UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

TÍTULO:

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR.

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA:

Judith Alexandra Mora Saumartin

DIRECTORA:

Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

CERTIFICACIÓN

Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg. Sc.

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

CERTIFICO:

Haber revisado la presente tesis para la obtención del título de Abogada, realizada por la postulante: **JUDITH ALEXANDRA MORA SANMARTIN,** con el título: **"LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR",** la cual ha sido desarrollada bajo mi dirección, cumpliendo al momento con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por el respectivo Reglamento de la Universidad Nacional de Loja para los trabajos de esta categoría, por lo que autorizo su presentación, para la defensa y sustentación ante el Tribunal correspondiente.

Loja, julio del 2014

.....

Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

II

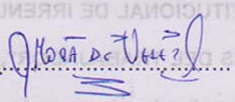
AUTORÍA

AUTORIA

Yo, **JUDITH ALEXANDRA MORA SANMARTIN**, 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: **JUDITH ALEXANDRA MORA SANMARTIN**

FIRMA: 

CÉDULA: 1104090947

FECHA: Loja, julio del 2014

III

CARTA DE AUTORIZACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN

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

Yo, **JUDITH ALEXANDRA MORA SANMARTIN,** declaro ser autora de la Tesis titulada:**"LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR".** Como requisito para optar al Grado de **Abogada**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los tres días del mes de Julio del año dos mil catorce, firma la autora

FIRMA: .....

AUTORA: **JUDITH ALEXANDRA MORA SANMARTIN**
CÉDULA: 1104090947
DIRECCIÓN: Loja: Quitumbe entre Mercadillo y Nicolasa Jurado 11-23
CORREO ELECTRÓNICO: jalexandra23@gmail.com
TELÉFONO: 0996788057

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: **Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg. Sc.**

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto Astudillo.Mg.Sc	**(Presidente)**
Dr. Ph.D Galo Stalin Blacio Aguirre	**(Miembro)**
Dr. Igor Vivanco Muller.Mg.Sc	**(Miembro)**

IV

DEDICATORIA

A mis padres y familia por su valioso apoyo incondicional en mi formación profesional, motivo y razón fundamental de mi existencia.

La autora

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi perenne gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia y en especial a su prestigiosa Carrera de Derecho en la persona de sus dignísimas autoridades. De igual manera expreso mi gratitud a los brillantes catedráticos que han participado en mi formación profesional y de manera especial a la ***Dra. Paz Piedad Rengel Paz***, que con mística y dedicación dirigiera la presente tesis.

La autora

TABLA DE CONTENIDO

CARÁTULA
CERTIFICACIÓN
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN
DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
TABLA DE CONTENIDO
1. TÍTULO
2. RESUMEN
ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1. MARCO CONCEPTUAL
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO
4.1.2. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO
4.1.3. EL TRABAJADOR
4.1.4. EL EMPLEADOR
4.1.5. El JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL
4.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL
4.1.7. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDADLABORAL
4.1.8. LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN
4.1.9. PRINCIPIOINDUBIO PRO-OPERARIO
4.1.10. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA DEL DERECHO LABORAL
4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO
4.2.2.1. LA PRIMERA ETAPA
4.2.2.2. SEGUNDA ETAPA. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
4.2.2.2.1 MOVIMIENTOS SOCIALES
4.2.2.3. TERCERA ETAPA. EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI
4.2.2.4. EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR
4.2.2.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1 ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
4.3.1.1 LA LITIGACIÓN ORAL EN LOS PROCESOS LABORALES
4.3.1.2 LA CONTRATACION INDIVIDUAL
4.3.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA RELACIÓN LABORAL
4.3.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL
4.3.2.2. EL PRINCIPIO DEL INDUBIO PRO-OPERARIO
4.3.3. ESTUDIO DE LA LEGISLACION COMPARADA
4.3.3.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA
4.3.3.2 LEGISLACIÓN CHILENA

4.3.3.3 LEGISLACIÓN COLOMBIANA
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. MATERIALES
5.2 MÉTODOS
5.2.1 MÉTODO CIENTÍFICO
5.2.2 EL MÉTODO SINTÉTICO
5.2.3 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO
5.2.4 MÉTODO EXEGÉTICO
5.2.5 MÉTODO COMPARATIVO
5.2.6 MÉTODO ESTADÍSTICO
5.2.7 MÉTODO ANALÍTICO
6. RESULTADOS
6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS
6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS
7. DISCUSIÓN
7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
7.1.1. OBJETIVO GENERAL
7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
7.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL QUE SUSTENTA LA PROPUESTA
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
ÍNDICE

1. TÍTULO

“LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR”.

2. RESUMEN

La legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social, el cual es un derecho de protección a la parte más débil de la relación obrero-empleador. Por ello, el derecho del trabajo, como derecho social, contiene normas y principios aceptados universalmente entre los que destaca el de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Por lo expuesto, tenemos que distinguir al derecho laboral como un derecho especial; y que, por lo tanto, merece especial estudio, puesto que sus normas como lo he mencionado tienden a equilibrar por efecto de la ley la descompensación económica y de poder de los tenedores de los medios de producción con la clase obrera históricamente antagónica a esta.

La presente investigación se fundamente en el carácter irrenunciable de los derechos laborales, considerándose que toda estipulación en contrario es absolutamente nula, por medio de la declaración de la irrenunciabilidad laboral se efectiviza el principio protector del trabajo garantizado por el Estado como medio para alcanzar una vida digna y justa de la clase obrera.

El deber de trabajar es ineludible para todo individuo de la especie humana, por lo que el ordenamiento jurídico ecuatoriano manifiesta que el trabajo es obligatorio con las limitaciones prescritas en las leyes. Es pues una

obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece.

La legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social, el cual es un derecho de protección a la parte más débil de la relación obrero-empleador. Por ello, el derecho del trabajo, como derecho social, contiene normas y principios aceptados universalmente entre los que destaca el de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Por lo expuesto, tenemos que distinguir al derecho laboral como un derecho especial; y que, por lo tanto, merece especial estudio, puesto que sus normas como lo he mencionado tienden a equilibrar por efecto de la ley la descompensación económica y de poder de los tenedores de los medios de producción con la clase obrera históricamente antagónica a esta.

La presente investigación se fundamente en el carácter irrenunciable de los derechos laborales, considerándose que toda estipulación en contrario es absolutamente nula, por medio de la declaración de la irrenunciabilidad laboral se efectiviza el principio protector del trabajo garantizado por el Estado como medio para alcanzar una vida digna y justa de la clase obrera.

En el presente estudio abordo un problema jurídico de profunda resonancia social, actualmente la aplicación de la figura jurídica de la prescripción proveniente de actos o contratos laborales ha limitado el ejercicio de

reclamación de los trabajadores cuanto pretenden demandar la reparación de un derecho conculcado o vulnerado.

Respecto a la problemática expongo un amplio contenido teórico y doctrinario específicamente a lo relacionado con los principios laborales de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Finalmente hago hincapié a la necesidad de incorporar un reforma jurídica declarando como imprescriptible a las acciones provenientes de actos o contratos laborales, este trabajo es corroborado con la realización de un estudio de campo con respecto a la problemática a investigar, para lo que se ha recabado el criterio de un conjunto de funcionarios y operadores de justicia quienes han manifestado sus criterios y opiniones con respecto a la temática propuesta. Se complementa además el estudio con la elaboración de la casuística respectiva, conclusiones, recomendaciones, y la propuesta de reforma legal.

Respecto a la problemática expongo un amplio contenido teórico y doctrinario específicamente a lo relacionado con los principios laborales de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Finalmente hago hincapié a la necesidad de incorporar un reforma jurídica declarando como imprescriptible a las acciones provenientes de actos o contratos laborales, este trabajo es corroborado con la realización de un

estudio de campo con respecto a la problemática a investigar, para lo que se ha recabado el criterio de un conjunto de funcionarios y operadores de justicia quienes han manifestado sus criterios y opiniones con respecto a la temática propuesta. Se complementa además el estudio con la elaboración de la casuística respectiva, conclusiones, recomendaciones, y la propuesta de reforma legal.

ABSTRACT

Labour law and its application are subject to the principles of social law, which is a right to protect the weakest part of the worker-employer relationship. Therefore, the labor law and social law contains rules and principles universally accepted among which the work of inalienability and inviolability.

For these reasons, we have to distinguish labor law as a special law; and, therefore, deserves special study, since their rules as I mentioned tend to balance the effect of the law of economic imbalance and power of the holders of the means of production with the historically antagonistic to the working class.

This research is based on the inalienable character of labor rights, considering that any stipulation to the contrary is null and void, by the statement of work indispensability of the protective principle guaranteed by the state as a means to achieve work life dignity and justice for the working class.

The duty to work is a must for every individual of the human species, so that the Ecuadorian legal system states that the work is required with the limitations prescribed by law. It is thus a social obligation for any age and able to work, do so to contribute to the development of the society to which it belongs.

Labour law and its application are subject to the principles of social law, which is a right to protect the weakest part of the worker-employer relationship. Therefore, the labor law and social law contains rules and principles universally accepted among which the work of inalienability and inviolability.

For these reasons, we have to distinguish labor law as a special law; and, therefore, deserves special study, since their rules as I mentioned tend to balance the effect of the law of economic imbalance and power of the holders of the means of production with the historically antagonistic to the working class.

This research is based on the inalienable character of labor rights, considering that any stipulation to the contrary is null and void, by the statement of work indispensability of the protective principle guaranteed by the state as a means to achieve work life dignity and justice for the working class.

The present study evaluated a legal problem of deep social resonance, currently the application of the legal concept of prescription from acts or labor contracts has limited the exercise of representation of workers as intended to sue the repair of a right infringed or violated.

Regarding the issue, I give a broad theoretical and doctrinal content specifically related to the labor principles of inalienability and inviolability labor.

Finally I emphasize the need to incorporate a legal reform stating as imprescriptible actions arising from acts or labor contracts, this work is borne out by conducting a field study regarding the problem to investigate, to what has been collected the criterion of a set of officials and judicial officers who have expressed their views and opinions regarding the proposed theme. The study with the development of the respective casuistry, conclusions, recommendations, and the proposed legal reform is complemented.

Regarding the issue, I give a broad theoretical and doctrinal content specifically related to the labor principles of inalienability and inviolability labor.

Finally I emphasize the need to incorporate a legal reform stating as imprescriptible actions arising from acts or labor contracts, this work is borne out by conducting a field study regarding the problem to investigate, to what has been collected the criterion of a set of officials and judicial officers who have expressed their views and opinions regarding the proposed theme. The study with the development of the respective casuistry, conclusions, recommendations, and the proposed legal reform is complemented.

3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador ha tenido una serie de cambios en el transcurso de la historia, pero el cambio más significativo es que se concibe a la relación laboral como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantiza a la clase trabajadora el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El ordenamiento jurídico laboral, con el propósito de precautelar y garantizar los derechos de los trabajadores ha incorporado algunos principios de aceptación universal como el de irrenunciabilidad e intangibilidad, sin embargo la ley positiva concretada en el Código del Trabajo admite la figura jurídica de la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

Por esta razón, por medio de la presente investigación pretendo demostrar que existe incoherencia jurídica entre el principio de irrenunciabilidad y la figura jurídica de la prescripción laboral. El Código del Trabajo ecuatoriano menciona que carece de validez cualquier estipulación contractual en la que el trabajador, de manera expresa o tácita, renuncie a cualquiera de sus derechos laborales, la prescripción es sí implica una renuncia tácita de derechos.

El desarrollo de la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: resumen en castellano y traducción al inglés, introducción, marco conceptual, estructurado de la siguiente manera: conceptos de prescripción, clases de prescripción, principio de irrenunciabilidad, principio de intangibilidad laboral, principio de indubio pro-operario; marco jurídico: en el cual se analiza la Constitución de la República del Ecuador, Código Civil, Código del trabajo; marco doctrinario: contiene el análisis del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Además constan los resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas propios de la investigación de campo, los que han sido sometidos al análisis e interpretación sobre la presente temática.

En la discusión, se procede a verificar los objetivos, contrastar la hipótesis propuesta en el proyecto de tesis, y argumentar la fundamentación jurídica para plantear las reformas legales.

Finalmente se pone a consideración de las autoridades académicas y de la comunidad en general las conclusiones, recomendaciones, y la propuesta de reforma legal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Cabanellas Guillermo; manifiesta que: “El derecho del trabajo o legislación laboral es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.”[1]

Decir que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo, equivale a decir que tiene sustantividad propia, porque se encarga de regular un complejo de relacione jurídicas propio, distinto del que se ocupan las otras ramas del Derecho y que lo hace con principios, instituciones y normas especiales, diferentes de las que integran esas otras ramas del derecho.

La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas busca dar soluciones justas a la problemática laboral. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana;

[1] CABANELLAS, de Torres, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL.** Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L. 1993.Pág.86

segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente.

4.1.2. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

"El Derecho del Trabajo es el resultado del intervencionismo del Estado, en rigor a ese intervencionismo es su condición de existencia. De otra manera, la libertad que se leda a los empleadores conduciría a la mayor explotación de los trabajadores. Nuestra Constitución de la República garantiza el acceso al trabajo al momento mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, lo agrupa bajo los denominados "derechos del buen vivir", en virtud de que por medio de remuneraciones justas, y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se logrará una sociedad equilibrada y equitativa."[2]

"Constitucionalmente el Estado reconoce las diversas modalidades de contratación establecidas en la ley (Código del Trabajo) las mismas que pueden ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por enganche, etc. Y aquellas donde no existe una relación de dependencia empleador-trabajador, tales como: consultoría, desempeño del libre ejercicio profesional, desarrollo de planes y proyectos etc."

[2] ROBALINO B, Isabel, "**DERECHO LABORAL ECUATORIANO**". Ediciones PUCE Quito, 2006.Pág.25

El trabajo es un derecho en cuanto a que el trabajador puede escoger libremente el oficio en el que quiera desempeñarse y porque tras la realización de sus labores obtiene una remuneración. El trabajo también es un deber de obligatoriedad social, porque con el salario obtenido garantizará su alimentación y satisfacción de necesidades básicas al igual que la de las personas que están bajo tu tutela. El trabajo es pues, una condición de existencia del ser humano, que tiene como objeto lograr la satisfacción de necesidades y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

4.1.3. EL TRABAJADOR

"El trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra."[3]

El concepto de trabajador se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo, ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también sentirse útil y desarrollar habilidades y destrezas.

[3] CABANELLAS, de Torres, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL.** Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L. 1993.Pág.86

Al trabajador se lo configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena ydentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

La actividad ha de ser libre o voluntariamente así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de salario. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

4.1.4. EL EMPLEADOR

El tratadista Tandazo Román Carlos menciona: "Por su parte el 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."[4]

De manera general el empleador es aquel que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

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

[4] TANDAZO ROMÁN, Carlos.- "**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL**".- Edición 2010- Loja – Ecuador.- Pág. 28

que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

El empleador es la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador), en sus procesos de producción de bienes o servicios.

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Las Compañías y Asociaciones son empleadores, por cuanto son personas jurídicas, ficticias y con capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representadas judicial y extrajudicialmente.

4.1.5. El JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL

En la sustanciación de los procesos laborales se emplea la técnica de la oralidad, en que las actuaciones se realizan a través de la expresión oral, aunque también se dispone que se recojan constancias escriturales de tales actuaciones, como la demanda, la contestación de la demanda, el anuncio de pruebas, que si bien se produce de manera verbal, tiene que ser presentada en forma escrita de modo que quede claramente establecida la postura del actor y del demandado y pueda trabarse la litis sin dejar lugar a

dudas, así como el determinar las pruebas solicitadas con precisión para permitir una cabal evaluación a cargo del juzgador.

