4.3.3. Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 9 de la Constitución de la República del Ecuador señala la Igualdad de los derechos. *“Las personas extranjeras que se encuentren en territorio*

⁵¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA. Ed. Legales. 2008. Quito-Ecuador. Art. 325.

⁵² http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo

⁵³ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo

*ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que los ecuatorianos, de acuerdo con la Constitución*⁵⁴. Este principio hace referencia que todo ser humano dentro de el mundo será siempre igual ante los demás no importe el color sexo ni religión como lo dice la Constitución de la República del Ecuador, la aplicación de este principio se dan en forma general para todos las personas migrantes extranjeros que se encuentre en territorio ecuatoriano.

*El Art. 11 de la citada noma establece principios para el ejercicio de los derechos, y en el numeral 2 señala “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”*⁵⁵

Puesto que la constitución no tiene excepción con nadie, persona que ingresen al país será beneficiadas con los mismos derechos que gozan los ecuatorianos, hemos de entender que los derechos son garantizados por la constitución y por ende no son susceptibles de desconocimiento en las leyes posteriores aquello que gozaban de deberes y oportunidades.

De acuerdo con el numeral ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. Este principio también nos quiere decir que ningún legislador puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a favor de las personas ecuatorianas y extranjeras.

El Art. 33 de la Constitución dispone el Derecho al trabajo; *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,*

⁵⁴ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 9.

⁵⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 11 # 2.

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado."⁵⁶

La Constitución de la República el derecho a la trabajo se lo define con una norma inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente productiva que libremente lo pueden realizar en un beneficio común, no obstante es responsabilidad del Estado a encaminar, promover y favorecer el progreso y perfeccionamiento físico moral de los trabajadores así mismo velar que el desempeño de sus labores sean de acuerdo a una buena ambiente de trabajo y sobre todo saludable y a la vez que el trabajador se aceptado por su responsabilidad mas no por su condición social.

El Art. 34 de la Constitución señala el Derecho a la seguridad Social "*el Derecho a la seguridad Social es un derecho irrenunciable de todas las personas y será deber y responsabilidad primordial del Estado La seguridad social se regirá a los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia y subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación para atención de las necesidades individuales y colectivas.*"⁵⁷

El Estado garantizara y hará efectivo el ejercicio pleno de derecho a la seguridad social, que incluyen a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

⁵⁶ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 33.

⁵⁷ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 34.

Básicamente se denomina a la no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio y por anticipado de los derechos y de una o más ventajas concedidos por la legislación Laboral en beneficio propio la renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor en lo contrario lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de irrenunciabilidad.

Las relaciones laborales están comprometidas con los intereses individuales del trabajador pero están igualmente con las personas que de él dependan por ende los derechos no irrenunciables se encuentra prescripta en la Constitución y el Código de Trabajo, hay multitud de disposiciones que protegen directamente los derechos de la sociedad, aún cuando se trata de los trabajadores migrantes.

El Art. 40 de la ley antes mencionada contempla el Derecho a migrar. *“Se reconoce a las personas el derecho de migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria:*

- 1. Ofrecerá asistencia a ellas y sus familias, ya que estas residan en el exterior o en el país.*
- 2. Ofrecerá atención, servicios de asesoría y protección integral para que puedan ejercer libremente sus derechos.*
- 3. Precautelará sus derechos cuando por cualquier razón, haya sido privadas de su libertad en el exterior.*
- 4. Promoverá sus vínculos en el Ecuador facilitará la reunificación familiar y estimulará el retorno voluntario.*
- 5. Mantendrá confidencialidad de los datos de carácter personal que se encuentren en los archivos e instituciones del Ecuador en el Exterior.*

6. *Protegerá las familias transnacionales y los derechos de los miembros*⁵⁸.

El hecho migratorio en nuestro país forma parte de la agenda de prioridades del Estado ecuatoriano, es por ello que se han venido realizando varias actividades periódicas, encaminadas a establecer un régimen migratorio de excepción para regularizar la permanencia de trabajadores migratorios agrícolas, de la construcción y del servicio doméstico en la denominada Región de Integración Fronteriza y por ende el Estado mantendrá el proteger al migrante y a su familia y que el migrante no sea reconocido como persona ilegales sino como un extranjero que goza libremente de todos los derechos y obligaciones que existen en el Estado Ecuatoriano.

El Art 41 de la Constitución señala el Derecho a asilo y refugio. *“Se reconocerá los derechos de asilo y refugio, de acuerdo con la ley y los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Las personas que se encuentren en condición de asilo o refugiado gozarán de protección especial que garantice el pleno ejercicio de sus derechos. El Estado garantizará el principio de no devolución además de la Asistencia humanitaria y jurídica de emergencia.”*⁵⁹

No se aplicara a las personas solicitantes de asilo o refugio sanciones penales por el hecho de su ingreso o de su permanencia en situación de irregularidad. El Estado de manera excepcional y cuando las circunstancias lo ameriten, reconocerá a un colectivo el estatuto de refugiado, de acuerdo con la ley. El Estado garantizará que el asilo sea de la protección de las víctimas que viene desde otros países que ha sido expulsados ya sea que su vida, libertad, seguridad o integridad se encuentren en riesgo por persecución causada por

⁵⁸CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 40

⁵⁹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 41

razones de orden, religioso, nacionalidad u opinión público ya que normalmente los asilos siempre se dan en las embajadas y en los consulados del país que brinde la protección en este caso que sería el Estado Ecuatoriano de acuerdo con lo que estipula los Instrumentos y Tratados Internacionales.

El Art. 66 de la ley mencionada señala los Derechos a la libertad. *“En el numeral 17 dice lo siguiente: El derecho a la libertad de trabajo nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo en los casos que determine la ley”*⁶⁰.

La de trabajo gozan todos los seres humanos en América Latina y en todo el mundo, la legislación de trabajo y su aplicación se sustenta en los principios de derecho social y; por lo mismo debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas, que exista equidad laboral y sobretodo la libertad de trabajo que no sea discriminado tanto en la esfera pública como en la privada.

El Art. 325 de la Constitución establece Derecho al trabajo. *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo en la relación de dependencia autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como los autores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*⁶¹.

El derecho al trabajo es un derecho autónomo que tiene sustantividad propia porque se encarga de las relaciones jurídicas y el esfuerzo consistente del hombre con el fin de someter a esa realidad social a un plan de desarrollo y

⁶⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 66 # 17.

⁶¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .Corporación de Estudios Y publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 325.

equilibrio en la productividad de una economía social. El derecho al trabajo regula las relaciones entre empleador y trabajador y ambos con el Estado en orden a la organización y a la defensa del trabajo, así mismo creo importante que las leyes han alcanzado un notable grado de desarrollo que responden a los conflictos que se viven en la relaciones laborales y por ende no se aplican en su totalidad el derecho al trabajo.

El Art. 326 de la Constitución de la República establece los Principios. En el numeral 2 dispone: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación a lo contrario.

En el numeral 4 establece: A trabajo igual valor corresponderá igual remuneración. En el numeral 11 establece: “*Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de los derechos y se celebra ante la autoridad administrativa o juez competente.*”⁶²

Dentro de lo que abarca el principio de irrenunciabilidad no existirá una limitación de la libertad contractual que no permita al trabajador privarse de la protección que la ley otorga. La remuneración que perciba el trabajador no será menos del básico que establece el Código de Trabajo y las leyes constitucionales.

Con relación al estado actual del trabajador que sus derechos son irrenunciables y por ende si este desea renunciar a estos derechos que la ley le otorga lo hará en mediante un contrato escrito en presencia de un juez a lo celebrará con las personas competentes al caso.

⁶² CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 326 # 2, 4, 11..

El Art. 328 de la ley mencionada define también sobre la remuneración. *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos la necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones de alimentos”*⁶³.

La remuneración será de acuerdo con salario básico que dispone el Código de Trabajo por ende el trabajador se encuentra en todos sus derechos a reclamar y exigir que se le cubra con un sueldo justo la excepciones que existen solo se dará en los casos de que el trabajador tenga juicio por concepto de pensiones alimenticias o existen más excepciones, es cierto que la mano de obra extranjera ocupa espacios de trabajo por ser más barata, el desempleo en el Ecuador ha disminuido pero eso no quiere decir que el trabajador no perciba su sueldo completo así sea un apersona extranjera.

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. Si recibe menos de los que estipula la ley el empleador tendrá que acertarse a las sanciones que nuestra legislación dicta, el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador.