Actualmente la oralidad es un proceso universalmente considerado como un medio para la realización de la justicia, debiendo procurar para ello la simplicación, la uniformidad, la eficacia y la agilidad. Se sustenta básicamente en los siguientes principios: Inmediación, concentración, publicidad, dispositivo, contradicción y lealtad procesal

“A través de la oralidad, el sistema de administración de justicia se ha visto beneficiado, pues, este sistema facilita el ejercer de mejor manera el derecho a la legitima defensa, permite a las partes expresarse de mejor manera y más directamente ante el juez, además posibilita a los litigantes y al juez escuchar la versión respecto del tema en discusión, y permite exponer de forma oral sus pruebas y alegatos. Sin embargo, la oralidad no debe ser un sistema que únicamente lo deben acatar los operadores de justicia, sino también es un sistema que exige a las partes y a su defensores, capacitarse, con el fin de evitar improvisación dentro del proceso. En este sentido los abogados deben con anterioridad investigar el tema de discusión, con el fin de exhibir documentos y testigos idóneos para mejorar la eficiencia y el tiempo de duración del proceso.

La incorporación de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia en materia laboral, ha hecho que los juicios se emitan con mayor

transparencia, y celeridad, garantizando de ésta manera a las partes “mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia.”[5]

4.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

En materia laboral aún a voluntad de parte expresada libremente, siesta conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, se entiende que es ABSOLUTAMENTE NULA: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la legislación laboral.

En la legislación ecuatoriana los derechos otorgados a los trabajadores son irrenunciables. Es nula toda estipulación en contrario.

Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona. 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

---

[5] Páez, Andrés**. EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28.

trabajadores y los de la sociedad en general. Es decir, derechos tales como: principio de legalidad al suscribir las cláusulas del contrato individual de trabajo, de duración máxima de la jornada de labor, el derecho a vacaciones, al fondo de reserva y a las indemnizaciones por riesgos del trabajo, etc. El trabajador no podrá en ningún momento renunciar a los derechos laborales anteriormente citados.

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 en favor de nuestros hermanos. Sin embargo, en el caso de los derechos del trabajador se hace una excepción a este principio general, por lo tanto, está prohibida la renuncia de los derechos laborales expresamente establecidos en la Constitución y en el Código del Trabajo.

4.1.7. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDADLABORAL

“Respecto a la intangibilidad cabe mencionar que por disposición constitucional el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, que estos no sean,

disminuidos, desconocidos o tocados"[6]. La aplicación de este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales, ya que usualmente en la contratación colectiva se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores, y no puede ninguna norma estatal, ni siquiera ningún convenio internacional, desmejorar o quitar los derechos que se han logrado con la contratación colectiva.

La intangibilidad, constituye una tutela a los derechos de los trabajadores, que protege que estos no sean desconocidos por actos normativos (ley, reglamentos, decretos, etc.)

Uno de los derechos irrenunciables en el ámbito laboral, es el derecho a la seguridad social. La seguridad social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Se debe destacar que de forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, desde el primer día, comunicando la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata y oportuna, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del

[6] DE LA VILLA GIL, Luis**. "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES".** En: Revista de Política Social. No. 70. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1970. Pág. 155.

trabajador; además el empleador deberá pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año.

La Constitución vigente garantiza el derecho a la seguridad social a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, en actividades para el auto-sustento en el campo, en toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en desempleo.

De estos grupos, el más desprotegido es, sin duda, el de las amas de casa, que hasta el momento según estadísticas del INEC no han logrado ingresar al IESS.

4.1.8. LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

La libertad de trabajo puede definirse como la facultad moral e inviolable que gozan los seres humanos para dedicarse a la actividad económica que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho. 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 o la fabricación de un bien.

De la aplicación conjunta de los principios de la obligatoriedad y de la libertad de trabajo nace el principio por el que nadie podrá impedir el trabajo a los demás. Por lo tanto, nadie puede trabajar a título gratuito, excepto

casos que determine la ley, es decir, cuando suscita un acontecimiento de fuerza mayor como un cataclismo, o desastre natural.

"Por libertad de trabajo se entiende la facultad que cualquier ecuatoriano tiene para escoger a su libre arbitrio la actividad laboral que desea desempeñar. La libertad de trabajo implica además que no se puede obligar a nadie a trabajar de forma gratuita, salvo casos emergentes o cuando así expresamente lo ordene la ley, en cuanto a la libertad de contratación puede entendérsela como la facultad que tiene cada empleador de elegir al personal que considere con mejores aptitudes para el trabajo a desempeñar.

La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no son principios contradictorios, sino complementarios, ya que el ser humano ha de procurarse los medios de subsistencia por medio del desempeño de cualquier actividad laboral.

La legislación laboral reconoce esta libertad como la facultad moral e inviolable de que goza la persona humana para dedicarse a la actividad económicamente que prefiera, o para que libremente se comprometa con el empleador, dentro de los límites impuestos por el bien común y el Derecho Positivo."[7]

[7] Páez, Andrés**. EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28.

Para celebrar un contrato de trabajo hay que saber quiénes pueden contratar, sea como trabajadores y como empleadores.

Como trabajadores, son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio, todas las personas mayores de 18 años por regla general. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Como empleadores, igualmente son capaces para celebrar contratos y comparecer en juicios laborales todas las personas que gozan de capacidad legal, quedando autorizados para representar a la empresa, celebrar contratos y comparecer a juicio, los gerentes, directores, administradores, y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa; aunque no tengan autorización escrita o suficiente.

Esta facultad amplia para representar a la empresa se llama la solidaridad patronal, que es la característica del derecho del trabajo. Para notar mejor la diferencia conviene observar que en el derecho común, cuando se trata de demandar a una compañía anónima, es necesario averiguar qué persona la representa legalmente, de acuerdo a sus estatutos. En el campo laboral, se puede demandar al representante legal y también al jefe inmediato superior

del trabajador, o al administrador, o al director, pues a todos ellos les confiere la ley la calidad de representantes legales para hacer frente a las obligaciones laborales.

Esto es lógicamente un beneficio para el trabajador, pues le salva del riesgo de que un juicio sea nulo por no haber demandado exactamente en la persona del representante de la empresa.

4.1.9. PRINCIPIOINDUBIO PRO-OPERARIO

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

“La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos

no pueda válidamente aducirse la duda. El Principio **"INDUBIO PRO-OPERARIO",** establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley."[8]

La legislación laboral, en torno a este aspecto, dispone que: "en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", no obstante esta norma legal es restrictiva, no únicamente el principio pro-operario debe ser considerado para su aplicación por los funcionarios judiciales o administrativos, pues en estricto cumplimiento de la jerarquía constitucional, deberá entenderse que aún en el ámbito mismo de la relación laboral (empleador-trabajador) se debe aplicar tal principio.

Personalmente considero que si bien este principio se encuentra enunciado y comprendido en términos generales como de protección a los trabajadores, diversas son las formas en que se expresa:

a) La regla "indubio pro-operario".

b) La regla de la norma más favorable.

[8] SALAZAR, Miguel Gerardo. **"CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**". 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá. Pág.55

c) La regla de la condición más beneficiosa.

4.1.10. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO

"REMUNERACIÓN. Es la equivalencia en dinero que se paga al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo**,** y es calculada en virtud del tiempo socialmente necesario utilizado en producir.

SALARIO es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

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

SUELDO, La remuneración que por igual concepto corresponde al empleado."[9]

Estos tres conceptos guardan similitud en cuanto son valores monetarios que el empleador ya sea público o privado entrega al trabajador o empleado por la labor realizada en virtud de un contrato.

[9] CARRIÓN CUEVA, Luis.- **El Juicio Oral Laboral**.- Teoría, practica y jurisprudencia.- Edición Cueva Carrión. 2009. Pág. 68

Comúnmente el concepto salario se emplea para hacer referencia al valor monetario que el contratista o empleador consigna al obrero sujeto a un contrato ya sea: parcial, a destajo, por tarea, por obra cierta, a jornal.

El sueldo comúnmente se utiliza para definir al valor consignado al empleado de forma mensual y periódica, ya sea en virtud de un contrato indefinido. El término sueldo se utiliza en del derecho administrativo, por concepto de las remuneraciones en el sector público.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA DEL DERECHO LABORAL

EL tratadista Julio César Trujillo manifiesta que el derecho del trabajo es el "conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones del trabajo".[10]Es interesante notar que este autor habla no sólo de leyes, sino también de instituciones, que servirán para la reivindicación de los intereses de los trabajadores. Esto significa que el Derecho del Trabajo está también en el conjunto de ideas que enseñan el camino a los trabajadores para conseguir sus objetivos, es decir, incluso en los partidos políticos que representan a los trabajadores. Asimismo, el Derecho del Trabajo está en la fuerza de las organizaciones de trabajadores que constituyen un baluarte de sus propios intereses.

Por su parte, según García Oviedo, "el Derecho Sociales el conjunto de principios, normas e instituciones, encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de la riqueza".[11]

Para adentrarnos en el estudio del derecho laboral, es menester hacer un repaso sobre la denominada "cuestión social", como fenómeno de la sociedad antagónica.

---

[10] TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I.** Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008. Pág. 13

[11] **IBÍDEM**. TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 8.**

El término cuestión social empieza a ser empleado a fines del Siglo XVIII para denominar al conjunto de problemas que surgen con la nueva organización del trabajo industrial.La “cuestión social” trata de los problemas que existen entre los trabajadores y el gobierno, los cuales no logran una salida a la crisis formando mutuales, sindicatos, asociados y buscando la atención de los gobiernos.

La gente del sector rural es atraída a las ciudades por la comodidad que les brinda, de esta forma surge el urbanismo; sistema que pronto dejará de existir ya que las ciudades no estaban preparadas para recibir tal cantidad de gente del medio rural. Los emigrantes campesinos al no poder enfrentar los grandes dilemas de las ciudades, como: la mal higiene, una difícil obtención de alimentos y las malas viviendas, entre otras, genera deficientes situaciones sanitarias, que conllevan a una mala salud poblacional con enfermedades de todo tipo. Estos problemas que afectan a la sociedad permanecen hasta mediados del Siglo XX. A esto se suma los problemas de la inflación monetaria convirtiéndose en un factor inquietante para las clases laborales, debido a que imposibilita el ahorro y anula las buenas condiciones de vida.

“La miseria se hace cada vez más difícil de remontar y para poder subsistir, se entregan al crédito usurero los comerciantes y debido a esto surgió las

agencias de empeño y la caja de crédito popular, en importantes ciudades europeas.

Durante este período no existía legislación laboral, el trabajador con sus ahorros debía pagar las contingencias e impedimentos físicos para poder subsistir. Solo los funcionarios del Estado gozaban de un sistema de retiro.

La desprotección legislativa abarcó al trabajo infantil y al trabajo laboral femenino, la jornada de trabajo excedía las doce horas diarias y no tenía un límite máximo. Pero en 1907 se hace obligatorio el descanso dominical."[12]

En estos años la seguridad industrial es un concepto desconocido, ocurría más de 1000 accidentes al año por cada 10.000 trabajadores. La gente de la población ya cansada con los problemas de alcoholismo, el juego, la prostitución, la usura, la mala educación y las malas viviendas, hacen un llamado al Estado para que busque una solución contra estos problemas, surgiendo de este modo el movimiento laboral en los centros de apogeo comercial.

Del concepto restringido de la cuestión social que se tenía en la primera etapa, concepto que aún ahora no ha desaparecido del todo, proviene la identificación de ella con el problema obrero de la sociedad industrial clasista. En efecto, la industria de la máquina en las actividades productivas

[12] **IBÍDEM**. TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO.** Pág. 55

dio origen a la industria, que cada día se amplía con los nuevos descubrimientos de la ciencia y la técnica; con la gran industria aparece la necesidad de acumulación de capitales y la concentración de ingentes masas de obreros en búsqueda de empleo en el taller artesanal, en el agro y en las propiedades de quienes aportaban los capitales.

"Los grandes capitales de que necesitaba la industria y el comercio, en esta época de la historia, proviene de la acumulación colectiva de capitales y de la colaboración de los pequeños capitalistas que se agrupaban en nuevas formas de organización social, entre las cuales se encuentra el sistema de trabajo por cuenta ajena, que apareció primeramente en la industria textil, de preferencia en la exportación.

Con todo esto desapareció la organización familiar y patriarcal de la antigua industria, y a las relaciones sociales en las que el maestro compartía las fatigas del trabajo, lo mismo que las consecuencias de la permanencia en un hogar común, con sus aprendices y operarios, sustituyeron relaciones jurídicas en las que la mano de obra se convirtió en una mercancía sujeta a todas las fluctuaciones de la oferta y de la demanda."[13]

En el campo estrictamente laboral, a la multitud de trabajadores adultos, se sumaron las mujeres y los menores, y se añadió la progresiva pero constante mecanización que permitía reducir o eliminar el trabajo humano en

[13] **IBÍDEM**. Pág.68

una serie de actividades productivas, y en un momento dado, la remuneración y las condiciones de trabajo eran fijadas unilateralmente por el empleador, que podía prescindir de los servicios de quien no las aceptaba, en la seguridad de que por uno que rehusara tales condiciones, se presentaría varios que las aceptarían agradecidos.

En estas circunstancias, las jornadas de catorce y dieciséis horas, y las remuneraciones misérrimas era lo predominante, las mujeres y los menores eran preferidos a los hombres adultos porque a pesar de que debían cumplir las mismas jornadas, se conformaban con salarios menores, y como se habían simplificado muchas de las tareas, en algunas rendían más y soportaban mejor los vejámenes y miseria en que se desenvolvía la relación laboral.

Los efectos de estas condiciones se manifestaron en la participación de dos clases, de las cuales, en palabras de León XII, una, con ser menos numerosas gozaba de todas las ventanas que los inventos modernos proporcionaban tan abundantemente: mientras que la otra, compuesta de ingentes muchedumbres de obreros, se reducía angustiosamente a la miseria, luchaban en vano por salir de las estrecheces en que vivían.

“Pero si las consecuencias en el orden económico fueron desastrosas para la gran mayoría de la población y llenaron de angustia el corazón del Papa León XII, en el orden moral fueron determinantes contra el relajamiento de

los vehículos familiares, la sensibilidad de los poderosos que, a más de beneficiarse inmoderadamente, excitaban, con el lujo de su vida y de sus placeres, el odio de los desposeídos."[14]

Es necesario tener en cuenta, además, que todos estos excesos ocurrían y eran tenidos por normales en una sociedad que no dejaba de llamarse cristiana y en la que las clases afortunadas y la Iglesia se ganaron la reputación de "Opio del pueblo e instrumento de opresión para los pobres".

Los intelectuales, a su vez, menos egoístas o menos comprometidos en el usufructo del orden establecido, denunciaron de diferentes maneras la injusticia en que se sustentaba el orden establecido en aquellos tiempos, y propugnaron la reorganización de la sociedad, unos en forma utópica y otros sobre la base del ateísmo, y nivelación económica. Estas ideas fueron acogidas con calor y entusiasmo por las clases obreras que sufrían los efectos del desorden económico y moral, pronto se llenaron las calles de las grandes ciudades con multitudes enfurecidas que, con los puños en alto, reclamaban lo que en justicia se les debía y desafiaban violentamente la represión policial del Estado que, inspirado en los principios de la Revolución Francesa, se empeñaba en mantener el orden público y salvaguardar la libertad individual, sin preocupaciones de la injusta que ese supuesto orden encubría, ni por la práctica de la libertad que decía garantizar.

[14]YCAZA, Patricio**.HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO. 1992 .Pág. 112**

La magnitud de la cuestión obrera no permitió en esta primera etapa, contemplar los efectos nocivos que la nueva organización de la producción causaba, en una sociedad dominada por un concepto individualista de la libertad, sobre diversos sectores del artesanado, del campesino, de la clase media y de la familia; asimismo, la gravedad del aspecto económico-social de dicha cuestión impidió, en ese entonces, descubrir con plena claridad las raíces espirituales y culturales de la cuestión social.

Sin embargo, en posteriores estudios de la cuestión social se puso de manifiesto que ella comprendía multitud de problemas o cuestiones que día a día se extienden y complican más, de modo que su solución requiere de una reforma en el orden económico-social, de una transformación espiritual y moral, y de la creación de un orden político nacional e internacional sustentable en los principios de la justicia y de la solidaridad.