El Art 392 de la actual Constitución de la República establece sobre la “Movilidad Humana. *“El Estado velará por los derechos de las personas en movilidad humana y ejercerá la rectoría de la política migratoria a través del órgano competente en coordinación con los distintos niveles de gobierno. El Estado diseñará, adoptará, ejecutará y evaluará políticas, planes, programas y proyectos, y coordinará la acción de sus organismos con la de otros Estados y*

⁶³ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Obra Citada. Art. 326

*organizaciones de la sociedad civil que trabajen en movilidad humana a nivel nacional e internacional.”*⁶⁴

Si bien es cierto la historia de la humanidad ha sido construida con los movimientos de las personas en la actualidad, la globalización, esto ha implicado la organización de migrantes, la existencia de redes, la organización de una pastoral específica sobre movilidad humana, todas luchando por conseguir justicia con las personas que migran el cumplimiento de los derechos humanos en cualquier situación que se encuentre, la incidencia de personas migrantes, en si el Estado velará porque todos los movimientos de personas y pueblos que migran otras magnitudes lleven sus derechos de la mano y así evitar el tráfico de migrantes ya que la movilidad humana es también un fenómeno económico porque sus causas y secuelas principales son económicas.

En el Art. 327 de la Constitución señala *“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.*

*El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”*⁶⁵ Los abusos patronales afectan las relaciones laborales perjudicando

⁶⁴ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 392

⁶⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 327

los Derechos Humanos de los Trabajadores, los victimiza y causa impunidad del abuso de los empleadores.

El Art. 417 Sujeción a la Constitución de los tratados e instrumentos Internacionales. *“Los tratados Internacionales ratificados por el Ecuador se sujetaran a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de los derechos humanos sea aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de los derechos, y la aplicabilidad directa y la cláusula abierta de los establecidos en la Constitución.”*⁶⁶

El Ecuador es uno de los países que mantiene una suerte de triple condición migratoria, pues es un país de origen de emigrantes, receptor de inmigrantes y se ha convertido en un país de tránsito. Esta realidad ha incidido para que promueva en sus relaciones internacionales el principio de libre circulación de las personas, y el pleno reconocimiento de sus derechos fundamentales, independientemente de su condición migratoria. En tal sentido, la protección de los emigrantes ecuatorianos, así como la de las y los inmigrantes y refugiados que llegan al país, tiene una alta prioridad en la política exterior ecuatoriana, en la medida en que todo ello tiene como fundamento principios de carácter humanitario, los derechos humanos y solidarios.

El Art. 424 establece la Jerarquía de la Constitución señalando. *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del nombramiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán*

⁶⁶ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 417

*mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica*⁶⁷.

La condición y los tratados Internacionales de los derechos humanos ratificados por Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto de poder público.

Dentro de los Tratados Internacionales y las Convenciones que existen de acuerdo con la ley Ecuatorianas se puede decir que las personas migrantes llevan consigo el principio de no discriminación bajo ningún parámetro normativo que excluya de la igualdad de oportunidades y libre acceso a la misma educación empleo y salud así mismo el principio de igualdad de trato respecto a la remuneración.

4.3.4. Código del Trabajo.

El Art. 2 del Código de trabajo establece lo siguiente: “*Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social*”⁶⁸. En un análisis prescriben la obligatoriedad del trabajo para los habitantes del Ecuador en los siguientes términos: “El Trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las Leyes.

Quienes están obligados a trabajar son todos los individuos, excepto a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, y aunque este deber es ante todo y sobre todo moral no deja de tener efectos jurídicos, puesto que

⁶⁷ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios Y publicaciones. Quito Ecuador 2011. Art. 424

⁶⁸CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011.Art.2. Pág. 3.

el incumplimiento voluntario y doloso de la obligación de trabajar constituye el delito de vagancia reprimido por el 383 del Código Penal.

Hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellas lo desean: ellas son las que han cumplido con el deber de trabajar cuando podían cumplirlo satisfactoriamente como sucede con los jubilados. También se encuentran en este caso quienes tienen deberes especiales para con la sociedad y medios específicos de perfeccionamiento personal, como acontece con la mujer madre de familia. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

El Art. 3 de la ley antes mencionada establece lo siguiente. “*Libertad al trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a su labor lícita que a bien tenga.*”⁶⁹ La libertad del trabajo, dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio; pero, como en virtud de esta libertad no está el hombre facultado para trabajar en lo que a bien tenga, sino en cuanto con su ocupación no perjudique a terceros y al bien común, el Art. 3 del Código del Trabajo agrega que el trabajador es libre para dedicar sus esfuerzos a la labor lícita que a bien tenga.

En consecuencia la libertad de trabajo es la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente reproductiva que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho de los hombres. A la libertad de trabajo así entendida se opone el trabajo forzado que no es otra cosa que exigir al individuo, bajo la amenaza de una pena cualquiera, la prestación de un servicio para el que no acceda libremente.

⁶⁹ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 3.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo a los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuere de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En el Art 5 establece la protección judicial y administrativa.- *“Los funcionarios judiciales administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”*⁷⁰

La protección judicial y la administración pública previenen la violación de la Ley Laboral, los funcionarios controlan el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y empleadores y resuelven varios de los conflictos que se originan y plantean en el mismo campo laboral; por lo tanto, para una garantía y eficiencia de sus derechos debemos recurrir cuantas veces sea necesaria y la intervención de los funcionarios administrativos para el cumplimiento por parte de los empleadores, y de los trabajadores de sus derechos de acuerdo con las normas del Derecho del Trabajo.

El Art. 7 *“señala la aplicación favorable al trabajador en caso de duda sobre las disposiciones reglamentarias o contractuales en materia laboral los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”*⁷¹

Todos los funcionarios de esas dependencias están en la obligación de prestar a los trabajadores oportuna y eficaz protección para la garantía y vigencia de sus derechos. De otra parte, el Título VI del Código del Trabajo

⁷⁰ CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art.5.

⁷¹ CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art. 7

trata de la organización, competencia y procedimiento administrativo y judicial relacionados con la aplicación de sus preceptos, y el Capítulo X del Título IV de la Ley de Régimen Administrativo trata de las funciones y deberes que corresponden al Ministerio de Trabajo en lo concerniente a la reglamentación del trabajo y a la protección del trabajador.

En el Art 10 de la ley antes mencionada determina el *“concepto de empleador un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato o tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por estas circunstancias los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes”*⁷².

Cada empleador al momento de cumplir el trabajador un año por mínimo debe considerarlo contratos a plazo fijo será lo más favorable para el trabajador siempre y cuando el empleador le ofrezca una estabilidad laboral esta permanecía hace que la ley le da la protección necesaria con todos los beneficios que le corresponde cada trabajador tiene derecho a una estabilidad con este estabilidad pueden asegurar el ingreso mensual y esto a su vez significa el sustento de sus familias.

En el Art 42 dispone la obligatoriedad del empleador:

1. *“Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con ad deposiciones del Código de Trabajo.*

⁷² CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art 10 Pág. 9.

2. *Instalar las fábricas, talleres oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias tomando en consideración, además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.*
3. *Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales con la salvedad prevista en el Art 38 de este Código.*
4. *Establecer comedores a los trabajadores cuando estén laborando más de cincuenta o más en una fábrica o empresa y locales sí estuvieron situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.*
5. *Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de trabajadores cuando se trate de centros permanentes de trabajos ubicados a más de dos kilómetros de distancia del pueblo más cercano.*
6. *Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de*

trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.

10. “Respetar las asociaciones de trabajadores.

11. “Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus

respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.

12. *Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.*
13. *Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.*
14. *Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:*
 - a. a) *El tiempo de servicio;*
 - b. b) *La clase o clases de trabajo; y,*
 - c. c) *Los salarios o sueldos percibidos;*
15. *Atender las reclamaciones de los trabajadores.*
16. *Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.*
17. *Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales.*

18. *Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.*
19. *Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, basta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.*
20. *Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores.*
21. *Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.*
22. *Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.*
23. *Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.*
24. *La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos*

de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento.

25. *Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.*

26. *Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal.*

27. *Conceder permiso o declara en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.*

28. *Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista.*

29. *Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.*

30. *Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.*
31. *Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.*
32. *Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;*
33. *Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,*

34. *Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del*

35. *Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código*⁷³.

El Derecho Laboral regula jurídicamente las relaciones que establecen empleadores y trabajadores para procurarse mayores recursos y mejores condiciones de existencia, En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

En el Art. 44 también establece las prohibiciones al empleador, así:

“a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

⁷³ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.2011. Art 12.

- e) *Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;*
- f) *Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;*
- g) *Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;*
- h) *Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;*
- i) *Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;*
- j) *Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;*
- k) *Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,*
- l) *Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso*⁷⁴.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas. Los empleadores tiene la facultad de contratar pero ellos son las personas que tiene más obligación de cuidar de sus trabajadores brindarles el material necesario y la protección en cada lugar de trabajo, La ley en la actualidad protege mucho al trabajador pero por la razón de ser personas vulnerables y de pocas posibilidades económicas,

⁷⁴ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art. 44.

por ende los empleadores no pueden evadir los pagos correspondientes de sus trabajadores ni mucho menos negarles de sus utilidades sean anuales mensuales quincenales porque es el esfuerzo de su trabajo y si existen horas fuera de los horarios de trabajo es obligación de reconocerlos el pago será en dinero mas no en especies o tratar de pagarle con otro tipo de manera, debe hacerlo de acuerdo como estipula el Código de Trabajo.

El Art. 79 del Código de trabajo establece la Igualdad de remuneración. “*A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración*”⁷⁵. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y remuneración correspondiente.

En el Art. 94 de la ley antes mencionada establece la condena al empleador moroso. El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para

⁷⁵ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art. 79.

que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago”⁷⁶.

El Art. 544.- “*Inspectores provinciales.- Los inspectores del trabajo serán provinciales*”⁷⁷. Existen inspectores en cada provincia del Ecuador estos funcionarios encargados de que cada empleador existente le pague lo que le corresponde a sus trabajadores y que tenga sus utilidades anuales a la vez ellos se encarga de sancionar a los empleadores que no acaten las disposiciones que el Código del Trabajo, como lo menciona la ley existen deberes y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores y ambos están en la obligación de cumplirlas.

⁷⁶ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art. 94.

⁷⁷ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador 2011. Art. 544.

4.4. DERECHO COMPARADO.

4.4.1. Argentina

El artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo determina cuando procede a la autoridad administrativa o judicial configurará una justa composición de la litis. Dichos términos deben ser ubicados en el contexto de la misma ley, que no admite la renunciabilidad de derechos (artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo), por lo que la función administrativa o judicial debe valorar exclusivamente lo que ha sido materia de controversia. De otra forma, por vía de acuerdos, se podría caer - como sucede- en la renuncia lisa y llana de derechos de orden público.

La jurisprudencia posterior ha hecho una importante excepción respecto de los accidentes de trabajo, no solamente porque no cabe ninguna renuncia respecto de las prestaciones de las leyes respectivas, sino también porque se puede proceder en vía administrativa las reclamaciones laborales, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se crea en dicho ministerio, el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación de los procedimientos administrativos instaurado.

4.4.2. Perú

Los procedimientos administrativos, en materia laboral, se dan por medio del proceso contencioso administrativo Laboral y Previsional en el Perú El Decreto Legislativo N° 384 , de fecha 30 de agosto de 1986, en su Art. 2 inciso “d” determina la competencia de los Tribunales de Trabajo para conocer las acciones contenciosas administrativas en materia laboral.

La primera regulación orgánica del trámite contencioso-administrativo laboral se encuentra en el Decreto Supremo No 037-90-TR, que estableció que para el trámite del contencioso-administrativo correspondía aplicar las reglas del “juicio ordinario de puro derecho” regulado por el Código de Procedimientos Civiles, con ello se le dio categoría de proceso meramente declarativo destinado a verificar la legalidad y validez del acto administrativo, pero no vinculado a tutela de derechos específicos

Es el derecho que tiene todo sujeto de derecho de acceder a los órganos jurisdiccionales para la solución de un conflicto intersubjetivo de intereses, a través de un proceso con las garantías mínimas, en el cual debe expedirse una resolución fundada en derecho, que sea eficaz y susceptible de ejecución (efectividad de la resolución), previo a un juicio ordinario laboral, en un tribunal de justicia.

4.4.3. Colombia

En Colombia, se como un derecho que tiene todo sujeto de derecho de acceder a los órganos administrativos para la solución de un conflicto intersubjetivo de intereses, a través de un proceso con las garantías mínimas, en el cual debe expedirse una resolución fundada en derecho, que sea eficaz y susceptible de ejecución (efectividad de la resolución).

“En el artículo 6° del C.P.L.S.S. se adoptó una modalidad especial de aseguramiento de la oportunidad para la autotutela administrativa, porque al señalarse que la reclamación administrativa cuyo agotamiento es presupuesto para ocurrir ante la justicia ordinaria laboral, consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, la

sustraer del ámbito del agotamiento de la vía gubernativa previsto en el C.C.A. como requisito para que los particulares puedan acudir ante la jurisdicción contencioso administrativa a demandar los actos administrativos unilaterales y definitivos de carácter particular y concreto, para someterla a una regulación más general y sencilla, conforme a la cual, en todos los eventos en que se pretenda demandar a una entidad pública ante la justicia ordinaria laboral, un presupuesto de procedibilidad de la acción es esa previa reclamación administrativa.”⁷⁸

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos, son acciones diferentes a las ofrecidas por el sistema judicial oficial, que permite la solución de los conflictos a través de la intervención del Juez, que dirige el enfrentamiento entre las partes.

Se pueden entender también, como las acciones que buscan la solución a los conflictos entre las partes, ya sea de forma directa entre ellas o mediante la intervención de un tercero imparcial. Algunos ejemplos de lo anterior lo vemos en la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos son posibilidades diversas al proceso judicial, en virtud de las cuales las personas pueden resolver sus conflictos, de una manera ágil, eficaz y eficiente.

⁷⁸ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/c-792-06.htm>

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Debido a la naturaleza del tema de investigación, la metodología que apliqué en este trabajo es la siguiente:

Tipo de estudio.

La investigación se basa en las características de un estudio CIENTÍFICO – JURÍDICO – SOCIAL, ya que trataré de explicar el por qué y cómo suceden los hechos y fenómenos a investigar, para así, poder dar una propuesta que satisfaga los objetivos determinados en base del problema de esta investigación.

Métodos e instrumentos.

En el proceso de investigación de la tesis necesite recoger información acerca del problema que se investiga, en un intento de aproximarme al objeto de investigación y aunque esto implicó muchas limitaciones, debido a la escasez del material que se investiga

Como instrumento a utilizarse en la investigación, realice una encuesta, tanto a los que actúan en este fenómeno social y los profesionales del derecho.

Para respaldar los objetivos y resultados obtenidos en la investigación me apoyaré en un respaldo bibliográfico como la obtención de información a través de la navegación por Internet, que se irá incrementando conforme avance la investigación.

Por la naturaleza de la presente investigación, ésta en lo principal se acoge al método científico, pues como se puede observar se parte de los objetivos y del planteamiento de hipótesis, 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 con el efecto que genera en la realidad social y jurídica.

El método deductivo sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho ecuatoriano relacionadas con la problemática de investigación, hasta llegar a aspectos particulares identificados en la normatividad del Código del Trabajo que protege a los trabajadores, respecto a un reclamo administrativo en la Inspectoría de 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.

Como métodos auxiliares se utilizaron la síntesis y el método descriptivo. El primer método que permitió construir relaciones breves de las diferentes categorías jurídicas del derecho laboral que indispensablemente debían ser tratadas, como en efecto se lo ha hecho, en el presente trabajo. Y el método descriptivo fue de mucha utilidad, en la descripción de los problemas jurídicos y de las realidades relacionadas íntimamente con la problemática que motiva 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 graficación estadística.

Técnicas de la investigación.-

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación. Gracias a la técnica, podrá realizar los siguientes puntos:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizó la técnica documental y técnica de campo.

La técnica documental permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.

La técnica de campo permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

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, se utilizó 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, oportunamente evaluado y aprobado por el señor director la presente tesis, fue aplicado a una población de treinta personas trabajadoras, que incluyó a juristas, jueces del trabajo y abogados con versación preferente en derecho laboral, todos ellos relacionados con el Distrito Judicial de Loja.

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.

Procedimiento.-

El cumplimiento del proceso de la investigación lo enmarque con el cronograma de actividades que nos permitimos proponer.

6. RESULTADOS.

6.1. Presentación de Resultado de las Encuestas.

Cómo lo establece el Proyecto de Investigación Jurídica presentada ante la Coordinación de la Carrera de Derecho, y aceptada por la autoridad académica correspondiente, he realizado la aplicación de treinta encuestas a una muestra poblacional abogados en libre ejercicio de la profesión, luego de un proceso de selección y consulta previa sobre su posibilidad de apoyo a mi trabajo.

PRIMERA PREGUNTA:

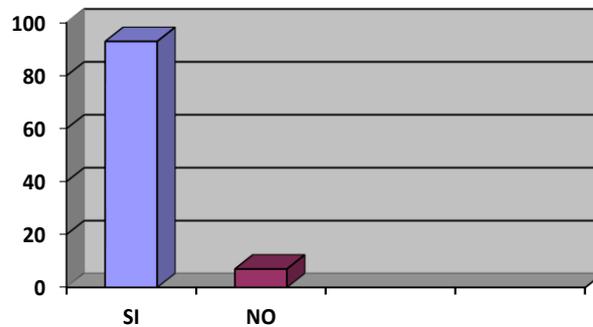
Conoce usted sobre los trámites administrativos en el Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo, en especial, en los reclamos laborales de carácter administrativo.