La dimensión internacional de la “cuestión social” se ha acentuado en los tiempos con la división de los países, en los del Norte industrializado y opulento de un lado y en los del Sur subdesarrollado y pobre; estos últimos a pesar de constituir un grupo heterogéneo por sus niveles de desarrollo y por la variedad de sus problemas e intereses coinciden, sin embargo, en atribuir parte, al menos, de la culpa de su atraso a la injusticia en las relaciones económicas entre las naciones y con razón propugnan el establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional.

Las explosiones violentas de la reacción obrera presionan con tal fuerza y vigor contra las instituciones del estado liberal, que éste no pudo continuar indiferente y se empeñó por adoptar medidas que contemplan las nuevas necesidades planteadas por el industrialismo y remediaban los dolorosos efectos del ***"laissez faire, laissez passer"*** en que, antes, y por mucho tiempo se había inspirado.

La Iglesia Católica por su parte, por intermedio de León XIII, recogiendo las enseñanzas del Evangelio y continuando la tradición de los Santos Padres y Doctores de la Iglesia, ante las dudas y vacilaciones del Poder Público y de los intelectuales de la época, enunció los principios fundamentales que debían guiar al Estado en la adopción de las nuevas medidas que exigía la justicia, por lo que en el año 1981 el Papa León XIII promulga la Encíclica "***Rerum Novarum",*** en la que dejó delineados los criterios e instrucciones de justicia social, que lenta pero definitivamente fueron desarrollándose a favor de un nuevo ordenamiento jurídico de los pueblos y de la clase trabajadora.

La intervención del Estado se orientó, en un primer momento, a satisfacer las exigencias propias de los obreros e hizo de su protección el objeto principal de las nuevas legislaciones; pero, luego se ha ido extendiendo a favor de otras clases de trabajadores autónomos, y más tarde a favor de los campesinos, clase media, mujer, niños, etc. De esta manera surge el denominado "Derecho Social" que incluye principios filosófico-jurídicos en los Estados.

"Así, por ejemplo, Pérez Botija afirma que la figura del Derecho Social, creación de nuestra época, es todavía una nebulosa doctrinal a los fines prácticos de la clasificación y sistematización de la materia jurídica; por consiguiente, la rechaza como sinónimo de Derecho de Trabajo.

García Oviedo, en cambio, la defiende porque habiendo brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, toma bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica, de los que se ocupa el Derecho del trabajo, sino a todos los seres económicamente débiles y concluye manifestando que: social es, pues, el contenido del problema; social debe ser el derecho creado para su solución."[15]

Concuerdo con la cita de García Oviedo, en efecto, la denominación de Derecho Social abarca un conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas, encaminadas a remediar los conflictos que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo, con el objeto de establecer un orden, regulando la precaria organización laboral.

Por tanto, el Derecho del Trabajo, es una rama, la más importante si se quiere, del nuevo Derecho Social, junto a aquel y dentro de este se encuentran, además, las leyes que tratan del problema de la vivienda, de las

[15] IBÍDEM. Pág. 125

instituciones de ahorro y de la asistencia mutua, de la seguridad social, de la más equitativa distribución de la tierra, etc.

El Derecho del Trabajo, al decir de Hueck Nipperdey, "adoptó dos caminos para resolver los problemas que son de su dominio, el camino de la expedición de leyes proteccionistas del trabajador, y el de la autodefensa de los interesados; del primero depende la constitución del segundo que integra el derecho individual del trabajo y posteriormente el derecho colectivo de los trabajadores.

Esta nueva rama del Derecho ha dado lugar a una infinidad de controversias que inician en torno a su denominación y se extienden a sus diversas instituciones."[16]

El término Derecho del Trabajo en algunas legislaciones no es admitido, pese a que es el más generalizado. Los autores franceses difundieron la expresión legislación Industrial, pero no ha prosperado porque restringe su ámbito de aplicación a las relaciones de la industria. Aquí expongo algunas de las acepciones que la doctrina jurídica ha utilizado para referirse al Derecho Laboral, entre las conocidas destacan:"Legislación Industrial y del Trabajo", "Legislación del Trabajo y Prevención Social, "Leyes Obreras", "Derecho de Trabajo", "Derecho Económico", "Organización Jurídica del Trabajo", etc.

[16] H C NIPPERDEY, Alfred Hueck. **COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO.** 2005. 5º Edit. Ampliada y Revisada. Madrid. Edit. Revista del Derecho Privado. Pág. 55

Actualmente va ganando terreno la denominación Derecho del Trabajo, junto con la de derecho laboral, esta última es preferida por Cabanellas y aunque se discute en algunos círculos acerca del acierto o desacierto de tomarlas como sinónimos, las emplearé como tales en el desarrollo de la presente tesis.

En la reunión de los profesores de esta materia y de Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, el mes de agosto de 1991, se encontró como más acertada la denominación de Derecho Laboral, sin excluir la de Derecho del Trabajo.

4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

El ser humano por naturaleza debe satisfacer necesidades de tipo material, conllevando la realización de actividades laborales a fin de transformar su fuerza de trabajo en una contraprestación monetaria. El ser humano, para poder subvenir a sus propias necesidades y a las de su familia debe emprender en actividades de tipo laboral, bien sea como empleador o como trabajador. La regulación de la relación entre estos sujetos le corresponde al derecho laboral.

La evolución histórica del trabajo se caracteriza por la explotación obrera desde épocas remotas (feudalismo) y acentuándose extremadamente en el capitalismo antagónico, basta recordar que un grupo de conservadores

preconizaron “como el fin de la historia”. Para tratar de comprender aquellos cambios he considerado pertinente analizar la evolución de las condiciones de trabajo en tres etapas claramente diferenciadas: la primera consolidada en el régimen feudal de producción, la segunda que inicia a partir de la irrupción de la revolución industrial, y una tercera etapa que hace referencia a los actuales cambios y transformaciones operados por la globalización económica de los mercados.

4.2.2.1. LA PRIMERA ETAPA

En la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.

En forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de caminos. En esa época lo habitual para evitar peligros y molestias era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: la esclavitud era una pena de muerte conmutada en cautiverio. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de

carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era tomada a título gratuito.

Posteriormente, el avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del trabajador, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar.

Al llegar la **Edad Media** (período comprendido desde la caída del Imperio Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituirla por la servidumbre.

Los trabajadores (siervos de la gleba) se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza ***- foedus -*** por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño, la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba.

Paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herreros, talabarteros, plateros, etc. constituyéndose así las corporaciones, que eran instituciones características del medioevo originadas en el siglo once, en las cuales se establecían condiciones de trabajo obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar. Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la jornada de trabajo extenuada.

A fines del siglo XV en la Europa la mayoría de la gente vivía en la miseria. En las ciudades las condiciones de higiene eran pésimas y eran frecuentes las pestes, siendo el promedio de vida de 35 años. La gente comía lo que podía y por eso se hacían tan necesarias las especias, para conservar las carnes y dar sabor a las comidas.

Es entonces cuando, en 1492, Cristóbal Colón descubre América. La suya fue una empresa exclusivamente comercial y tuvo como fin hallar una ruta hacia los países asiáticos productores de especias. Los primeros habitantes del continente americano habían llegado de Asia y Oceanía 300.000 años antes. A la llegada de Colón existían sociedades urbanas con grandes y bellas ciudades, como la de los aztecas en el valle central de México, y la de los Incas, en los Andes centrales. Los incas crearon un imperio que llegó a

ocupar gran parte de los actuales países de Ecuador, Perú, Bolivia, Chile y Argentina.

Las invasiones españolas, más conocidas como el descubrimiento de América, provocó la irrupción de aventureros deseosos en participar en actividades de exploración de las nuevas tierras. Sus intereses, además de la conquista, fue de tipo minero y esclavista: poseer el oro y la plata se convierte en obsesión ante la demanda de metal precioso por parte de las potencias de la época. Es un período signado por el ataque a las civilizaciones indígenas.

Los nativos fueron esclavizados y estaban obligados a entregar todo el oro que encontraran, a quienes no lo conseguían o se negaban a satisfacer la apetencia de sus captores se les cortaba las manos, en tanto que aquellos que huyeron a la montaña fueron ejecutados.

En segundo lugar, hubo de cambiar la noción de riqueza, para posibilitar así la acumulación, en el antiguo régimen la pertenencia o no a la clase alta se definía en base a la posesión de la tierra. La tierra permitía cierta acumulación de bienes, pero ésta estaba limitada por la extensión finita de ésta. Para que toda la población pudiese entregarse a la acumulación de riqueza, hubo de buscarse algo acumulable de carácter infinito: el dinero.Por último, para extender el trabajo asalariado hizo falta acabar con la economía de subsistencia, y sustituirla por la fábrica, y la agricultura industrial. Dentro

de este proceso el marxismo fue de hecho una especie de caballo de Troya, que introdujo entre las filas de los oprimidos el evangelio del progreso, basado en el respeto beato e indiscriminado de la ciencia, la técnica, la producción y el trabajo, frente al auto subsistencia y la economía rural.

4.2.2.2. SEGUNDA ETAPA. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La revolución comercial generó transformaciones que permitieron la sustitución progresiva de paradigmas económicos y sociales medievales. En tanto que la revolución industrial presentó como signo distintivo la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

Fue en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización, debido a la circunstancia de lograrse notables progresos técnicos. En 1760 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores, en especial en la industria textil. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas.

Posteriormente las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria del hierro, y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna. Rápidamente se

multiplicaron las fábricas y los molinos. Miles de campesinos abandonaron los campos y se genera la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles.

No obstante, en esta etapa se verifica el desordenado desarrollo de las ciudades, que en muchos casos se convierten en sinónimo de hacinamiento y contaminación. El exceso de mano de obra a causa de la migración y de progresos tecnológicos y las periódicas crisis de sobreproducción por el afán de acumulación de riquezas que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miserias graves.

Durante un largo tiempo los tres sistemas productivos (el taller artesanal, el taller manufacturero y el trabajo a domicilio) convivieron. Pero, desde fines del siglo XVIII, fueron absorbidos por un nuevo modo de organizar el trabajo: la fábrica industrial. Esta forma de producción nació en Inglaterra. Allí se daban una serie de condiciones que hicieron posible que, en poco tiempo, se transformara en una nación industrial, lo que permitió impulsar la tecnología y aplicarla a la producción. Surgieron entonces los telares mecánicos, que multiplicaban notablemente la cantidad y la calidad de los productos, y los ferrocarriles y los barcos de vapor que trasladaban los productos de Inglaterra, como así también un gran avance en las comunicaciones. Estos avances tecnológicos, conocidos como Primera Revolución Industrial, tuvieron un gran impacto en la economía y fundamentalmente, en el desarrollo del trabajo.

La modificación más significativa que introdujo la Primera Revolución Industrial fue el desarrollo de la producción en masa. Para poder subsistir en el nuevo modelo económico, los empresarios debían ser capaces de realizar la mayor cantidad de productos en el menor tiempo posible y al precio más bajo. La mejor forma de hacerlo era utilizando nuevas tecnologías y organizando el trabajo, de manera tal que aumente la producción.

Una de las industrias que más se desarrolló en este período fue la industria textil. Este desarrollo fue posible en gran parte gracias a la invención de la máquina hiladora y el telar mecánico. Estas invenciones comenzaron con una verdadera revolución en el mundo del trabajo, el cual ya no se realizaba a mano o con instrumentos manuales, sino que se comenzaron a utilizar máquinas que reemplazaban el trabajo de varios obreros y que no interrumpían su producción. El trabajo que antes se realizaba en una gran cantidad de talleres y casas se empezó a hacer en un solo lugar, las grandes fábricas industriales. En ellas se unían una inmensa cantidad de máquinas y trabajadores y, mediante un trabajo organizado, realizaban grandes cantidades de un mismo producto. Los artesanos, al no tener forma de competir con esta producción en masa, terminaban convirtiéndose en obreros asalariados por las fábricas. De forma paulatina fueron desapareciendo los talleres y trabajadores a domicilio, y por contrapartida, fue aumentando la producción industrial.

“El trabajador sometido a la disciplina del cronómetro empezó, además, a ser pagado mediante un sistema de primas de producción que individualizaban su trabajo y su salario de acuerdo con su productividad. La era de la producción en masa, por tanto, no supuso un progreso en la emancipación de la fuerza de trabajo sino un agravamiento de las condiciones que lo conformaban como actividad alienada: pérdida de control sobre el proceso de producción, burocratización de la actividad en la industria, división de los trabajadores mediante los sistemas de primas. Se trataba de convertir definitivamente al obrero en aquel "orangután amaestrado" con el que Taylor soñaba como futuro habitante de las fábricas científicas. La fábrica fordista nació más para garantizar el control de la mano de obra sin la cual carecía de sentido todo el edificio industrial para asegurar la producción.”[17]

La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar niños y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

La concentración poblacional y la vida en las ciudades son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial que se caracterizó, además de los horarios prolongados, por malas condiciones de trabajo, insalubridad, inseguridad y bajo nivel de las remuneraciones siendo los peores pagos los

[17]OPCIT. YCAZA, Patricio.Pág.150

menores y las mujeres. No existía tampoco legislación laboral que ordenara el caótico sistema.

4.2.2.2.1 MOVIMIENTOS SOCIALES

Los movimientos sociales que denunciaban abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores dieron comienzo en 1769 y se tradujeron en huelgas y manifestaciones populares que fueron respondidas con represión. La mayor de las protestas se realizó en St. Peters Frield, Manchester, el 16 de agosto de 1819, de la que participaron sesenta mil personas entre las que había mujeres y menores de edad. El gobierno conservador inglés ordenó a la caballería reprimir y como resultado de su intervención murieron 11 personas y 500 resultaron heridas. Este episodio es conocido como la matanza de Peterloo.

Paulatinamente se modifican las condiciones laborales. En 1833 en Inglaterra se establece la jornada de ocho horas para los menores de 9 a 13 años y de doce horas para los menores de 13 a 18 años y años más tarde, en 1847, se establece para estos últimos y para las mujeres jornadas de diez y once horas.

En 1848 en Francia se dispone la jornada de diez horas para aquellos que trabajan dentro de los límites de la ciudad de París y de once horas para los que trabajaban en el interior del país, es a partir de ese año que en Europa se dieron las condiciones para denunciar los excesos a los cuales eran sometidos los trabajadores.

En 1850 en Inglaterra y parcialmente en Estados Unidos queda dispuesta la jornada de diez horas para todos los obreros. Es en este último país donde el reclamo generalizado para que se limite la jornada de trabajo a ocho horas diarias tiene más fuerza, a tal punto que para lograr el objetivo sistemáticamente se organizaban huelgas y manifestaciones. Durante el desarrollo de una de ellas realizada en la ciudad de Chicago el primero de mayo de 1866 se produce una represión durísima y sangrienta. Esa fecha se conmemora anualmente como el Día Internacional del Trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo a 8 horas fue debatida en las conferencias internacionales realizadas por los gobiernos de las principales potencias europeas en 1890 en Berlín y Berna en 1905, 1906 y 1913.

4.2.2.3. TERCERA ETAPA. EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI

El mundo ha sufrido trascendentes cambios estructurales en los últimos años en lo geopolítico, económico, social y financiero.

Los descubrimientos científicos en el siglo XX y a comienzos del actual son significativos, el sostenido desarrollo nuclear, la aventura de los viajes espaciales, la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular, son algunos de los hechos que forman los hitos de la llamada revolución tecnológica.