Cuadro nro. 1

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	93%
NO	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 1



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿Conoce usted sobre los trámites administrativos en el Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo, en especial, en los reclamos laborales de carácter administrativo?, el 93% dice que SI, en cambio, el 7% manifiesta que NO.

Análisis:

Conocer los trámites administrativos laborales, se conoce el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplido y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción, realizando, la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.

Este conocimiento nos ayudara a comprender la problemática denunciada y tener mejores resultados para la contrastación de la hipótesis y comprobación de objetivos.

SEGUNDA PREGUNTA:

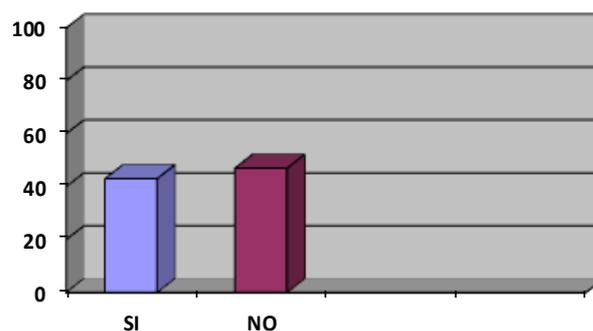
Diga si usted conoce que los empleadores asisten a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

Cuadro nro. 2

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	43%
NO	17	47%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 2



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿Los empleadores asisten a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo

laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?, el 43% dice que SI, en cambio, el 47% manifiesta que NO.

Análisis:

La respuesta que da la población encuestada al respecto, nos permite que conozcamos a ciencia cierta si existe inconcurrencia de los empleadores a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores, lo cual nos ayudara a la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

TERCERA PREGUNTA:

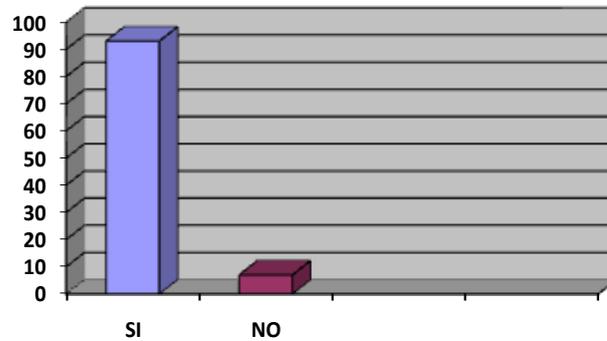
Considera Usted que, los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

Tabla N° 3

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 3



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿Considera Usted que, los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?, el 93% dice que SI, en cambio, el 7% manifiesta que NO.

Análisis:

Como podemos observarse en el cuadro estadístico y en el gráfico, la mayoría de los que representan la totalidad de los encuestados consideran que los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores, vulnera los derechos de los trabajadores ecuatorianos.

Quienes contestaron afirmativamente, lo hacen fundamentándose en criterios como, dicho marco legal que existe en la legislación laboral no es el más adecuado, por lo tanto no garantiza el trabajo a los trabajadores ecuatorianos, incumpliendo lo que está establecido en nuestra constitución el principio del buen vivir.

CUARTA PREGUNTA:

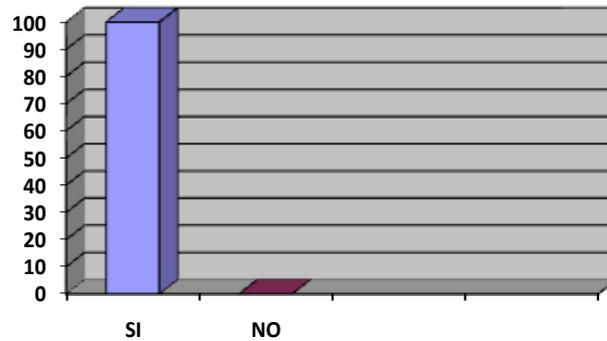
Cree Usted que la falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores, por lo cual es necesario una reforma de Ley?

Tabla No. 4

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	00	00%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 4



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿Cree Usted que la falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores, por lo cual es necesario una reforma de Ley?, el 100% dice que SI.

Análisis:

De igual manera en la pregunta anterior comparto las opiniones vertidas de todos los encuestados porque están apegadas a la realidad social de la problemática de mi tesis; porque si bien es cierto, existen normas nacionales e internacionales que garantizan el trabajo del trabajador, pero no existen normas que sancionen al empleador que no incurra a las audiencias convocadas por

los Inspectores de Trabajo, lo cual vulnera el derecho de los Trabajadores, por ende, es necesario una reforma de Ley.

QUINTA PREGUNTA:

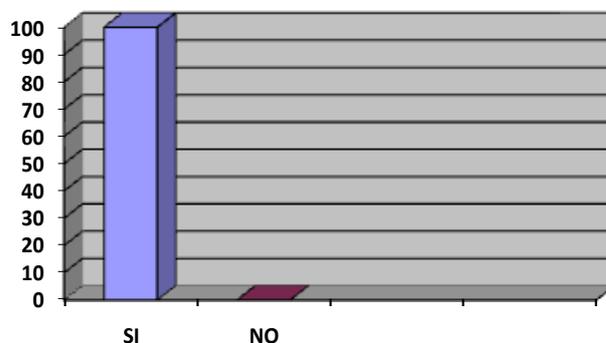
Entre las reformas de Ley, es necesario que se reforme el Art. 42 del Código de Trabajo, incluyendo un numeral, que mencione la obligatoriedad de asistir a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, previa a una sanción al no concurrir; como también establecer dentro de las atribuciones que tiene los Inspectores de Trabajo en el Código del Trabajo en el Art. 545, un numeral que establezca sanciones coercitivas en contra del empleador que no concorra a la Audiencia de Conciliación ante el Inspector de Trabajo luego del segundo señalamiento?

Tabla No. 5

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 5



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿ Entre las reformas de Ley, es necesario que se reforme el Art. 42 del Código de Trabajo, incluyendo un numeral, que mencione la obligatoriedad de asistir a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, previa a una sanción al no concurrir; como también establecer dentro de las atribuciones que tiene los Inspectores de Trabajo en el Código del Trabajo en el Art. 545, un numeral que establezca sanciones coercitivas en contra del empleador que no concurra a la Audiencia de Conciliación ante el Inspector de Trabajo luego del segundo señalamiento?, el 100% contesta que SI.

Análisis:

Como puede observarse en el cuadro estadístico y en el gráfico, todas las personas en su totalidad que representan al 100% consideran que debe existir una sanción a los empleadores que no asistan a una audiencia en la Inspectoría de Trabajo, y, que las sanciones que se imponen deben contemplarse en la Ley.

SEXTA PREGUNTA:

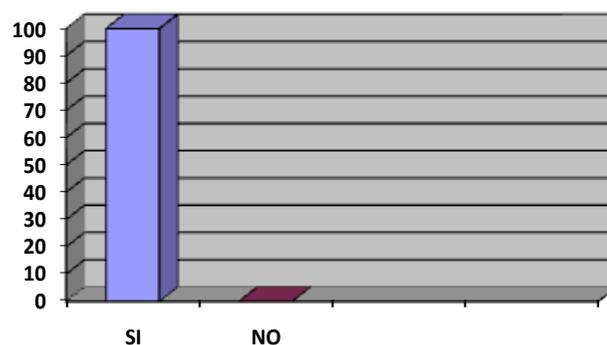
¿Cree usted que se está cumpliendo el principio constitucional del buen vivir en que se garantizará por parte del Estado todas las formas, procedimientos, métodos y mecanismos para que opere en el país la proporcionalidad del sistema económico, político, social y dentro de éste laboral?

Tabla No.6

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho.
Autora: Janeth López Palacios

GRAFICO NRO. 6



Interpretación:

De la población encuestada, al preguntárseles ¿Cree usted que se está cumpliendo el principio constitucional del buen vivir en que se garantizará por

parte del Estado todas las formas, procedimientos, métodos y mecanismos para que opere en el país la proporcionalidad del sistema económico, político, social y dentro de éste laboral?, el 100% contesta que NO.

Análisis:

En esta pregunta la totalidad de los encuestados que equivale al 100% consideran que no se está cumpliendo con el principio constitucional del buen vivir, debido a que no existen sanciones para los empleadores o patronos que no asistan al llamado que realizan los inspectores a audiencias por falta de pago a los trabajadores, o, violación de algún derecho.