"A su vez, la otra cara de la moneda que completa el funcionamiento de un sistema económico, el consumo, también se ha incrementado no solo en el aspecto cuantitativo, sino, en una constante innovación hacia los bienes y servicios haciendo posible estar cada vez más cerca de elegir una casi infinita cantidad de bienes y servicios. Este cambio que se produjo en tan poco tiempo, afectó fuertemente a una misma generación, si consideramos a una generación como el período de tiempo o lapso que separa a padres e hijos en los últimos 25 o 30 años, una persona que se formó o capacitó para un modo de trabajo determinado se encuentra con que su formación no alcanza o no encaja en nuevo parámetros productivos, signo de la Revolución Tecnológica."[18]

Comienzan a surgir las expresiones tales como reciclaje, recalificación o reingeniería, que describen la necesidad de volver a ingresar a un ciclo. El sistema educativo, tanto formal e informal no se actualizó lo suficientemente rápido para acompañar el cambio tecnológico. El pasaje hacia el Siglo XXI nos plantea una nueva inquietud: El fin del Trabajo, como define Jeremy Rifkin en su libro que versa sobre el reemplazo del trabajo del ser humano por la automatización industrial de las máquinas.

Si bien este proceso no es nuevo, ya que a partir de fines del Siglo XVIII, la Revolución Industrial bajo situaciones parecidas, nunca antes como en estos tiempos, la tecnología ha ocupado un papel tan destacado en cuanto a la

[18] OCHOA, Guillermo**. COMPENDIO PRÁCTICO DE LA CONTRATACION LABORAL ECUATORIANA. Fondo de Cultura Ecuatoriana.** 1996.Pág. 101

posibilidad cierta de eliminar o reinventar tareas y ocupaciones. Nunca antes en la historia se eliminan más tareas que las que se inventan, nunca antes este fenómeno afectó a la misma generación.

“Hasta hoy el sistema capitalista cimentó sus bases en el concepto de productividad, o sea, la utilización eficiente de los recursos con el fin de obtener bienes y servicios en cantidades superiores a la que se consumen. Las empresas están preocupadas por ser ciento por ciento competitivas en su producción y respuesta al consumidor. Por ejemplo en una compañía japonesa que hace bicicletas, las potenciales consumidores puede ir a comprar y elegir el diseño, el color, el modelo, la marca, los frenos, las ruedas y otros detalles a través de una computadora que registra el pedido directo a la fábrica, sin intermediarios, y esto contabiliza un tiempo de tres horas desde el pedido del cliente, armado y entrega del producto. De forma irónica la empresa descubrió en un estudio de mercado que la rápida respuesta reduce el entusiasmo del cliente por lo que tuvieron que realizar la entrega a una semana para que el cliente experimente la ansiedad de la entrega.

Junto con la ofimática (Oficina Automática) la biotecnología, la multimedia, las fábricas inteligentes y la inteligencia artificial son los verdaderos responsables de que la desocupación sea un problema para nuestro mundo globalizado. Por otro lado estas mismas empresas se desprenden de sus empleados remplazándolos por tecnología. Esto llega al punto de que los trabajos de los obreros de cuello azul para mediados del siglo XXI dejaran

de existir, en el futuro deberá definirse claramente en qué consistirán las nuevas formas de trabajo y como serán las nuevas organizaciones socioeconómicas."[19]

El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas. Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean desiguales. Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos perdedores, las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social. La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo, que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo laboral produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, las industrias o a las empresas de tarjetas de crédito.

[19] IBÍDEM. Pág. 102

Siendo el trabajo la actividad destinada a satisfacer las necesidades del ser humano, pues todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del ser humano, y que el trabajo exige resultados, es decir, por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados, actualmente el mundo empresarial continúa tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene de ayudar a convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

En la última década las organizaciones industriales han reemplazado a empleos administrativos por software y a los empleados técnicos por computadoras y tecnología sofisticada. Esto ya fue anticipado hace 120 años, por varios políticos y economistas.

Actualmente la problemática laboral ha sido abordada desde el punto de visto académico, político, económico, sociológico, etc. Sin embargo siempre la clase laboral es la más perjudicada, es por esto que los instrumentos internacionales vigentes de tipo jurídico y el ordenamiento legal interno de varios Estado, pretende garantizar los derechos de los trabajadores proclamándolos como irrenunciables, imprescriptibles e intangibles.

4.2.2.4. EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

Para iniciar el estudio del presente acápite pongo a vuestra consideración una noción general de la evolución que ha experimentado el derecho laboral en nuestro país. El Ecuador en su inicio como república nace con una Constitución en la que no se contempla los derechos de los trabajadores. Es natural que esta omisión se haya dado, puesto que nuestro país emergía de un sistema colonial en el cual era normal el irrespeto a los derechos humanos, cuanto más si tenemos presente que quien mayormente laboraba era el indígena al que casi no se le reconocía ningún derecho civil, político ni de tipo económico.

Con la conquista y dominación española, se estableció algunos regímenes de servidumbre tales como: encomiendas, mitas, obrajes. Se puede afirmar que en todas estas formas de trabajo, los indígenas estaban desprovistos de los más elementales derechos, su fuerza de trabajo era escasamente remunerada, situación que no permitía que enfrenten sus necesidades básicas y prioritarias; por ello el aborigen optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pesado Tributo Real.

A partir de la extinción de la Época Colonial, y el devenir histórico de la Independencia del Ecuador, esto en el año 1830, se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada fundamentalmente por la clase pudiente de ese entonces, los Terratenientes. Esta constitución limitaba cierto tipo de deberes y derechos, pues los sirvientes domésticos o

jornaleros no podían ser ciudadanos. La disposición Constitucional relativa a discrimen con respecto a los requisitos de ciudadanía, siguió vigente hasta la quinta Constitución expedida en el año de 1861, en la cual se suprimió aquel discrimen, contra los trabajadores.

Los antecedentes del Código del Trabajo ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del Siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista. En estas fechas la consolidación de la actividad agro- exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional.

“En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros, parte de las intenciones de esta organización se refieren a el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera, la unión de todas las asociaciones obreras de la República; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo, reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de

casas de retiro para obreros inválidos."[20] Aquí anotaré algunos de los primeros fundamentos de las diversas instituciones laborales que desarrollaré en la presente temática.

Las normas de protección al trabajador fueron surgiendo de manera dispersa, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas (incluía los sábados) fue establecida por el Congreso Nacional en 1917. En 1921 se promulga una ley laboral más completa que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo ecuatoriano.

Posteriormente, el 11 de noviembre de 1926, se sanciono y se promulgó la PRIMERA LEY OBRERA, en dicha ley se recoge algunas conquistas importantes laborales, en las que se establece lo siguiente: que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta. En LA SEGUNDA LEY OBRERA, se recogen eficazmente lo que se debe entender por obrero, jornalero y patrón, en donde se incluye por primera vez al Estado, y a las entidades de derecho público, se establece la equivalencia entre accidentes de trabajo, y enfermedad profesional, también se regula las indemnizaciones que debe percibir el trabajador o sus familiares

[20] ICAZA, Patricio. **HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO** citado por Jorge Núñez en Los orígenes del SeguroSocial Ecuatoriano: La Caja de Pensiones (1984): Historia del Seguro Social Ecuatoriano, Unidad Editorialdel IESS, Quito. Pág.58

El Código del Trabajo vigente, fue expedido por el Jefe Supremo de la República de ese entonces, el General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año. Una de las últimas reformas aconteció en el año 2008, que mediante el MANDATO CONSTITUYENTE NÚMERO 8, se eliminó el contrato por horas, y la tercerización laboral.

4.2.2.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La expresión contrato de trabajo fue utilizada por los economistas en el siglo XIX y, de manera oficial, nace por primera vez en Bélgica, con la ley del 10 de marzo de 1900. Posteriormente, surge en Suiza y Francia y, paulatinamente, en otros países del mundo incorporan la expresión contrato de trabajo en su legislación laboral.

Sin embargo, antes de la edad contemporánea había una supuesta igualdad entre los seres humanos, en los aspectos político, social, jurídico y económico, no obstante, no estaba presente en las relaciones laborales entre empleador-trabajador; y, consecuentemente, constituía una injusticia, considerando al trabajador como la parte más vulnerables en caso de un conflicto estrictamente jurídico. Por lo tanto, el contrato de trabajo aparece como una reacción contra las arbitrariedades del capitalismo industrial y

del liberalismo económico que se fundamentaban en la prestación de servicios jurídicamente regulados a través de sus teorías civilistas conforme lo sostienen algunos autores. Al respecto, el tratadista Guillermo Cabanellas, manifiesta:

"Los códigos civiles del siglo XIX, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamientos de obras y servicios o locación de obras y servicios de las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos**:** ***La locatio conductio operarum y la locatio conductio operis***. Tal silencio, casi absoluto, se explica por el hecho de que los autores romanos y Photier nada habían escrito sobre el Contrato de Trabajo. Hay que tener en cuenta, para evitar posibles confusiones, el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil Francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble."[21]

En relación a los antecedentes históricos del Contrato de Trabajo se remonta al año de 1861, fecha en la cual entra en vigencia el Código Civil, en el cual rige la institución romana del arrendamiento de servicios conceptualizando los contratos y entre ellos el de trabajo.

[21] GONZALEZ CHARRY, Guillermo: "**TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO**", Sexta Edición Actualizado, DibrenaEditorial, el Foro de Justicia, Bogota – Colombia, 1985, Pag. 139

Hay varias definiciones sobre el Contrato de Trabajo, por lo cual, cada tratadista del derecho laboral, ha emitido su concepto y habla de los elementos esenciales. En efecto, todo Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza delos determinados en el Código del Trabajo Ecuatoriano, debe reunir los requisitos esenciales como lo explicare más adelante.

Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo: "Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes (el patrono empresario o empleador) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra.

El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios."[22]

El tratadista y maestro laboral mexicano, Luis Mario de la Cueva sostiene que: "Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa."[23]

[22]CABALLAS, Guillermo: "**CONTRATO DE TRABAJO**", Buenos Aires, Ed. Ed. Bibliografia Omeba, 1963 Pág. 84
[23]DE LA CUEVA, Luis Mario: Citado por Guerrero Figueroa, Guillermo: **"INTRODUCCIÓN AL DERECHO AL TRAJO"**, Bogotá – Colombia, 1992, Pág. 291.

A manera de síntesis, el autor español Menéndez Pidal define el Contrato de Trabajo, así: "Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración."[24]

El profesor laborista Ernesto Krotoschin afirma que el Contrato de Trabajo: "Es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente."[25] El autor venezolano Rafael Caldera, define el Contrato de Trabajo como aquel: "Mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración."[26]

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1 ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Son numerosas las definiciones que sobre legislación laboral podemos extraer; no obstante, de las definiciones, considero más útil el análisis de la que implícitamente adopta nuestro Código Laboral en el artículo primero que dice: "los preceptos de este Código regulan las relaciones entre

[24]MENDEZ, Pidal: "La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo", Ediciones De palma, Buenos Aires, 1957, Pag. 25.
[25]KROTOSCHIN, Ernesto: **"INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO"**, Buenos Aires, 1947, T.I, Págs. 171 y 172.
[26]CALDERA, Rafael**: DERECHO DEL TRABAJO**", Segunda Edición, Ed. El Ateneo, Buenos Aire, 1960, Pag. 71.

empleadores y trabajadores y se aplican a las diferentes modalidades y condiciones del trabajo".[27]

Esta definición toma como referencia específica un elemento de la materia que regula, esto es la relación laboral. El artículo uno del Código Laboral ecuatoriano trata de delimitar el ámbito de su competencia, al decir que sus normas regulan las relaciones jurídicas provenientes del trabajo subordinado o realizado por cuenta ajena y bajo la dependencia del empleador, de ahí que no estaría sujeto a este Código el Trabajo llamado autónomo, o las relaciones jurídicas emergentes de las laborales realizadas en beneficio de otro, por quienes las realizan conservando el control y dirección de esas labores, tal es el caso de los que ejercen profesiones liberales.

Sin embargo, debemos anotar que no es totalmente exacto el texto del artículo uno en referencia porque si bien, en general, el trabajo autónomo no se encuentra regulado por el Código del Trabajo, sí lo está el trabajo de los artesanos, relaciones de trabajo de éstos con sus contratistas y con sus operarios y aprendices.

En cambio, las relaciones laborales del maestro artesano calificado por la Junta Nacional del Artesano que pertenezca a organizaciones clasistas o con sus operarios y aprendices, pese a que constituyen trabajo dependiente o subordinado, están reguladas por el Código del Trabajo solamente en

[27] CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. **CÓDIGO DE TRABAJO**. 2010. Quito-Ecuador. Pág.5.

materia de salarios mínimos, jornada máxima, despidos y vacaciones como consta del Capítulo III del Título III del mismo Código del Trabajo, artículos 282, 299 y 301, y en la ley de Defensa del Artesanado.

El artículo uno materia de nuestro estudio agrega que están sometidos al Código del Trabajo todas las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores sin excepción alguna y esto es absolutamente cierto y, por lo tanto, no puede invocarse la clase o forma de trabajo ni la modalidad o condición particular de alguno de ellos para eximirse del cumplimiento de las normas de este Código y a ellas hemos de recurrir aún para aquellas labores o casos que no se encuentran expresamente previstos en él, tal sucede, por ejemplo, con los trabajadores de la aviación civil, de la marina mercante, etc. Sin perjuicio de las normas que respecto de ellas pueden existir en leyes especiales.

Omite, en cambio, el artículo uno la referencia a las normas que regulan las relaciones de empleadores y trabajadores con el Estado y con los organismos de éste, organismos que se han creado legalmente para efectos de otorgar al trabajo de la necesaria protección y tutela. El conjunto de esas normas se encuentra contenido en el Título VI del Código del Trabajo y aunque no lo diga el artículo uno forma parte de nuestro Derecho del Trabajo. Así mismo, forman parte del derecho ecuatoriano del Trabajo los principios y normas que regulan las relaciones de empleadores con el

Estado y los órganos creados por éste para proveer de protección y tutela al trabajo.

4.3.1.1 LA LITIGACIÓN ORAL EN LOS PROCESOS LABORALES

El anuncio de la implantación en nuestro país del juicio oral en materia laboral ha dado lugar a algunos equívocos entre las personas no entendidas en Derecho Procesal.

En efecto, la expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía o por el procedimiento verbal sumario; y, sin embargo, ello no constituye un juicio oral; pues, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso.

El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República vigente manifiesta que “la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral,

de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. [28]

La norma de la actual Constitución implementa, en forma imperativa, el sistema oral en nuestro país. La Constitución establece que la sustanciación de los procesos se llevará a cabo mediante el sistema oral; y, aun cuando no define al mismo, sí agrega que la presentación y contradicción de las pruebas se llevará a cabo bajo el sistema antedicho, atendiendo a los principios: dispositivo, de concentración e inmediación; agregando también los principios de celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

En consecuencia, convendría conocer el contenido de tales principios para comprender la extensión del juicio oral. Para ello, conviene saber previamente las características del juicio actual, anticipando que ni en el juicio escrito sus diligencias son exclusivamente escritas; ni en el juicio oral todos los actos procesales son verbales.

El juicio o proceso judicial actual es predominantemente dispositivo; es decir que, bajo la concepción de que interesa fundamentalmente a las partes, su impulso depende preferentemente de ellas, antes que del Juez, quien adopta una postura pasiva, de mero espectador, careciendo de mayores iniciativas para la búsqueda de la verdad real del asunto que se debate, limitándose a constatar las pruebas actuadas por las partes, lo que solo le permite llegar a

[28] OP.CIT. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.** Quito-Ecuador. pág. 120

un conocimiento de la verdad formal; esto es, de la existente en el proceso. Este principio es propio del juicio escrito y según la Constitución vigente debe observarse en todos los procesos.

En el juicio oral, por el contrario, predomina el principio inquisitivo, por el cual el Juez tiene una mayor amplitud de atribuciones para impulsar el procedimiento, disponer la actuación de pruebas aún de las no solicitadas por las partes y buscar la verdad material del asunto debatido. Por esta vía se persigue una mayor certeza y celeridad de los procesos.

Por medio del principio de concentración se pretende evitar que el procedimiento se diluya en la práctica de una serie de actos procesales que pueden ser ejecutados en uno solo, como por ejemplo, la audiencia única de pruebas, en que se presentan documentos, declaran los testigos, informan los peritos, se practican las confesiones judiciales, etc. Este principio está imbuido del concepto de economía procesal; cosa que no existe en el sistema escrito actual, en que tales diligencias se practican en actos diferentes, lo que, además, conlleva un desgaste de las partes y de la duración del proceso.