Con los resultados expuestos de la encuesta estoy demostrando que no se cumple el principio del buen vivir en nuestro país, por lo cual es necesario que se reforme el Código del Trabajo con la finalidad de hacer cumplir con esta norma constitucional tan importante mediante la inspección de los Inspectores del Trabajo, sancionando a los empleadores con multa y hacer prevalecer la ley.

6.2. Presentación de Resultado de las Entrevistas.

Cómo lo establece el Proyecto de Investigación Jurídica presentada ante la Carrera de Derecho, y aceptada por la autoridad académica correspondiente, he realizado la aplicación de cinco entrevistas a un grupo de selecto de Autoridades del Trabajo de Quito; mismos que se han especializado en la rama, ya sea por su experiencia laboral o por sus constantes estudios en la materia. Los conversatorios se realizaron bajo el siguiente bloque de preguntas a los Abogados especialistas en derecho laboral:

A la Primera Pregunta:

Considera Usted que, los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

Respuesta:

Los cinco entrevistadores supieron responder que los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores.

A la Segunda Pregunta:

Cree Usted que la falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores?

Respuestas:

Los entrevistados responden que se vulneran los derechos de los trabajadores, ya que existe falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo.

A la Tercera Pregunta:

Cree usted que es necesario una reforma de Ley, a fin de sancionar los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo.

Respuestas:

Los entrevistados consideran que es necesaria una reforma de Ley, que sancione a los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo.

Entre las reformas de Ley, es necesario que se reforme el Art. 42 del Código de Trabajo, incluyendo un numeral, que mencione la obligatoriedad de asistir a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, previa a una sanción al no concurrir; como también establecer dentro de las atribuciones que tiene los Inspectores de Trabajo en el Código del Trabajo en el Art. 545, un numeral que establezca sanciones coercitivas en contra del empleador que no comparezcan a los reclamos laborales de carácter administrativo ante el Inspector de Trabajo luego de su segundo señalamiento.

COMENTARIO GENERAL:

Comparto la opinión de los entrevistados, porque hacia allá, va mi propuesta en reformar el régimen laboral ecuatoriano que efectivice los derechos establecidos en la Constitución de la República y garantiza el reclamo de trabajadores de remuneraciones no pagadas y que obligan al inspector a asistir a dichas audiencias.

Una sociedad y familia progresa económicamente con recursos; para ello debe de protegerse el derecho de los trabajadores, y, que le permita establecer sus necesidades básicas y tener una vida digna.

Entre las medidas coercitivas para un empleador que no concurra a las audiencias convocadas por el Inspector de Trabajo por un reclamo laboral administrativo por parte del trabajador para el cobro de su liquidación pueden ser: el de una multa de un salario básico unificado al no concurrir al segundo señalamiento: y, para el tercer señalamiento deberá comparecer con ayuda de la fuerza pública.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

El objetivo general y los específicos que fueron planteados para ser verificados a través del presente proceso investigativo, fueron los siguientes:

7.1.1. Objetivo General:

- Determinar que existen vacíos legales en el Código del Trabajo, al no contemplar dentro de las obligaciones de los empleadores y de las atribuciones de los Inspectores de Trabajo medidas coercitivas en contra del empleador que no comparece a las audiencias de conciliación de carácter administrativas propuestas por los trabajadores, que aseguren el cumplimiento de la justicia.

El presente objetivo general lo logré verificar al desarrollar mi tesis, en especial, en la revisión de literatura y en la investigación de campo.

7.1.2. Objetivo Específicos:

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

- Determinar vacíos jurídicos en el Código del Trabajo en relación a las obligaciones del empleador y atribuciones de los de los Inspectores de Trabajo.

Este objetivo específico lo verifiqué con el de la investigación bibliográfica, en especial en el marco doctrinario.

SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

- Realizar un estudio jurídico crítico, acerca de la necesidad de introducir medidas coercitivas para la comparecencia del empleador a la diligencia de audiencia de conciliación ante el Inspector de Trabajo.

Este objetivo lo verifique en el desarrollo de la investigación bibliográfica, en especial, en el marco jurídico.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO

- Plantear un proyecto de reformas, al Código del Trabajo que incluya la obligación de asistir al empleador a las audiencias de conciliación notificadas por el Inspector del Trabajo luego de un tercer señalamiento acompañado de la fuerza pública dentro del proceso admirativo solicitado por el trabajador.

Este objetivo se logró verificar con la repuesta de las últimas preguntas de las entrevistas y encuestas en donde los consultados apoyan a que incorporen reforma al Código del Trabajo respecto al problema planteado en el proyecto de tesis.

7.2. Contrastación de la Hipótesis.

La Hipótesis planteada en la presente tesis, es la siguiente:

- La falta de vacíos legales en el Código del Trabajo en relación a las obligaciones del empleador y en las atribuciones de los inspectores de trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores al momento de

reclamar su liquidación por la no concurrencia del empleador a dicha audiencia.

La presente hipótesis lo he podido contrastar con el desarrollo total de la investigación jurídica, principalmente con las técnicas de entrevistas y encuestas, en donde se observa la vulneración de los derechos laborales del trabajador nacional, en lo concerniente a la inasistencia del empleador a las audiencias de conciliación notificadas por el Inspector del Trabajo, respecto a las obligaciones que tienen hacia sus trabajadores.

7.3. Fundamentos a la Propuesta de Reforma.

La falta de normas claras, vacíos y atribuciones dentro de las funciones o atribuciones que viene desempeñando los inspectores de trabajo en relación a los reclamos administrativos presentados por parte de los trabajadores en cuanto tienen que ver con el cumplimiento inmediato de la liquidación de las remuneraciones al trabajador, hacen que estos trámites se vuelvan engorrosos por cuanto no está estipulado la obligatoriedad de concurrir a estas audiencias al empleador y tanto el trabajador como el Inspector de Trabajo sin fuerza de ley deben pasar dicha diligencia en ausencia del empleador, quedando por lo tanto sin arreglo alguno el pago de dichos emolumentos , vulnerándose los derechos de los trabajadores en el cobro de sus remuneraciones al momento de terminar dicha relación laboral mediante la liquidación respectiva por el tiempo de trabajo laborado, contempladas tanto en la Constitución de la República del Ecuador que establece: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas (...);* y

en el Código del Trabajo. Lo que hace necesario la comparecencia del empleador a través de la fuerza pública ante el Inspector del Trabajo luego de un segundo señalamiento a la Audiencia de Conciliación.

La temática propuesta, tiene como finalidad principal, la de que se incorporen a la Legislación Ecuatoriana, principalmente el Código del Trabajo un término límite para la diligencia de audiencia de conciliación en donde el demandado en este caso el patrono asista a esta diligencia luego de haber sido notificado al segundo señalamiento en el tercero se le haya impuesto una multa y si no comparece obligarlo a que asista acompañado de la fuerza pública ante la Autoridad competente con lo que lograríamos la posibilidad de agilizar estos procesos y dar una mejor seguridad jurídica al trabajador, y también evitar que muchos de estos reclamos de carácter administrativos tengan que resolverse ante los Jueces de Trabajo, descongestionando así la cantidad de procesos laborales en dichos juzgados, por lo que considero que se justifica la investigación propuesta.

La investigación es coherente, con lo que señala el Derecho Constitucional y la acción administrativa ante los Inspectores de Trabajo que propugna el Código del Trabajo, es un tema de la realidad jurídica, enfoca un problema de vital importancia para el mejoramiento de la justicia.

8. CONCLUSIONES

El desarrollo del presente estudio, me ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

- El Trabajo es tan antiguo como la humanidad, se origina como un acto desde que el hombre llega al mundo, no se inicia como norma jurídica, y se desarrolla con características diferentes en las etapas del esclavismo, feudalismo, capitalismo y socialismo.
- El trabajo es el elemento fundamental para el desarrollo y supervivencia del hombre, siendo el trabajo remunerado el que le permite cumplir con requerimientos personales y obligaciones familiares.
- Los resultados de la investigación de campo permiten establecer que los abogados en libre ejercicio encuestados, así como los juristas, jueces del trabajo, inspectores del trabajo y abogados entrevistados, consideran que existen limitaciones de la legislación laboral del Ecuador para proteger en forma idónea los derechos del trabajador.
- El Contrato individual de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.
- La población encuestada en su mayoría conocen usted sobre los trámites administrativos en el Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo, en especial, en los reclamos laborales de carácter administrativo.

- Los empleadores no asisten a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores
- Los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores.
- La falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores.
- No se cumple el principio constitucional del buen vivir en que se garantizará por parte del Estado todas las formas, procedimientos, métodos y mecanismos para que opere en el país la proporcionalidad del sistema económico, político, social y dentro de éste el laboral..