Por el principio de inmediación se persigue un más fluido contacto del Juez con las partes y demás partícipes del proceso; una directa participación en la recepción de las pruebas, lo cual le permite al Juzgador tener una versión más directa de la verdad material; a diferencia del juicio escrito, en que el

Juez solo tiene un contacto mediato con las partes y la verdad que cada una de ella exhibe en sus escritos.

Por el principio de celeridad se persigue la obtención de una justicia oportuna, sin dilaciones, lo cual se puede conseguir eliminando los traslados innecesarios de los escritos que presenta una de las partes a fin de permitir que la contraparte conozca de los mismos; así como los términos excesivos que se otorgan para contestar la demanda o la práctica de ciertas pruebas o las diferentes instancias a que están sometidos los procesos.

Por el principio de eficiencia en la administración de justicia se persigue acortar el tiempo de duración de los procesos y obtener una mayor certeza de los pronunciamientos, de manera tal que los ciudadanos puedan obtener un oportuno reconocimiento de sus derechos. Tal objetivo se puede alcanzar en uno u otro sistema, dependiendo de la aptitud de los jueces, de su adecuada preparación, de la corrección con que obren, y, de la buena fe y lealtad con que litiguen las partes.

Resumiendo, podemos recalcar que el juicio oral no es necesariamente el que se tramita verbalmente; sino aquel en que las etapas del juicio se han reducido a una o más audiencias, en las que se contesta la demanda, se actúan las pruebas y en ciertos casos se dicta sentencia; aquel en el cual Juez tiene una más amplia facultad de dirección del proceso; y, en donde mantiene un mayor contacto con las partes, facultades todas que van

dirigidas a obtener una más eficiente, certera y oportuna administración de justicia.

El juicio oral se considera que tiene algunas ventajas sobre el juicio escrito; pues, permite aplicarle mayor celeridad al despacho de los procesos, hoy dilatados en exceso por las rémoras que caracterizan al procedimiento imperante, lo cual es más grave y angustioso en tratándose del trabajador que reclama sus derechos conculcados, en ocasiones indispensables para su subsistencia y las de sus familiares. Además, se estima que a través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces, por la posibilidad de que éstos tengan un más directo contacto con las partes y otros partícipes del proceso; así como una mejor administración y valoración de las pruebas.

Sin embargo, no faltan quienes encuentran también algunas objeciones al juicio oral, como aquellas relativas a las falencias intelectuales y materiales de los jueces actuales para conducir con la debida solvencia este nuevo procedimiento; del encarecimiento de los costos de la defensa; así como de la posibilidad de que ésta abuse de artilugios verbales capaces de impresionar a los jueces e inclinar sus pronunciamientos, los mismos que no obedecerían a la solvencia de las pruebas y argumentos de las partes.

Se ha dicho, también, que el procedimiento oral es propio del sistema de derecho sajón, por lo que no encajará en la tradición jurídica latina. Se ha sostenido que la experiencia del juicio oral en otros países ha devenido en la

adopción de soluciones propias del juicio escrito, por las dificultades materiales y personales para su debida implementación, que terminan volviendo al procedimiento inseguro, demorado y los pronunciamientos poco certeros.

No obstante lo expuesto, nuestro país ha adoptado este sistema al dictarse la Ley #2003-13, publicada en el R.0. #146 del 13 de agosto de 2003, por la cual se dispone que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral (art. 1); y, que este sistema se aplicará a partir del primer día laborable del mes de Enero de 2004, en los Distritos Judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo; y, en épocas posteriores, hasta el 13 de agosto de 2004, en los demás Distritos Judiciales del país.

El procedimiento se efectuará a través de dos audiencias; una preliminar de conciliación en que se contestará la demanda y se solicitará la actuación de las pruebas de que se consideran asistidas las partes como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba, cuya práctica se dispondrá dentro del término improrrogable de quince días.

Habrá otra audiencia definitiva, en la misma que se receptarán las pruebas de testigos, confesión judicial, juramento deferido y la prueba documental que se intenta hacer valer, la cual sería agregada al proceso.

Concluida esta audiencia el Juez dictará sentencia dentro del término de diez días, la misma que se puede apelar ante la Corte Provincial del Distrito.

A través de la regulación del juicio oral se puede observar:

- La intención de acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias.

- La tendencia a otorgar al Juez mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas;

- Si bien las audiencias son públicas y se desarrollan oralmente, en presencia del Juez, las partes y sus abogados, de lo en ellas actuado se dejaría constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones se agregarán al proceso;

- Aun cuando existirá una mayor inmediación entre el Juez y los demás interlocutores del proceso, al haber apelación de la sentencia no se dará tal situación ante la Corte Provincial del Distrito, que si bien puede actuar por los méritos de lo actuado, también puede disponer

la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por lo tanto podemos sostener que el procedimiento oral regulado en la nueva ley satisface en teoría los principios de celeridad, concentración e inmediación, adopta parcialmente el sistema inquisitivo, al permitirse al juez disponer la práctica de ciertas pruebas; pero la apreciación de las pruebas se hará conforme a las reglas de la sana crítica.

En cuanto al objetivo de alcanzar, a través del nuevo procedimiento, una mayor eficiencia en la administración de justicia, está por verse la forma como se comportarán los jueces del trabajo, las iniciativas que adoptarán y la ponderación con que conducirán los procesos.

Para ello, será indispensable el aumento de su número, una adecuada capacitación y la disposición de los recursos materiales necesarios para el buen cumplimiento de su cometido.

El Juicio Oral se ha ensayado en nuestro país en distintos momentos, a veces con éxito en materia penal y en otros con rotundos fracasos, como fueron los juzgamientos de tránsito establecidos en la primera ley de la materia. Es de esperar que no suceda lo mismo en este intento.

4.3.1.2 LA CONTRATACION INDIVIDUAL

Guillermo Cabanellas, expresa que contrato de trabajo es: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definir así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual de las partes dar una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar a servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.[29]

Por su parte el artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano en vigencia, establece acertadamente que: “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”.[30]

De esta definición se colige para la configuración legal del contrato de trabajo, deben existir la concurrencia de ciertos elementos indispensables como:

a) El acuerdo de voluntades, es decir que se trata de un acto consciente y querido por las partes; en el cual no puede existir vicios del consentimiento como fuerza;

---

[29] CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**. Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001. pág. 20

[30] OP.CIT. **CÓDIGO DE TRABAJO**. pág.3

b) La prestación de servicios lícitos y personales, que implica la ejecución de trabajo no prohibido por la ley, las buenas costumbres y moral; además el trabajador debe ejercer su labor por sí mismo y no por delegación;

c) La relación de dependencia del trabajador respecto al empleador, que se genera por la prestación permanente, única y exclusiva del trabajo a favor de una o varias personas de quien o quienes se depende jerárquica y económicamente por encontrarse bajo sus órdenes; y.

d) El pago de un estipendio fijado de conformidad con lo previsto en la norma enunciada. Por mandato constitucional expreso, todo trabajo debe ser remunerado y esto se practica de conformidad con las leyes elaboradas para su regulación, la costumbre o el acuerdo entre las partes. De no existir estos elementos básicos, se imposibilita la existencia de un contrato de trabajo, por lo cual se pasaría a otro campo como el mercantil o civil según el caso.

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son dos:

a) El trabajador, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios. Puede ser empleado u obrero; se entiende como empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual y material a la vez; y, obrero, si los servicios son de carácter material.

b) El empleado, es la persona o entidad a quien se prestan los servicios, se llama también empresario.

El contrato individual de trabajo, puede ser expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito; pero puede ser también tácito, cuando hay relación de trabajo, aunque las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa.

Además según el artículo 19 del Código del Trabajo, determina que deben obligatoriamente, celebrarse por escrito los contratos de trabajo en los siguientes casos:

a) "Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada.

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes.

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.

d) Los a prueba.

e) Los de enganche.

f) Los por grupo o por equipo.

g) Los eventuales, ocasionales y de temporada.

h) Los de aprendizaje.

i) Los que se estipulan por uno o más años.

j) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje.

k) En general, los demás que se determine en la ley".[31]

4.3.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA RELACIÓN LABORAL

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, por lo que he considerado necesario empezar realizando un profundo análisis de los principios básicos contenidos en los artículos del 1 al 7 del Código de Trabajo, para ello el título preliminar del Código del Trabajo contiene los principios fundamentales sobre los

[31]OP.CIT. **CÓDIGO DE TRABAJO**. pág.30

cuales se basan todas las otras disposiciones laborales, entre las cuales puedo señalar.

Limitación de Aplicación. El primer artículo del Código del Trabajo señala que su aplicación se restringe a las relaciones entre empleadores y trabajadores quedando excluidas otro tipo de relaciones jurídicas, por ejemplo, los servicios de naturaleza profesional que no implican relación de dependencia.

Aplicación específica de convenios internacionales. En este punto la legislación laboral ecuatoriana valida las disposiciones laborales contenidas en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador. Al respecto, La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a La Organización Internacional del Trabajo OIT, al incorporar el conocimiento "del mundo real" sobre empleo y trabajo.

Trabajo Obligatorio. El trabajo es una constante humana y siempre se ha reconocido su valor, no sólo como medio de obtener la subsistencia, sino

sobre todo, como un estimulante moral, de allí que la Constitución de la República del Ecuador contempla la obligatoriedad del trabajo para todos los ecuatorianos.

El artículo 33 de la Constitución de la República señala con claridad: "el trabajo es un derecho y un deber social."[32] Por otra parte, el Código Penal sanciona la vagancia como contravención de tercera clase, el numeral 12 del artículo 606 sanciona con prisión de dos a cuatro días a "los que permanecieren mucho tiempo y sin objeto alguno plausible parados en las esquinas de las calles u otros lugares no destinados al recreo de los habitantes".[33]

El ser humano está llamado a trabajar de acuerdo a su capacidad y posibilidades, para proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer las necesidades de subsistencia, perfeccionamiento y confort tanto suyas como las de su familia, contribuir al progreso de la comunidad y al servicios de sus semejantes.

El deber de trabajar es ineludible para la persona. La Constitución de la República manifiesta, que el trabajo es obligatorio con las limitaciones prescritas en las leyes. Esta obligación recae sobre todos los habitantes del territorio nacional y, aunque este deber es ante todo moral, no deja de tener

[32] CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.** Quito-Ecuador. pág. 50
[33] CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. **CÓDIGO PENAL.** Quito-Ecuador. pág. 205

efectos jurídicos, puesto que su incumplimiento voluntario y doloso constituye el delito de vagancia reprimido por el Código Penal. Es pues una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, debe hacerlo para aportar al desarrollo de la sociedad a la que pertenece.

Así como la ley ha reconocido la obligación de todo ciudadano de trabajar, ha reconocido que el mismo Estado debe garantizar su cumplimiento. El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[34]

En nuestra sociedad, es común que muchas personas consideren el trabajo como una obligación y no como un derecho. La falta de fuentes de trabajo es motivo de muchos problemas y conflictos sociales, lo cual es un prueba irrefutable que tanto la obligación de trabajar, como la de garantizar el derecho al trabajo se debe cumplir a cabalidad.

Por último están los hombres y mujeres a quienes el derecho natural y el positivo prohíben trabajar, porque su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos del taller, fábrica u oficina y en otras

[34]OP.CIT. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.** Quito-Ecuador. pág. 22

actividades. Tal es el caso de los menores de 15 años, las mujeres en período de parto y en general los grupos vulnerables.

Libertad de Trabajo y de Contratación. Por la libertad de trabajo se entiende la facultad que cualquier ecuatoriano tiene para escoger a su libre arbitrio la actividad laboral que desea desempeñar. La libertad de trabajo implica además que no se puede obligar a nadie a trabajar de forma gratuita, salvo casos emergentes o cuando así expresamente lo ordene la ley. En cuanto a la libertad de contratación puede entendérsela como la facultad que tiene cada empleador de elegir al personal que considere con mejores aptitudes para el trabajo a desempeñar.

La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no son principios contradictorios, sino complementarios, la legislación laboral reconoce esta libertad como la facultad moral e inviolable de que goza la persona humana para dedicarse a la actividad económicamente que prefiera, o para que libremente se comprometa con el empleador, dentro de los límites impuestos por el bien común y el Derecho Positivo.

A la libertad de trabajo así entendida se opone al trabajo forzoso, que se encuentra implícitamente condenado por la Constitución y los Tratados Internacionales Vigentes.

Para celebrar un contrato de trabajo hay que saber quiénes pueden contratar, sea como trabajadores y como empleadores. Como trabajadores, son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio, todas las personas que han cumplido la mayoría de edad por regla general. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, y recibir directamente su remuneración.

Por su parte como empleadores son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicios laborales, todas las personas que gocen de capacidad legal, quedando autorizadas para representar a la organización empresarial los gerentes, directores, administradores, y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, aunque no tengan autorización escrita o suficiente.

Esta facultad amplia para representar a la empresa se llama solidaridad patronal. Para comprender mejor la diferencia conviene observar que en el derecho común, cuando se trata de demandar a una compañía anónima, es necesario averiguar qué persona la representa legalmente, de acuerdo a sus estatutos. En el campo laboral, se puede demandar al representante legal y también al jefe inmediato superior del trabajador, o al administrador, o al director, pues a todos ellos les confiere la ley la calidad de representantes legales para hacer frente a las obligaciones laborales.

Esto es lógicamente un beneficio para el trabajador, pues le salva del riesgo de que un juicio sea nulo por no haber demandado exactamente en la persona del representante de la empresa.

El Derecho al trabajo, el principio del derecho al trabajo se sintetiza, en palabras de Pío XI, como la facultad de los hombres para exigir que se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo. La consagración de este principio y de estos criterios consta en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral uno, que dice; "el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo."[35]

La gravedad del problema de la desocupación y las dificultades que presenta su solución han dividido la opinión de los tratadistas en lo concerniente a las medidas que han de adoptarse para el efecto. En todo caso, en la actualidad, corresponde a la economía más que a las ciencias jurídicas de buscar una solución al problema. Lo primero y fundamental será el establecimiento de un orden económico, que haga posible y fructífero el trabajo humano, posteriormente por medio del derecho positivo se regulará las relaciones laborales dentro de los límites de lo justo.

[35]OP.CIT. **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**. pág. 49

Entre las medidas legislativas que se han adoptado solucionar el problema del desempleo está: El Convenio Nº2 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del cual el Ecuador se comprometió a establecer un sistema de agencias públicas, no retribuidas de colocación, bajo el control de la autoridad central.

A su vez, el artículo 538 numeral 5 del Código del trabajo, establece la Dirección de Empleo y Recursos Humanos cuyas funciones, según el artículo556, entre otras son:

1. “Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;

2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,

4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades."[36]

La amplitud, complejidad y trascendencia de las funciones que el artículo556 del Código del Trabajo encomienda a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos no han podido llevarse a la práctica por la premura en que hasta la fecha han funcionado esas oficinas, por falta de personal debidamente capacitado para ese objeto, y además por la complejidad del problema que trasciende en el campo jurídico y administrativo.

Entre otras medidas tendientes a combatir el desempleo están las que limitan la posibilidad de contratar personal extranjero, como lo hace el artículo 318 del Código del Trabajo al disponer que en las empresas de transporte el personal de trabajadores estará integrado por lo menos con un ochenta por cierto de ecuatorianos; o el artículo 29 de la Ley de Hidrocarburos que obliga a las empresas del ramo a emplear ecuatorianos en un mínimo del 95 por ciento en el personal de obreros, 90 por ciento en el personal administrativo que a los dos años de operaciones deberá elevarse al 95 por ciento, y 75 por ciento en el personal técnico.

El mismo fin persigue el artículo 560 del Código del Trabajo que exige a los extranjeros que ingresan al país con propósitos laborales, inscribirse en el

[36]OP.CIT. **CÓDIGO DE TRABAJO**. 2010. Quito-Ecuador. Pág.150

Registro de Extranjeros y obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo.

Obligación de protección por parte de funcionarios. En este punto el Código garantiza los derechos de los trabajadores y trata de otorgarles eficacia obligando a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar protección a los trabajadores de manera tal que se mantenga la plena vigencia de todos los derechos.

Supletoriedad de otras Leyes. El Código del Trabajo como cualquier cuerpo legal no puede prever todos los casos que puedan darse en las relaciones obreros patronales, por eso necesita del auxilio, de la asistencia de otros Códigos, en este caso del Código Civil y del Código de Procedimiento Civil. El Código Civil le provee los principios generales bajo los cuales han de entenderse las normas laborales, y el Código de Procedimiento señala la forma en que los juicios laborales han de seguirse y los pasos que se han de dar para alcanzar una sentencia judicial que vindique los derechos laborales vulnerados.

Intangilibidad.-Este principio significa que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

4.3.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL

Por este principio el Código del Trabajo ecuatoriano señala que 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 en 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 del 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 del Trabajo. Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

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. De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales, sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

Por lo tanto, mientras en el derecho común civil y en virtud del cual pueden renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que observen al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia, en el Derecho del Trabajo, en cambio, la regla general es la contraria y en términos de la Constitución de la República y el artículo 4 del Código del Trabajo se enuncia lo siguiente: "los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario…."[37]

A más de la consagración genérica del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el Código del Trabajo lo ratifica expresa y concretamente en los siguientes artículos: 8, 47, 67, 196 y 36 con referencia a las condiciones del contrato individual de trabajo, a la duración máxima de

[37] CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. **CÓDIGO DE TRABAJO.** Quito-Ecuador. pág. 15

la jornada de labor, al derecho a vacaciones, al fondo de reserva y a las indemnizaciones por riesgos del trabajo.

Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. Por ser una prohibición absoluta, cuya transgresión por el hecho de referirse a una norma de orden público y por prescribirlo la ley, acarrea la nulidad igualmente absoluta de la cláusula en la que consta la renuncia, esta nulidad puede ser declarada por el juez de oficio, así el trabajador no la hubiere alegado.

4.3.2.2. EL PRINCIPIO DEL INDUBIO PRO-OPERARIO

Este principio señala que cuando exista duda en cuanto al alcance de alguna norma del Código del Trabajo se deberá optar por el sentido más favorable al trabajador. Esto no quiere decir de ninguna manera que cuando exista un pleito en materia laboral, por ley, se debe fallar siempre a favor del trabajador. No, simplemente se refiere a que si en determinada disposición no está claro si el trabajador merece más o menos de lo solicitado, se deducirá que merece más.

He sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que

interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue. Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de principio de favor o pro-operario, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará el mismo objeto de estudio en los términos del artículo 7 el Código del Trabajo que dice "en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores".[38]

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos; la legislación se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es "pro-operario" sino indubio pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación

[38]IBÍDEM. **CÓDIGO DE TRABAJO.** Pág. 15

previo, y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrescindibles.

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

El derecho ecuatoriano del trabajo no prevé explícitamente este alcance del principio a favor o pro-operario, con todo manifiesta su aceptación en los artículos. 233 Y 246 del Código del Trabajo en virtud de los cuales si hubiera oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo se estará a la norma más favorable al trabajador, sin

más consideración; pero, si la oposición es entre normas especiales y generales de la ley, del contrato colectivo, del reglamento o del contrato individual prevalecerán las especiales, artículos 1 y 7 del Código del Trabajo.

En definitiva cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable sobre esto el artículo 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.

Pues es posible que existan dos o más normas, aparentemente aplicables al mismo caso, y el principio dispone que se aplique la más favorable al trabajador. Esto sería así, desde luego, cuando las distintas normas de posible aplicación al caso, sean de diferente jerarquía; como acontecería cuando, una de ellas conste en la Constitución, otra en la ley, una tercera en el contrato colectivo y, entre las tres, hubiera conflicto. El Derecho ecuatoriano reconoce el principio "*in dubio pro-operario",* pues es común la serie de conflictos que se originan entre el Código de Trabajo y el contrato colectivo.

4.3.3. ESTUDIO DE LA LEGISLACION COMPARADA

En el Ecuador, la Constitución de la República promulgada el 20 de octubre el 2008 no contiene mención expresa la prescripción de las acciones laborales. Resulta, por tanto, jurídicamente inaceptable, que si el legislador constitucional no declaró la prescripción de las acciones laborales, se mantenga la disposición legal del artículo 635 del Código del Trabajo, aun cuando, en el capítulo sobre el Trabajo en la Constitución de la República, se encuentran disposiciones sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales (artículo 326.2).

Por su parte, en el ámbito jurídico chileno, actualmente se ha hecho pública la noción jurídica según la cual no procede la prescripción de los derechos del trabajador porque ello significaría aceptar una forma de renuncia tácita de dichos derechos, y aun en el caso de producirse, este pronunciamiento sería nula. De esta forma se asimila la extinción de la acción para reclamar los derechos con la renuncia de los mismos por parte del trabajador.

La renuncia de derechos laborales exige el pronunciamiento expreso del titular de tales derechos para desprenderse de los mismos. Generalmente debe producirse durante la relación laboral. La prohibición de la renuncia busca proteger al trabajador ante posibles presiones y abusos de su empleador, considerado como la parte más fuerte en la relación laboral. De allí que la ley niega validez a una posible renuncia de manera que, aún en el

caso de ésta producirse, el trabajador conserva sin mengua los derechos supuestamente renunciados.

Por su parte en la legislación ecuatoriana y de acuerdo con el Código del Trabajo, el tiempo para la extinción de los derechos laborales solamente empieza a correr una vez concluida la relación laboral, momento en el cual el titular de los derechos ya no estará sujeto a la dependencia de su ex empleador, razón por la cual se halla en libertad de promover en contra de este reclamaciones y demandas que no pudo interponer durante la relación laboral, como consecuencia de su temor a ser despedido. De esta forma, el ex trabajador se encuentra en plenitud de facultades para reclamar sus derechos o pretensiones. Sin embargo, tal posibilidad no es ni puede ser indefinida en el tiempo. Por tanto, si no lo hiciera dentro del tiempo fijado por la ley, la acción judicial se extingue en razón de la prescripción.

De otro lado, la tendencia en la legislación comparada es que los plazos de prescripción laboral sean entre uno a tres años. Así por ejemplo, en Chile, dicho plazo es de dos años; en Ecuador, el Código de Trabajo dispone que "las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben a los tres años"; en Uruguay, la Ley N° 16.906, denominada Ley de Inversiones dispone que las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente del cese del trabajador; y en Bolivia, el plazo de prescripción es de dos (2) años.

Actualmente se considera como tendencia en Latinoamérica, que la figura jurídica de la prescripción laboral debe ser extinguida, porque contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

4.3.3.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA

La legislación laboral Argentina desarrolla la prescripción de los derechos laborales en la siguiente forma:

La Ley del Contrato de Trabajo en su artículo 256 establece: **"De la Prescripción y Caducidad.** Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo."

En la legislación argentina la prescripción es una institución jurídica ligada al transcurso del tiempo que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones; la prescripción liberatoria extingue el derecho por el transcurso del tiempo ante la inactividad del acreedor y para promover la seguridad jurídica en los negocios.

La prescripción en materia laboral, es el plazo necesario para extinguir la acción, que permite la defensa de los derechos nacidos de la ley, de los convenios colectivos y de los laudos arbitrales, transformándose la

obligación en natural. Ese plazo es de dos años según el artículo 256 de la Ley del Contrato de Trabajo, siendo de 10 en materia de seguridad social.

Se comienza a contar desde que cada suma es debida o desde cuando se generó el derecho al cobro de la indemnización, por ejemplo desde que el trabajador fue despedido. Si la fecha en que nace la exigibilidad del crédito no posee certeza, se comienza a contar desde la fecha en que su exigibilidad sea cierta.

De acuerdo al artículo 258 de la Ley del Contrato de Trabajo y a la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, el plazo de prescripción corre desde que se determine la incapacidad, o desde el fallecimiento según sea el caso. Si la incapacidad es temporaria, la prescripción se cuenta desde que se debió pagar cada suma; si es permanente, desde la fecha de consolidación del daño, y si son prestaciones en especie y servicios, desde que cada prestación debió realizarse.

PRINCIPALES DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

Duración de la jornada de trabajo

En la legislación argentina la duración de la jornada laboral no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para

toda persona ocupada por cuenta ajena en empresas públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

Riesgos del Trabajo

El empleador está obligado por Ley a contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo o a auto-asegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Accidentes y enfermedades profesionales

Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en casos de lesión o enfermedad ocasionada por la ejecución del empleo. Estos beneficios también incluyen pensiones por invalidez o muerte.

Las compañías deben hacerse cargo del tratamiento médico y las drogas necesarias para la rehabilitación del trabajador. Para cubrir este tipo de indemnizaciones los empleadores están obligados a contratar Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

Derecho a vacaciones

La cantidad de días de descanso dependerán de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menor de 5 años:

- 14 días corridos.

- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.

- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.

- Mayor a 20 años: 35 días corridos.

Licencia por maternidad

En el régimen laboral argentino está prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.
Sin embargo, la interesada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Derecho a percibir aguinaldos

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo.

Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.

4.3.3.2LEGISLACIÓN CHILENA

El Código del Trabajo de Chile en su artículo 510 menciona lo siguiente: "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de 2 años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles." Por su parte, el inciso 2 de esta misma disposición establece que: "En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en 6 meses contados desde la terminación de los servicios."

De conformidad con lo previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo, los derechos laborales prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles. En el evento de que el contrato haya terminado, la acción del trabajador debe ejercerla dentro del plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

De esta manera, hay que distinguir entre las prescripciones de los derechos y acciones mientras está subsistente la relación laboral y la prescripción de los mismos cuando dicha relación termina. En el primer caso, es decir, cuando está vigente el contrato, en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general, esto es, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles, no existiendo

plazo para ejercer la acción, de forma que ésta subsiste mientras se mantiene vigente la relación laboral.

En el segundo caso, extinguida la relación laboral, los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles, por aplicación de la regla general, en tanto que la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la terminación de los servicios.

Finalmente, cabe señalar que la prescripción, como un modo de extinguir derechos y obligaciones sólo produce efectos cuando ha sido judicialmente declarada. En efecto, el artículo 2.493 del Código Civil señala que el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el Juez no puede declararla de oficio. De la norma legal señalada se desprendería que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor, a través de un solo medio: alegándola judicialmente a su favor, oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el Tribunal competente.

Entendido así, este principio resultaría plenamente aplicable a la prescripción extintiva en materia laboral, aun cuando aparezca evidente que los derechos y acciones se estén ejerciendo fuera de plazo. Lo anterior significaría que un derecho o acción emanado de la ley laboral o de un contrato de trabajo, puede ser reclamado o ejercido mientras su extinción,

por la vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia.

4.3.3.3 LEGISLACIÓN COLOMBIANA

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

En el derecho laboral Colombiano, no hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia, salvo algunos casos excepcionales. El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales.

En cuanto a la prescripción de acciones, en la legislación colombiana se ha declarado la imprescriptibilidad de acciones laborales. El trabajador podrá demandar la reparación de sus derechos vulnerados en cualquier tiempo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

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

El presente proceso investigativo, se caracteriza por la observación pormenorizada de la problemática de investigación referida a la figura jurídica de la prescripción frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la misma que ha sido tratada a través de un amplio proceso de indagación bibliográfica y documental, así como también a través del sondeo de opiniones de profesionales del derecho y de juristas de amplia experiencia específicamente en el campo jurídico del derecho laboral.

Luego del desarrollado el proceso investigativo, se ha procedido a la redacción del informe final, contemplando los lineamiento metodológicos idóneos para el efecto, así como la normativa vigente en la Universidad Nacional de Loja.

Los materiales utilizados en el desarrollo de la presente investigación los puedo describir de la siguiente forma:

- Utilización de fuentes primarias de investigación: Formulario de encuesta y entrevista aplicado a la población de interés: abogados que se desempeñan en el libre ejercicio y operadores de justicia (jueces e inspectores de trabajo).

- Utilización de fuentes secundarias de la investigación: Material bibliográfico contenido en textos jurídicos, diccionarios y codificación legal. Entre las obras jurídicas más citadas constan: “El Juicio Laboral” de Luis Cueva Carrión; “Curso de Derecho Procesal del

Trabajo, de Miguel Gerardo Salazar; “El Derecho del Trabajo”, de Julio César Trujillo; “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, de Guillermo Cabanellas. Los textos legales utilizados fueron, “La Constitución de la República del Ecuador” y “Código del Trabajo”, editados por la Corporación de Estudios y Publicaciones.

- Utilización de recursos tecnológicos: Se empleó elementos informáticos para organizar jerárquicamente la información obtenida mediante la técnica de las encuestas y entrevistas. Además se utilizó material publicado en la red (Word Wide Web).

5.2 MÉTODOS

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que permitan el abordaje adecuado de la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permita la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Como métodos auxiliares se utilizaron: método deductivo, la inducción, y el método descriptivo. Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación serán de singular importancia los métodos analítico y sintético. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de

campo se presentaron a través de tablas porcentuales y gráficos estadísticos.

5.2.1 MÉTODO CIENTÍFICO

Este método lo utilicé para referirme fundamentalmente a los procesos metodológicos que se siguen en la investigación científica; esto es: partir de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, concretado en el análisis jurídico de la prescripción de los derechos de los trabajadores contraviniendo expresamente al principio de irrenunciabilidad.

El método científico de la investigación ha sido empleado en el presente proceso de investigación desde el instante mismo de la identificación del problema jurídico, pues constituye la guía básica para el correcto planteamiento de los objetivos, hipótesis y metodología a utilizar.

Por medio del desarrollo de una matriz problemática pude identificar que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Por medio del método científico se pueden sistematizar y jerarquizar los diferentes conceptos y categorías jurídicas tales como: derecho del trabajo, empleador, trabajador, principio de irrenunciabilidad, principio de intangibilidad, prescripción; que posteriormente serán recopiladas en el cuerpo del informe final.

5.2.2 EL MÉTODO SINTÉTICO

Los conceptos juicios y proposiciones resultantes del proceso anterior, mediante un examen crítico, coadyuvaron para contrastar la hipótesis planteada, verificar los objetivos propuestos, formular conclusiones y recomendaciones de solución al problema.

En la presente investigación el método sintético resulta del hecho de que una vez efectuado el análisis pormenorizado de las partes motivo de análisis, estas se reunifican en un todo sistemático, facilitando plantear posibles soluciones al problema investigado. Por medio del método sintético me es posible establecer el criterio jurídico para sustentar la propuesta de reforma legal, y el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

5.2.3 MÉTODO INDUCTIVO- DEDUCTIVO

Con referencia al método científico, o a los llamados métodos lógicos, que son el deductivo e inductivo. Por medio del método inductivo partí de caracteres o principios generales a particulares.

Los datos de la investigación empírica las presento en tablas o en cualquier otro gráfico estadístico, y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, los mismo que me han servido

para la verificación de los objetivos, la hipótesis y para formular las conclusiones y recomendaciones respectivas.

5.2.4 MÉTODO EXEGÉTICO

El método exegético es aplicado a las ciencias jurídicas cuando se trata de analizar el contenido jurídico de las normas legales ordenado por artículos o capítulos.

En la presente investigación el método exegético fue empleado al momento de estudiar el régimen jurídico de la prescripción en el artículo 635 del Código del Trabajo; los derechos constitucionales de los trabajadores con respecto a la irrenunciabilidad de sus derechos, artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. Este método además fue empleado al momento de analizar cada de los derechos laborales de los trabajadores declarados en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

5.2.5 MÉTODO COMPARATIVO

El método comparativo parte del análisis de entornos destacando diferencias y similitudes entre sí. El método comparativo se aplica a todas las ramas del Derecho, por lo tanto, puede aplicarse no sólo al derecho interno o nacional,

sino también al derecho extranjero, e internacional; a todas las fuentes del derecho; y a todas las disciplinas jurídicas. Es decir, incluso puede aplicarse al derecho empresarial, corporativo, minero, penal, laboral, entre otras tantas. Por lo tanto, podemos afirmar que el método estudiado no sólo se aplica a todas las ramas del derecho, sino también a todas las disciplinas jurídicas que no son ramas del derecho como la sociología jurídica, historia y filosofía del derecho, política, economía, etc.