9. RECOMENDACIONES

En consideración a las conclusiones anotadas es preciso que recomendemos a los lectores de la presente tesis, docentes, estudiantes a seguir cultivando la investigación científica. Por lo que, nos permitimos recomendar lo siguiente:

- Recomiendo al Gobierno Nacional, establecer un amplio proyecto de monitoreo y control sobre el cumplimiento irrestricto de los derechos y obligaciones que corresponden a los trabajadores, esto como una forma de garantizar el trabajo a la mano de obra ecuatoriana, cumpliendo con el principio constitucional del buen vivir.
- A los señores estudiantes, que se interesen en conocer más de cerca los problemas de la realidad social y del medio en que vivimos, por medio de investigaciones.
- A los profesores, que profundicen más sus conocimientos sobre los temas a tratarse en cada clase, y que compartan sus conocimientos con sus alumnos, llevando al aula temas que hagan más interesante la enseñanza- aprendizaje.
- A las autoridades Universitarias, para que se realicen seminarios con más frecuencia sobre los temas relacionados con el Derecho Laboral, y su incidencia en el ámbito social.
- Al Colegio de Abogados de Loja, para que organice programas de capacitación a los profesionales del Derecho, tendientes a actualizar y profundizar sus conocimientos en la rama.

- A los Jueces del Trabajo, y, Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo, y a los organismos del ramo, encargados de administrar justicia, para que tomen en cuenta que los derechos del trabajador son irrenunciables, y que ya que la situación económica del país no es buena, y no se goza de buenos sueldos y remuneraciones, por lo menos se garantice el pago oportuno y la estabilidad laboral, respetando y cumpliendo lo establecido en la Constitución.

- A los legisladores, para que cumplan a cabalidad su trabajo de legislar, analizando concienzudamente los vacíos que existen en la ley, y proponiendo reformas que beneficien realmente a la sociedad, acorde con nuestra realidad y tomen en cuenta, que al momento de establecer una disposición laboral, para reclamación, también debe complementarse con una garantía laboral que le preceda.

- Sugiero al Ministerio de Relaciones Laborales que se implemente a la brevedad posible una gran campaña nacional de difusión de los derechos de trabajadores.

- Es necesario que se reforme el Art. 42 del Código de Trabajo, incluyendo un numeral, que mencione la obligatoriedad de asistir a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, previa a una sanción al no concurrir; como también establecer dentro de las atribuciones que tiene los Inspectores de Trabajo en el Código del Trabajo en el Art. 545, un numeral que establezca sanciones coercitivas en contra del empleador que no concurra a la Audiencia de Conciliación ante el Inspector de Trabajo luego del segundo señalamiento.

9.1. PROPUESTA DE PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

República del Ecuador

Asamblea Nacional

Proyecto de Ley Nro. 321ANE-2013

CONSIDERANDO:

- Que, es deber fundamental e ineludible del Estado, la construcción de un ordenamiento jurídico que satisfaga las crecientes expectativas sociales y que confiera seguridad jurídica a los bienes y a las personas;
- Que, la legislación Ecuatoriana presenta falencias jurídicas que deben ser superadas para armonizarlas con las disposiciones constitucionales;
- Que es deber del Estado asegurarle al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución;
- Que el más alto deber del Estado consiste en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales;
- Que el Estado garantizará el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano;

Que la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 328, inciso primero, garantiza que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia;

Que es deber fundamental del Estado implementar políticas salariales, acordes a la realidad actual y a las necesidades de las personas, especialmente de la clase trabajadora del sector privado, con la finalidad de garantizarles una vida digna;

Que, el Código del Trabajo vigente presenta incongruencias y vacíos que ameritan reformarse.

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art. 1.- Después del numeral 6 del Art. 545 del Código de Trabajo, agréguese el siguiente numeral innumerado:

“Cuando ocurre un reclamo administrativo por parte del Trabajador hacia su empleador, el inspector de trabajo impondrá medidas coercitivas cuando el empleador no asistiera a las audiencias, a fin de garantizar su asistencia”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN GENERAL.- Quedan expresamente derogadas todas las normas legales que se opongan a la presente Ley.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los... días del mes de... del 2014.

f. El Presidente

f) El Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✚ ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982.
- ✚ ALBÁN ESCOBAR, Fernando Dr. Teoría y practica de los juicios individuales de trabajo.
- ✚ ANDRADE BARRERA Fernando, *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Año 2009.
- ✚ ANDRADE BARRERA Fernando, *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Año 2009
- ✚ BORJA CEVALLOS Rodrigo, *Enciclopedia de la Política*, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición 1997.
- ✚ BORJA CEVALLOS Rodrigo, *Enciclopedia de la Política*, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición 1997.
- ✚ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003.
- ✚ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993.
- ✚ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993.
- ✚ CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina.
- ✚ CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina.
- ✚ CABANELLAS Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta S.R.I., Buenos Aires, República de Argentina
- ✚ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VIII, Editorial Heliasta. 28ª. Edición. Buenos Aires- Argentina. 2003.
- ✚ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002,

- ✚ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
- ✚ CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado a Julio del 2005.
- ✚ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito - Ecuador.
- ✚ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946,
- ✚ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946.
- ✚ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador 2011.
- ✚ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA. Ed. Legales. 2008. Quito-Ecuador.
- ✚ CORNEJO MARQUINEZ Aníbal, Derecho Civil en Preguntas y Respuestas, Tomo I, 12ª edición, 2007
- ✚ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, *Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia.*
- ✚ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, *Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia, Art.10.*
- ✚ Cueva Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión.
- ✚ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora.
- ✚ Díaz Mosto. Jorge. Diccionario y Manual de Contabilidad y Administración. Ed. Heliasta. 2004.
- ✚ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMÍA DE LA LENGUA. Editorial océano, Madrid – España. 2005.
- ✚ DICCIONARIO INTERACTIVO DOMINÉ. Grupo editorial Norma. Madrid – España. 2003. Letra M.
- ✚ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo XXV, editorial Bibliográfica Argentina, Año 1976.
- ✚ Espinosa H. Dr. Galo. Vademécum Laboral con Perspectiva de Género. Ed. Ceime. Quito-Ecuador.

- ✚ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975.
- ✚ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975.
- ✚ FERNÁNDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia.
- ✚ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del Trabajo. 2002. 1era Edición. Quito-Ecuador.
- ✚ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001. Pág. 130
- ✚ ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984.
- ✚ Karl MARX y Federico ENGELS, Obras Completas, T. XXIII, Moscú, Progreso.
- ✚ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009.
- ✚ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008.
- ✚ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2011 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
- ✚ OCHOA ANDRADE Guillermo, Compendio práctico de Contratación Laboral Ecuatoriana, Editora, Fondo Cultural Ecuatoriana, 1996.
- ✚ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca.
- ✚ OSSORIO Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.I., Edición Argentina.
- ✚ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. 26ª. Edición. Buenos Aires – argentina 2007CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado al 2006

- ✚ Pérez Luño, Antonio. Los derechos fundamentales. Tecnos, 7^{ma}, edición Ps.47-48. 1998. Madrid.
- ✚ POMA NEIRA, Rafael. Evolución Sociológica.
- ✚ Vicuña Muñoz Elías, Proyecciones Históricas del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, 1992.
- ✚ Vicuña Muñoz Elías, Proyecciones Históricas del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, 1992.

Bibliográfica Virtual

- ✚ <http://ermoquisbert.tripod.com/dt/01/trabsoc.htm>
- ✚ http://es.wikipedia.org/wiki/Alfred_Marshall.
- ✚ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
- ✚ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
- ✚ <http://html.rincondelvago.com/fuentes-del-derecho-laboral-espanol.html>
- ✚ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/c-792-06.htm>
- ✚ <http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/Modulo-9-funci%C3%B3n-social-del-trabajo-y-regimen-laboral.pdf>
- ✚ www.google.com.
- ✚ www.google.com. Revista Judicial La Hora. El derecho laboral en Ecuador.

11. ANEXOS

PROYECTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”

PROYECTO DE TESIS DE GRADO, PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA:

JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS

LOJA – ECUADOR

2014

1.- TEMA.-

LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO.

2.-PROBLEMÁTICA.-

La falta de normas claras, vacíos y atribuciones dentro de las funciones u atribuciones que viene desempeñando los inspectores de trabajo en relación a los reclamos administrativos presentados por parte de los trabajadores en cuanto tienen que ver con el cumplimiento inmediato de la liquidación de las remuneraciones al trabajador, hacen que estos trámites se vuelvan engorrosos por cuanto no está estipulado la obligatoriedad de concurrir a estas audiencias al empleador y tanto el trabajador como el Inspector de Trabajo sin fuerza de ley deben pasar dicha diligencia en ausencia del empleador, quedando por lo tanto sin arreglo alguno el pago de dichos emolumentos , vulnerándose los derechos de los trabajadores en el cobro de sus remuneraciones al momento de terminar dicha relación laboral mediante la liquidación respectiva por el tiempo de trabajo laborado, contempladas tanto en la Constitución de la República del Ecuador que establece:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas (...); Y, en el Código del Trabajo. Lo que hace necesario la comparecencia del empleador a través de la fuerza

pública ante el Inspector del Trabajo luego de un segundo señalamiento a la Audiencia de Conciliación.

3.- JUSTIFICACION.

Siendo la investigación una función esencial de la Universidad, cumpla con la obligación académica de plantear un Proyecto de Investigación Científica que se enmarca dentro de la problemática del Derecho Constitucional, y del Derecho laboral, enfocando en forma particular, la necesidad llenar ciertos vacíos de carácter administrativo en los reclamos laborales en las Inspectorías de Trabajo, a fin de conseguir de que el demandado concorra ante el Inspector de Trabajo a las diligencias de Audiencia de Conciliación sea esta en forma voluntaria u obligatoria.

La temática propuesta, tiene como finalidad principal, la de que se incorporen a la Legislación Ecuatoriana, principalmente el Código del Trabajo un término límite para la diligencia de audiencia de conciliación en donde el demandado en este caso el patrono asista a esta diligencia luego de haber sido notificado al segundo señalamiento en el tercero se le haya impuesto una multa y sino comparece obligarlo a que asista acompañado de la fuerza pública ante la Autoridad competente con lo que lograríamos la posibilidad de agilizar estos procesos y dar una mejor seguridad jurídica al trabajador, y también evitar que muchos de estos reclamos de carácter administrativos tengan que resolverse ante los Jueces de Trabajo, descongestionando así la cantidad de procesos laborales en dichos juzgados, por lo que considero que se justifica la investigación propuesta.

La investigación es coherente, con lo que señala el Derecho Constitucional y la acción administrativa ante los Inspectores de Trabajo que propugna el Código del Trabajo, es un tema de la realidad jurídica, enfoca un problema de vital importancia para el mejoramiento de la justicia.

Se justifica además, por cuatro razones fundamentales: aspecto reglamentario, ya que la elaboración del proyecto, es un requisito indispensable para la graduación correspondiente.

Considero que el problema, ha sido seleccionado luego de un análisis de la situación jurídica de los trabajadores en las audiencias de conciliación ante los Inspectores de Trabajo por cuanto la no comparecencia de los empleadores a esta diligencia deja en indefensión administrativa a los trabajadores.

El problema a investigarse es de gran importancia e interés para la sociedad, es un problema de carácter socio-jurídico, que aborda un problema de la realidad actual, su campo ha sido delimitado al ámbito de derechos y jurisdiccional.

Es factible de realizarlo, de llevarlo a la práctica, ya que existe el suficiente material bibliográfico, empírico, desde el punto de vista teórico. Por las razones indicadas, considero que se justifica, el tratamiento de este problema.

4.- OBJETIVOS.

4.1. Objetivo General.

Determinar que existen vacíos legales en el Código del Trabajo, al no contemplar dentro de las obligaciones de los empleadores y de las atribuciones de los Inspectores de Trabajo medidas coercitivas en contra del empleador que

no comparece a las audiencias de conciliación de carácter administrativas propuestas por los trabajadores, que aseguren el cumplimiento de la justicia.

4.2. Objetivos Específicos.

- a) Determinar vacíos jurídicos en el Código del Trabajo en relación a las obligaciones del empleador y atribuciones de los de los Inspectores de Trabajo.
- b) Realizar un estudio jurídico crítico, acerca de la necesidad de introducir medidas coercitivas para la comparecencia del empleador a la diligencia de audiencia de conciliación ante el Inspector de Trabajo.
- c) Plantear un proyecto de reformas, al Código del Trabajo que incluya la obligación de asistir al empleador a las audiencias de conciliación notificadas por el Inspector del Trabajo luego de un tercer señalamiento acompañado de la fuerza pública dentro del proceso admirativo solicitado por el trabajador.

4.3.- HIPOTESIS.

La falta de vacíos legales en el Código del Trabajo en relación a las obligaciones del empleador y en las atribuciones de los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores al momento de reclamar su liquidación por la no concurrencia del empleador a dicha audiencia.

5.- MARCO TEORICO.

La Constitución Política de la República del Ecuador en al Sección octava, Art. 33, del trabajo, establece:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas (...)”

Así mismo la Constitución Política de la República del Ecuador en el Capítulo Octavo. Derechos de Protección, del Título II, Art. 76 numeral 1 y 7, prescribe:

Nro. 1 *“Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas o los derechos de las partes”*

Nro. 7 *“El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:*

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

b) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.”⁷⁹

La norma constitucional en su marco jurídico nos da los lineamientos claros en que consiste el derecho al trabajo y a una justa remuneración, así como al reclamo administrativo para hacer respetar sus derechos como trabajadores frente a los empleadores cuando estos no cumplen con su liquidación correspondiente vía administrativa ante los Inspectores de Trabajo, vulnerándose de esta manera los derechos de los trabajadores al no presentarse el empleador a las audiencias convocadas por esta autoridad y es así que estos derechos deben ser encaminados por los administradores de justicia en todo el país, siempre y cuando esta aplicación tenga también un

⁷⁹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador2009, pág. 29 ,53 y 54.

sustento legal y efectivo de acuerdo a cada caso que proceda, en este caso materia del presente proyecto el derecho a concurrir a las audiencias de conciliación al empleador y esto se debe a una parte responsabilidad del sistema procesal actual que tienen muchas deficiencias; y, la otra responsabilidad es por la mala intencionalidad o dolo del demandado al no comparecer ante el Inspector de Trabajo a las audiencias señaladas para que pueda dar un arreglo inmediato en cuanto a la liquidación del trabajador.

El Código del Trabajo en su Art. 3 inciso 2do., establece:

*“Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente”;*⁸⁰ Art. 4, *“Los Derechos de los trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*, el Art. 5 ;*“ Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*⁸¹, El principio de estas normas legales es precautelar el derecho que tienen los trabajadores, y mitigar de una u otra manera todas las necesidades que tenga el trabajador, esto es a una justa remuneración por el trabajo realizado, ya que el derecho laboral no permite a los trabajadores renunciar a estos derechos, establece una prohibición expresa y categórica, pues toda estipulación que atenta a la regla se considera como nula, lo que pretende estas normas es proteger los derechos y ratifica el derecho a la irrenunciabilidad y obligatoriedad del empleador de cumplir con la parte económica con su trabajador.

⁸⁰ CÓDIGO DE TRABAJO.

⁸¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador - 2010, pág. 1.

Legal y constitucionalmente, el Estado no quiere que los trabajadores renuncien a los mismos, pero que sucede cuando en la Inspectoría del Trabajo no concurre a la Audiencia de Conciliación el empleador, el trabajador se queda en la indefensión ya que en la norma no establece dentro de las obligaciones del empleador como en las atribuciones que tienen los Inspectores la obligatoriedad de asistir a las mismas, lo que se hace imperativo el de reformar el Art. 42 y 553 de este cuerpo legal como es el Código del Trabajo en donde se establezca claramente esta obligatoriedad sea a través de medidas coercitivas o multas correspondientes por la no asistencia por parte del empleador por el hecho de no querer cancelar los valores correspondientes de acuerdo a la ley, ya que el desacato e inobservancia de este principio, es transgredir la Ley, violar un derecho propio consagrado en beneficio del trabajador, como sucedería con las demás garantías establecidas por el Derecho Laboral.

Sin embargo dicha irrenunciabilidad, en muchos casos tan solo responde a principios teóricos, ya que los trabajadores en algunas ocasiones son víctimas del abuso y de la explotación patronal y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador entonces no constituye una realidad viviente más aun cuando los empleadores o patronos son particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento como: Las Inspectorías y Sub-inspectorías del Trabajo, no están al alcance de hacer efectiva dicha garantía y principalmente en los reclamos vía administrativa para el pago de la liquidación o arreglo ante estas autoridades por la no concurrencia de los demandados a la diligencia de Audiencia de Conciliación, existiendo por lo tanto vacíos legales en este sentido.