El método comparativo en el desarrollo de la presente investigación fue utilizado principalmente en el estudio de la legislación comparada de países como argentina y chile, donde la figura jurídica de la prescripción en el campo laboral es regulada de forma muy diversa a la legislación nacional.

5.2.6 MÉTODO ESTADÍSTICO

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

El método estadístico de la investigación consiste en ordenar jerárquicamente los resultados obtenidos mediante la aplicación de

instrumentos de evaluación como encuestas, entrevistas, test, censos, etc., para posteriormente ser analizados y contrastados.

En la presente investigación el método estadístico fue utilizado al instante de ordenar la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas, en gráficos numéricos porcentuales para su posterior análisis e interpretación.

5.2.7 MÉTODO ANALÍTICO

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

En el desarrollo de la presente investigación, el método analítico fue empleado después de efectuar el estudio de los derechos y principios laborales de los trabajadores, por medio de este proceso se logró determinar que existe vulneración de derechos cuando se declara la prescripción de acciones laborales. Por medio del método analítico se exponen los varios

argumentos jurídicos que constan en la propuesta de reforma legal al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Los resultados obtenidos del proceso de aplicación de encuestas fueron los siguientes:

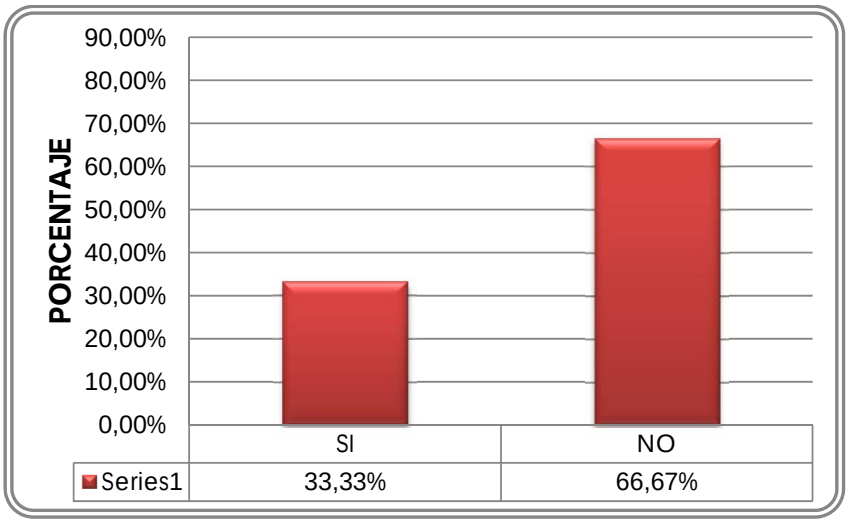
PRIMERA PREGUNTA

1. ¿Considera usted que la legislación ecuatoriana efectivamente, garantiza los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33,33%
NO	20	66,67%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho.
Autor: Judith Alexandra Mora

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la presente interrogante, de un universo de treinta personas, 10 encuestados que representan el 33% manifiestan que la legislación ecuatoriana efectivamente si garantiza los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en cambio 20 personas que equivalen al 67% expresan que la actual legislación no otorga una eficaz tutela efectiva de los derechos de la clase obrera.

ANÁLISIS

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la legislación laboral ecuatoriana no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas busca dar soluciones justas a la problemática laboral, sin embargo, aún los derechos de los trabajadores en relación de dependencia han sido vulnerados en desmedro de sus intereses.

La gran mayoría del universo encuestado coincide en que actualmente existe un selecto grupo de derechos laborales básicos recogidos en el texto constitucional que continuamente son menguados en el mercado laboral, entre ellos: libertad de trabajo, prohibición de la servidumbre, prohibición del trabajo forzoso, protección contra el despido intempestivo, protección contra

el desempleo, prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, derecho a la seguridad e higiene industrial, descanso semanal remunerado, derecho a la remuneración mínima, etc. Cuando los derechos de los trabajadores no han sido garantizados de conformidad al principio de protección de la relación laboral, se afecta derechos análogos consustanciales al buen vivir.

El Estado por medio de un ordenamiento jurídico acorde a los principios universales de protección del trabajo, debe promover la justicia social, erradicar la pobreza y garantizar que las personas pueden trabajar bajo condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

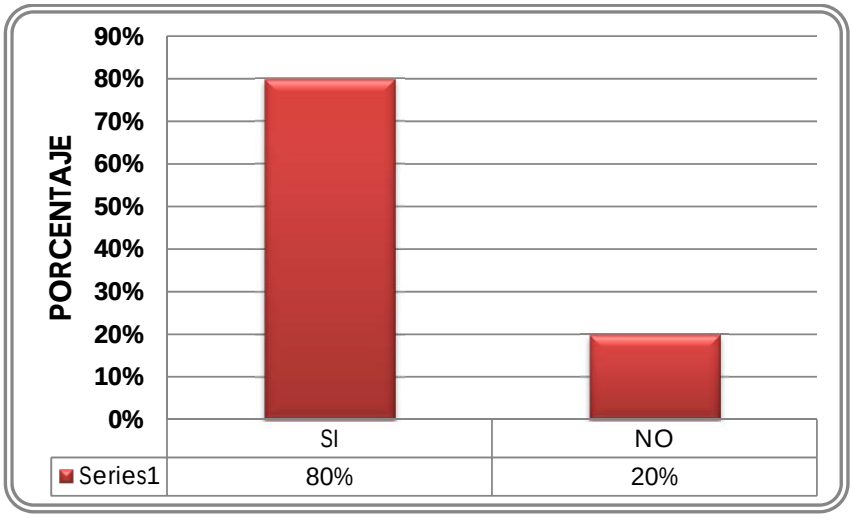
SEGUNDA PREGUNTA

2. ¿Considera usted que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados a favor del trabajador?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80.%
NO	6	20.%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho.
Autor: Judith Alexandra Mora.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 24 de ellos que representan el 80% manifestaron que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en cambio 6 personas que equivalen al 20% declararon que la figura jurídica de la prescripción otorga la suficiente seguridad jurídica, que de no ser así, crearía incertidumbre al empleador.

ANÁLISIS

La gran mayoría de la población encuesta manifiesta que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados a favor del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador protege y garantiza la relación laboral, declarando como irrenunciables e intangibles los derechos de los trabajadores, sin embargo, la legislación positiva desarrollada en el Código del Trabajo ha incorporado la figura jurídica de la prescripción de las relaciones laborales, este tipo de prescripción implica una renuncia tácita de los derechos de los obreros, su derecho a ejercer una reclamación está limitada por el tiempo.

De acuerdo con el Código del Trabajo, el tiempo para la extinción de los derechos laborales empieza a correr una vez concluida la relación laboral, momento en el cual el titular de los derechos ya no estará sujeto a la dependencia de su anterior empleador.

Por lo expuesto, la prescripción de las acciones laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad, considerando que la prescripción no es una renuncia voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, es una limitación a su ejercicio.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, a tal efecto, será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales.

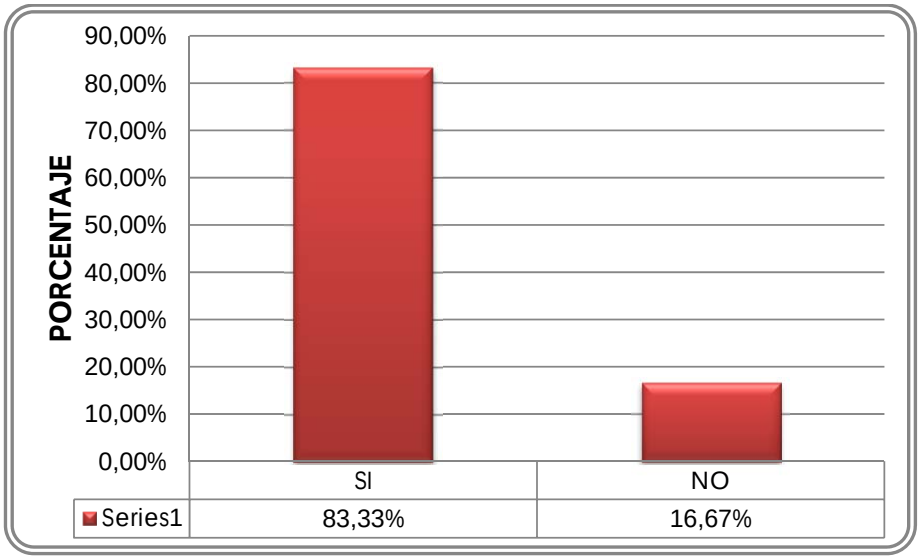
TERCERA PREGUNTA

3. ¿Considera usted que la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.33%
NO	5	16.67%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho.
Autor: Judith Alexandra Mora.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 25 de ellos que representan el 83 % mencionan que la prescripción de las acciones laborales lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador, en

cambio 5 personas restantes que equivalen al 17% expresan un negatividad ante la interrogante planteada, manifiestan que la prescripción y el principio de irrenunciabilidad no se contraponen en ningún instante en la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

ANÁLISIS

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que efectivamente la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador.

La renuncia de derechos laborales exige el pronunciamiento expreso del titular de tales derechos para desprenderse de los mismos, generalmente debe producirse durante la relación laboral.

La prohibición de la renuncia busca proteger al trabajador ante posibles presiones y abusos de su empleador, considerado como la parte más fuerte en la relación laboral. De allí que la ley niega validez a una posible renuncia de manera que, aún en el caso de ésta producirse, el trabajador conserva sin menguar los derechos supuestamente renunciados.

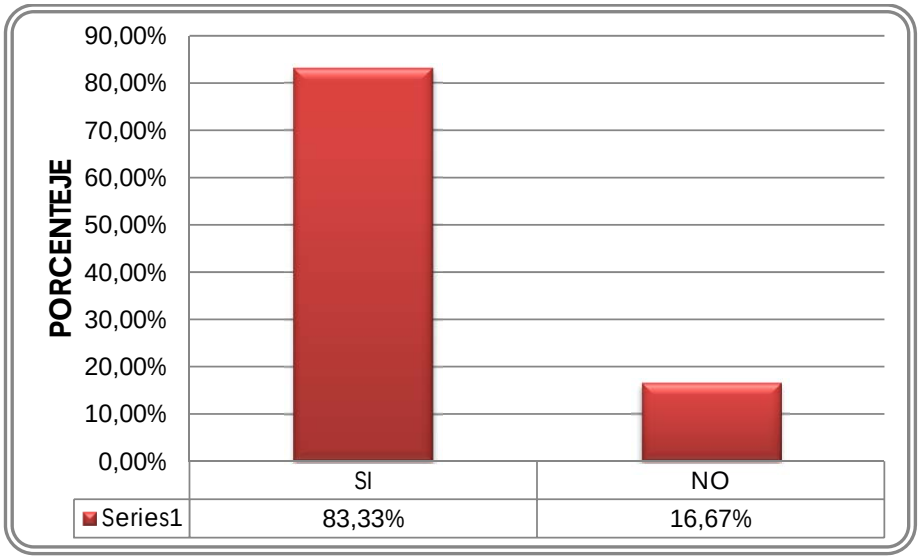
CUARTA PREGUNTA

4. ¿Considera usted que las acciones provenientes de actos o contratos laborales deben ser imprescriptibles?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.33%
NO	5	16.67%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho.
Autor: Judith Alexandra Mora.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



INTERPRETACION DE RESULTADOS

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 25 de ellos que representan el 83% mencionan que las acciones provenientes de actos o contratos laborales deben ser imprescriptibles para salvaguardar el bienestar

del trabajador y el de su núcleo familiar; en cambio, 5 personas restantes que equivalen al 17% manifiestan que la prescripción son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica, su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos.

ANÁLSIS

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social, su protección y tutela es obligación del Estado, por lo tanto, en el ordenamiento jurídico vigente se ha establecido la irrenunciabilidad de derechos laborales,

La Constitución de la República promulgada el 20 de octubre el 2008 no contiene mención expresa a la prescripción de las acciones laborales, tampoco se incluye en su texto disposición alguna sobre la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador, sin embargo si declara la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador. Por lo tanto, la población encuestada mayoritariamente se pronuncia a favor de que las acciones provenientes de los actos o contratos laborales sean imprescriptibles, garantizando de esta forma la protección a la parte más débil de la relación laboral, es decir, el obrero.

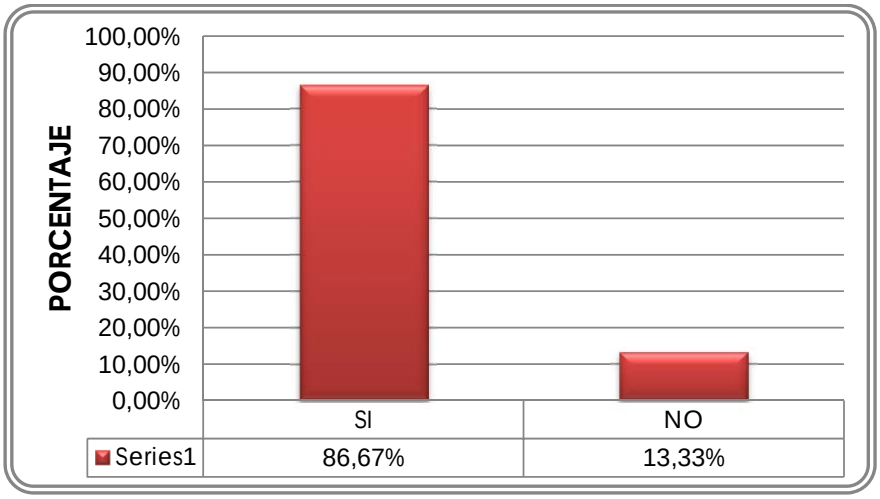
QUINTA PREGUNTA

¿Considera usted necesario incorporar una reforma legal, en el que se considere a los derechos laborales como imprescriptibles?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho.
Autor: Judith Alexandra Mora.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 26 de ellos que representan el 87% mencionan que si es necesario incorporar una reforma legal, considerando a los derechos laborales como imprescriptibles, para

salvaguardar el bienestar del trabajador y pueda ejercer su derecho a la reclamación en vía administrativa o judicial en cualquier instante; en cambio 4 personas restantes que equivalen al 13%, expresan que actualmente no es necesario incorporar una reforma a la legislación laboral.

ANÁLISIS

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de incorporar una reforma legal a la legislación laboral, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles. Actualmente el Código del Trabajo establece que si un trabajador no plantea un juicio o reclamo legal, después de tres años de finalizado el contrato laboral, pierde su derecho a reclamar. Mayoritariamente la población encuestada propone que se elimina tal disposición de la ley laboral y se establezca que los derechos de los trabajadores sean imprescriptibles, considerando que en nuestro mercado laboral a través de la historia los derechos de los trabajadores han sido vulnerados por empleadores inescrupulosos que solo se han preocupado por enriquecerse a través de la explotación laboral.

6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

De acuerdo a la planificación realizada en los aspectos metodológicos del proyecto de investigación respectivo, procedí a la aplicación de 5 entrevistas a profesionales del derecho que se desempeñan como funcionarios públicos. El formulario de la entrevista fue oportunamente aprobado por el Director de Tesis designado.

Los datos recabados mediante la técnica de la entrevista son expuestos a continuación.

PREGUNTA No. 1

¿CÓMO AUTORIDAD, CUÁL ES SU PERSPECTIVA RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

Los entrevistados al respecto manifestaron que:

1. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables tal como lo declara la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, las autoridades administrativas y judiciales deben efectivizar su cumplimiento.