Cabe recalcar que la norma constitucional como laboral imponen la obligatoriedad a los funcionarios judiciales y administrativos, en el sentido de que se actúe con oportunidad cuando de proteger los derechos del trabajador se trate y se resuelva en forma eficaz los derechos reconocidos en favor del trabajador. La intervención de dichas autoridades como de los Inspectores de Trabajo, no deben esperar, conociendo cualquier caso, de la manera y forma como se percataron, deben intervenir con interés y en cumplimiento de su deber, disponer el cumplimiento de los derechos que le asiste al trabajador ya que por razones propias o por capricho del empleador deban esperar de un largo como cansado proceso para que se les resuelva sobre su liquidación. Es por estos motivos que espero reformas ciertos artículos del Código del trabajo para que se cumpla en una verdadera dimensión y sentido la protección judicial y administrativa y esta no rija solo como norma escrita y su aplicación debe ser práctica y objetiva y responder a las necesidades propias del trabajador.

6.- METODOLOGIA.

La metodología a emplearse en el desarrollo de la presente investigación está de acuerdo a la naturaleza, característica y requerimiento del tema planteado.

Los métodos que voy a utilizar en la presente investigación, que han sido objeto de estudio y que me ayudarán para la recolección de los datos y de esta manera poder tener el sustento y realizar con éxito el presente trabajo son:

- **Método Científico.** En el proceso de investigación socio jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de la problemática planteada.

- **Método Hipotético Deductivo.** La concreción de este método científico hipotético deductivo para señalar la guía a seguir en la investigación socio-jurídica, es válida, pues partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que existen dentro de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.
- **Método Analítico.** Nos ayudara a tener una visión más clara de la realidad de los procesos de presentación de los alimentos en la actualidad, y así poder mostrar, describir e interpretar los datos obtenidos en la presente investigación, determinando las causas y los hechos que pueden afectar los involucrados.

Procedimientos, Técnicas y Población.-

Serán utilizados los procedimientos de observación, análisis, síntesis, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. El estudio de casos judiciales reforzará la búsqueda de la verdad sobre el problema planteado. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en tablas, barras o centro gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas de criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis, para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES / 2014 SEMANAS	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTM				OCTUBR			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SELECCIÓN DEL TEMA	X																			
PROBLEMATIZACIÓN		X																		
JUSTIFICACIÓN			X	X																
OBJETIVOS					X															
MARCO REFERENCIAL					X															
HIPÓTESIS					X															
ACOPIO CIENTÍFICO DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA						X	X	X												
ELABORACIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN								X	X	X										
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y CONFRONTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN											X	X	X							
VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS													X							
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA JURÍDICA														X	X					
INFORME FINAL																X				
REVISIÓN																	X	X		
SOCIALIZACIÓN, PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE INFORMES FINALES																				X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

8.1. Recursos Materiales

Rubro	Costo \$
<i>Papel bond, Papelotes, borradores, marcadores</i>	150
<i>Empastado(publicación de tesis)</i>	150
<i>Fuentes bibliográficas (libros-folletos etc.)</i>	300
<i>Material de oficina</i>	250
<i>Reproducción de encuestas</i>	50
<i>Grabadora</i>	100
Sub Total	1.000

8.2 Financieros

Rubro	Costo \$
<i>Investigación</i>	400
<i>Movilización</i>	50
<i>Aplicación de encuestas</i>	50
<i>Imprevistos 10%</i>	175
Sub Total	675
TOTAL	1.675

El costo de la elaboración de la investigación asciende a **UN MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO DÓLARES** americanos, los mismos que serán solventados por la investigadora.

8.3. Recursos Humanos:

PROPONENTE: JANETH CATALINA LOPEZ PALACIOS

POBLACIÓN INVESTIGADA: Autoridades, servidores públicos, empleadores y empleados.

DIRECTOR DE TESIS: GALO STALIN BLACIO AGUIRRE

9.- Bibliografía.

- **GUILLERMO CABANELLLAS DE LA TORRE**, Diccionario Jurídico Elemental
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador- 2009.
- **CÓDIGO CIVIL**, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador- 2010.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador- 2010.
- **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL**, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador-2009.
- **DICCIONARIO JURIDICO ESPASA**, Editorial ESPASA CALPE, S.A. Madrid – España- 2001.
- **NOVEDADES JURIDICAS**, Quito – Ecuador – 2011.
- **TEMAS CONSTITUCIONALES**, Revista del Tribunal Constitucional del Ecuador.- Quito-Ecuador- 2006.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/prueba-%28derecho%29>
- www.iberonline.com/demo_spc/VE/lecturas/vespic02.html
- www.es.wikipedia.org/-DAFO
- www.winred.com/negocios/el-objeto-social/gmx-niv114-con4239htm

ANEXOS

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

La presente encuesta tiene por objeto realizar una investigación científica para el desarrollo de mi tesis de derecho bajo la temática: **“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”**, por lo que le solicito muy comedidamente en dar contestación al siguiente cuestionario de preguntas que ha formulado y que son:

PRIMERA PREGUNTA:

Conoce usted sobre los trámites administrativos en el Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo, en especial, en los reclamos laborales de carácter administrativo.

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....
.....
.....

SEGUNDA PREGUNTA:

Diga si usted conoce que los empleadores asisten a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....
.....

TERCERA PREGUNTA:

Considera Usted que, los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....
.....

CUARTA PREGUNTA:

Cree Usted que la falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los

Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores, por lo cual es necesario una reforma de Ley?

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....
.....

QUINTA PREGUNTA:

Entre las reformas de Ley, es necesario que se reforme el Art. 42 del Código de Trabajo, incluyendo un numeral, que mencione la obligatoriedad de asistir a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, previa a una sanción al no concurrir; como también establecer dentro de las atribuciones que tiene los Inspectores de Trabajo en el Código del Trabajo en el Art. 545, un numeral que establezca sanciones coercitivas en contra del empleador que no concorra a la Audiencia de Conciliación ante el Inspector de Trabajo luego del segundo señalamiento?

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....
.....

SEXTA PREGUNTA:

¿Cree usted que se está cumpliendo el principio constitucional del buen vivir en que se garantizará por parte del Estado todas las formas, procedimientos, métodos y mecanismos para que opere en el país la proporcionalidad del sistema económico, político, social y dentro de éste laboral?

SI ()

NO ()

Por qué? :

.....

.....

GRACIAS

ENTREVISTAS

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

La presente entrevista tiene por objeto realizar una investigación científica para el desarrollo de mi tesis de derecho bajo la temática: **“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN A SANCIONAR A LOS EMPLEADORES QUE NO COMPARECEN A LOS RECLAMOS LABORALES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO”**, por lo que le solicito muy comedidamente en dar contestación al siguiente cuestionario de preguntas que ha formulado y que son:

A la Primera Pregunta:

Considera Usted que, los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores al no asistir a las audiencias convocadas por parte de los Inspectores del Trabajo en un reclamo laboral para el cobro de su liquidación por parte de los trabajadores?

A la Segunda Pregunta:

Cree Usted que la falta de normas y sanciones en las obligaciones de los empleadores y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, hacía los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores?

A la Tercera Pregunta:

Cree usted que es necesario una reforma de Ley, a fin de sancionar los empleadores que no concurren a las audiencias convocadas por los Inspectores de Trabajo.

GRACIAS

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
4.1. MARCO CONCEPTUAL	7
4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL	7
4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR	8
4.1.3. CONCEPTO DE EMPLEADOR	9
4.1.5. JURISDICCIÓN DEL DERECHO LABORAL	14
4.1.6. Contrato de Trabajo	15
4.2. MARCO DOCTRINARIO	17
4.2.1. DERECHO LABORAL	17
4.2.1.1. Fuentes del Derecho Laboral	18
4.2.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral	23
4.2.4. Relaciones Laborales	36
4.2.5. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO FUENTE DE OBLIGACIONES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR, SUSTENTO PARA EJERCER EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO.	38
4.3. MARCO JURIDICO	42

4.3.1.	Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo	42
4.3.2.	Los Derechos Fundamentales. El Trabajo	45
4.3.3.	Constitución de la República del Ecuador	47
4.4.	DERECHO COMPARADO	71
4.4.1.	Argentina	71
4.4.2.	Perú	71
4.4.3.	Colombia	72
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	74
6.	RESULTADOS	78
6.1.	Presentación de Resultado de las Encuestas.	78
6.2.	Presentación de Resultado de las Entrevistas.	89
7.	DISCUSIÓN	92
7.1.	Verificación de Objetivos	92
7.1.1.	Objetivo General	92
7.1.2.	Objetivo Específicos	92
7.2.	Contrastación de la Hipótesis	93
7.3.	Fundamentos a la Propuesta de Reforma	94
8.	CONCLUSIONES	96
9.	RECOMENDACIONES	98
9.1.	PROPUESTA DE PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO	100
10.	BIBLIOGRAFÍA	103
11.	ANEXOS	107
	PROYECTO	107
	ÍNDICE	125