2. Los entrevistados coinciden en que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir que no deben prescribir bajo ninguna circunstancia.

3. La prescripción de derechos laborales es una forma de menguar los derechos del trabajador, quedando impedidos de ejercer una reclamación de sus legítimos derechos adquiridos.

4. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto, la Asamblea Nacional debe revisar el régimen jurídico de la prescripción de las acciones laborales, debemos tener en cuenta que la legislación laboral es para proteger a toda costa los derechos de los trabajadores.

5. La prescripción de los derechos laborales es el reflejo de que en nuestra legislación los postulados de justicia e igualdad no están plenamente garantizados en el ámbito laboral. Queda evidenciado que nuestra legislación laboral aun contiene rezagos de explotación y dominio de la clase dominante hacia los trabajadores.

COMENTARIO

La totalidad de las personas entrevistadas consideran que la prescripción en materia laboral afecta de sobremanera a la clase trabajadora, por el hecho

que la figura jurídica en mención limita el ejercicio de reclamación al imponer un límite de tiempo para efectuarlo.

Es necesario considerar que la Constitución de la República del Ecuador garantiza el acceso al trabajo al instante mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, lo agrupa bajo los denominados "derechos del buen vivir", en virtud de que por medio del amparo y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se logrará una sociedad equilibrada, equitativa y con altos índices de desarrollo social a nivel local, regional y nacional.

PREGUNTA No. 2

¿AL MOMENTO DE DARSE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE FALENCIAS CONSIDERA USTED QUE EXISTEN?

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y se encuentran amparados por la Constitución de la República, los Tratados Internacionales vigentes, leyes especiales y decretos ejecutivos.

2. La reclamación que puede ejercer el trabajador es limitada en cuanto al tiempo y la oportunidad a realizarla, dejándolo en evidente indefensión

3. El trabajador de manera involuntaria renuncia a sus derechos legítimamente adquiridos y garantizados al perfeccionarse la figura jurídica de la prescripción

4. Los principios jurídicos sustentan a la legislación positiva, por lo tanto, la promulgación de una ley futura debe fundarse en principios ya declarados.

5. Constituye una renuncia tácita de los derechos laborales consagrados a favor de los trabajadores en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

COMENTARIO

La totalidad de los entrevistados coinciden en que los derechos laborales al ser irrenunciables no pueden prescribir o caducar, extinguiendo las obligaciones que de ellos se derivan.

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, por lo expuesto, el trabajador no podrá en ningún momento renunciar a los derechos laborales legítimamente adquiridos, por lo tanto su reclamación en vía administrativa o judicial no debe prescribir.

PREGUNTA No. 3

¿QUÉ CRITERIO LE MERECE A USTED El ORDENAMIENTO JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFERENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es de suma importancia en el desarrollo del ordenamiento jurídico laboral, permite que no se vulneren los derechos de los trabajadores,

2. Por medio del principio de irrenunciabilidad laboral, se fomentan y protegen los derechos de los trabajadores, por lo que la autoridad jurisdiccional debe garantizar su efectividad y cumplimiento.

3. La legislación laboral establece que el trabajador está impedido de renunciar a sus derechos, toda estipulación en contrario es nula, no obstante la figura jurídica de la prescripción limita el ejercicio de reclamación del trabajador.

4. El principio de irrenunciabilidad no solo incluye a los derechos consagrados en la legislación laboral sino también a los consagrados en los convenios colectivos, estatutos profesionales y en los contratos individuales. Por último, es necesario considerar que la protección laboral se hace efectiva no solo desde el momento de la celebración de la contratación sino también al momento de la liquidación.

5. Los derechos laborales son irrenunciables, existe declaraciones expresas constantes en los instrumentos internacionales vigentes de la Organización Internacional del Trabajo y de aplicación obligatoria en el ámbito nacional. La irrenunciabilidad constituye una especie de garantía para el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores.

COMENTARIO

La totalidad de la población entrevistada manifiesta que es inadmisible renunciar a los derechos conferidos y declarados en la legislación laboral ecuatoriana.

Las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en materia laboral es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula: no es permitido privarse, aún por

voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral

PREGUNTA No. 4

¿A SU CRITERIO PERSONAL CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. El régimen jurídico de la prescripción laboral no otorga ningún beneficio al trabajado, más bien genera la vulneración de sus derechos.

2. La prescripción es un beneficio directo para el empleador, en desmedro de los intereses del trabajador.

3. La prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador puesto que se pierde la oportunidad para reclamar.

4. La prescripción de los derechos laborales permite que los empleadores practiquen acciones fraudulentas para no cubrir todos los beneficios laborales al trabajador: pago de utilidades, horas extras, bonificaciones, etc., procuran que se cumpla el

tiempo para que opere la prescripción quedando así exentos de responsabilidad.

5. Es beneficioso para el empleador, puesto que siempre utilizarán argucias para que prescriban la mayor cantidad de acciones que puedan ejercer los trabajadores.

COMENTARIO

La totalidad de la población entrevistada considera que de acuerdo a la legislación vigente el trabajador debe procurar no esperar demasiado tiempo para pretender cobrar lo que le adeuda un ex-empleador, caso contrario opera lo dispuesto en el artículo 635 del Código del Trabajo

La prescripción afronta un supuesto particular del influjo del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del trabajador, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivo.

Los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de la República del año 2008, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible.

La prescripción afecta íntegramente al trabajador, que es el sujeto de la relación laboral más débil, cuyos derechos deben ser protegidos y garantizados de manera efectiva y expedita.

PREGUNTA No. 5

¿ESTARÍA USTED DE ACUERDO PROPONER REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESPECÍFICAMENTE DECLARANDO A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR COMO IMPRESCRIPTIBLES?

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. La Constitución establece que los derechos del trabajo son irrenunciables, por lo tanto, se debería incorporar una reforma legal estableciendo la imprescriptibilidad de los de derechos del trabajador.

2. Se debería incorporar una reforma legal al Código del Trabajo, en relación a la imprescriptibilidad de los derechos laborales, garantizando de esta forma su protección eficaz por parte del Estado.

3. En la actualidad existe la necesidad jurídica de reformar el Código del Trabajo para evitar prácticas desleales de los empleadores, en cuanto al tema de la imprescriptibilidad de acciones provenientes de actos o contratos.

4. La prescripción de los derechos laborales favorece al empleador, en detrimento del bienestar y una vida digna de la clase obrera.

5. Resulta necesario y totalmente factible que la Asamblea Nacional incorpore reformas legales declarando la imprescriptibilidad de los derechos laborales.

COMENTARIO

La totalidad de los entrevistados manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de declarar a las acciones provenientes de actos o contratos laborales como imprescriptibles, guardando conformidad con los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de las relaciones laborales.

El ordenamiento jurídico laboral se funda en principios aceptados universalmente, en un inicio la relación laboral se caracterizaba por la explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creo principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por la necesidad de garantizar el desarrollo y progreso social.

Por lo expresado, los derechos de los trabajadores deben ser declarados imprescriptibles, puesto es la parte más débil de la relación contractual, asegurándoles la tutela efectiva de sus derechos e intereses.

7. DISCUSIÓN

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Una vez concluida y analizada la revisión literaria, así como también los resultados obtenidos en la investigación de campo procedo a verificar los objetivos planteados al inicio de la problemática.

7.1.1. OBJETIVO GENERAL

- ***REALIZAR UN ESTUDIO CRÍTICO, DOCTRINARIO Y JURÍDICO ACERCA DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DEL TRABAJADOR.***

El presente objetivo se cumplió en su totalidad, puesto que en el transcurso del desarrollo de los contenidos se realizó un estudio crítico, jurídico y doctrinario sobre la figura jurídica de la prescripción y el principio de irrenunciabilidad laboral.

Es preciso señalar que efectué un amplio proceso de recopilación bibliográfica con respecto al problema de investigación planteado, esto es, la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

El presente objetivo general se ha cumplido en su totalidad en el desarrollo del acopio teórico del informe final, y de forma específica en el tratamiento

del marco conceptual; en el numeral **4.1.6**, que trata sobre el principio de irrenunciabilidad laboral, expongo su definición, destacando que en materia laboral aún a voluntad de parte expresada libremente, siesta conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, se entiende que es nula.

En el marco doctrinario, en el numerales **4.2.3,** que trata sobre los aspectos doctrinarios del principio de irrenunciabilidad laboral, manifiesto que este principio implica la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio del trabajador.

En el marco jurídico, en los numerales **4.3.2,** que trata sobre la irrenunciabilidad y la prescripción laboral en el Código del Trabajo, analizo jurídicamente su contenido en la legislación vigente.

7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ***Determinar que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.***

El presente objetivo se cumplió en su totalidad, puesto que en el transcurso del desarrollo de los contenidos, específicamente en el numeral **6.3,** mediante el análisis casuístico, se puede inferir que la figura jurídica de la prescripción afecta a la capacidad del trabajador para accionar los órganos

jurisdiccionales en cualquier tiempo, garantizando la efectividad del principio de irrenunciabilidad laboral.

2. ***Establecer que la prescripción de las acciones laborales implica la renuncia de los derechos laborales de los trabajadores.***

El presente objetivo se cumplió en su totalidad, puesto que mediante el desarrollo de la investigación y específicamente en el desarrollo de las encuestas, interrogante número 3, la gran mayoría de las personas encuestadas manifiesta que la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos de los trabajadores.

3. ***Efectuar el estudio teórico de la legislación comparada en cuanto a la prescripción de los derechos laborales del trabajador.***

El presente objetivo se ha cumplido en su totalidad, en el desarrollo del marco jurídico, específicamente en el numeral 4.3.3.1 y 4.3.3.2, analizo la legislación argentina y chilena, respecto a la prescripción de acciones laborales.

4. ***Realizar reformas legales al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo, estableciendo la imprescriptibilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.***

En el numeral **4.3.3.1,** (legislación laboral Argentina) analizo la figura jurídica de la prescripción en la legislación laboral Argentina, donde manifiesto que es una institución jurídica ligada al transcurso del tiempo que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones. Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo.

En el numeral **4.3.3.2,** (legislación laboral chilena) analizo la prescripción laboral en la legislación chilena, cuyas acciones laborales prescriben en el plazo de dos años.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.

La hipótesis planteada se contrasta positivamente. De conformidad a lo establecido en el desarrollo de la presente investigación, la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales se encuentra establecida en el artículo 635 del Código del Trabajo, convirtiéndose en una limitación al ejercicio de reclamación de derechos legítimamente adquiridos por parte de los trabajadores.

Es necesario que la legislación laboral armonice sus normas sujetándose a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad que han sido aceptados universalmente en el campo laboral, para proteger y hacer efectiva la tutela de derechos de la clase trabajadora.

En el campo laboral el trabajador debe demandar sus derechos cuando han sido violentados o vulnerados, en la totalidad de los procesos la demanda versa sobre su salario, de ahí que se debe considerar la imprescriptibilidad de sus derechos, para garantizarle una vida digna de conformidad a los postulados del buen vivir.

En este contexto cabe indicar que la gran mayoría de la población encuestada y entrevistada coincide que la figura jurídica de la prescripción de los derechos laborales es atentatoria al principio de irrenunciabilidad que ha sido elevado a rango constitucional en el texto de la Constitución vigente.

Es necesario mencionar que la figura jurídica de la prescripción laboral encuentra su justificación en el carácter anquilosado de las relaciones laborales del siglo pasado, puesto que fue concebida para garantizar una supuesta seguridad jurídica a los empleadores, pues estos no aceptaban la posibilidad de ser demandados en cualquier tiempo y circunstancia.

7.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL QUE SUSTENTA LA PROPUESTA

Conforme lo he podido constatar en el desarrollo del presente trabajo investigativo, el artículo 635 del Código del Trabajo establece la prescripción de las acciones laborales en los siguientes términos: "Las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código".[39]

En el artículo 4 del mismo texto legal se manifiesta que: "Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda disposición en contrario"

Por su parte en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 con respecto al trabajo se declara que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[40]

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones.; 2008.Quito-Ecuador. Pág. 307

[40] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.** Corporación de estudios y publicaciones.; 2008.Quito-Ecuador. Pág.29

En su artículo 66numeral 17 ibídem se expresa que: EI derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

En el artículo 326 numeral 2 ibídem se declara que: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario."[41]

Por lo expuesto, en nuestro ordenamiento jurídico se ha declarado el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio aceptado universalmente por la Organización Internacional del Trabajo, del cual nuestro país es signatario; sin embargo en la ley secundaria específicamente en el Código del Trabajo se ha incorporado la prescripción de las acciones laborales contraviniendo expresamente a principios de rango constitucional.

Desde el año 1938, cuando fue promulgado en el Registro Oficial el Código del Trabajo, las relaciones laborales han cambiado, actualmente se centran en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores como fuente verdadera de generación de riqueza y prosperidad para el Estado que actúa como órgano regulador.

Por lo tanto nuestro sistema legal debe considerar que la figura jurídica de la prescripción no afecte la capacidad del trabajador para accionar los órganos

[41] Ibídem. Pág.47

jurisdiccionales en cualquier tiempo, garantizando la efectividad del principio de irrenunciabilidad laboral.

Según los resultados obtenidos por medio de las encuestas, la gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la legislación laboral ecuatoriana no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador. La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas busca dar soluciones justas a la problemática laboral, sin embargo, aún los derechos de los trabajadores en relación de dependencia han sido vulnerados en desmedro de sus intereses.

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de incorporar una reforma legal a la legislación laboral, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles, para garantizar la tutela efectiva de sus derechos o intereses, considerando que es la parte más débil en la relación contractual laboral.

Del estudio de la legislación comparada se desprende que las legislaciones latinoamericanas aún conservan en sus textos legales la anquilosada doctrina en donde a pretexto de garantizar la seguridad jurídica del sistema, se declara la prescripción de las acciones laborales, beneficiando a los empleadores que continuamente infringe la norma positiva para lograr

beneficios ilegítimos, las clases sociales dueñas de los medios de producción no contemplan ser objeto de reclamaciones laborales en cualquier tiempo y circunstancia.

8. CONCLUSIONES

Una vez desarrollado metodológicamente el proceso de la presente investigación, concluyo en los siguientes términos:

PRIMERA: Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX. En esta época la consolidación de la actividad agro-exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

SEGUNDA: El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, entre los principios universales aplicado al campo de las relaciones laborales tenemos: irrenunciabilidad, intangibilidad, protector, continuidad, legalidad.

TERCERA: La disposición legal contenida en el artículo 635 del Código del Trabajo, es lesiva para los intereses del trabajador, pues se acepta la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

CUARTA: La prescripción de las acciones laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad, considerando que la prescripción no es una renuncia voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, es una limitación a su ejercicio.

QUINTA: El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, a tal efecto, será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales.

SEXTA: Por medio del estudio de campo se puede considerar que actualmente existe la necesidad jurídica de reformar la legislación laboral, declarando como imprescriptibles los derechos de los trabajadores.

Porcentualmente el 87% del total del universo encuestado, menciona que es necesario incorporar una reforma legal, considerando a los derechos laborales como imprescriptibles, para salvaguardar el bienestar del trabajador y pueda ejercer su derecho a la reclamación en vía administrativa o judicial en cualquier instante.

SÉPTIMA: La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la prescripción de la acción laboral, implica la renuncia de ejercer reclamaciones laborales por parte de los trabajadores.

OCTAVA: La población entrevistada concuerda en el hecho de que se debe incorporar una reforma legal declarando la imprescriptibilidad de la acción laboral. La prescripción limita la tutela efectiva de los derechos e intereses de los trabajadores.

NOVENA: Existe contradicción legal de la ley secundaria, específicamente del Código del Trabajo que ampara la prescripción de la acción laboral, con el texto declarativo de la Constitución de la República del Ecuador, en donde se declara la irrenunciabilidad de derechos laborales.

9. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración a las conclusiones antes anotadas me permito elaborar las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Sugiero a la Federación Nacional de Abogados y específicamente al Colegio de Abogados de Loja, la realización de un amplio foro para tratar el problema jurídico de la prescripción de los derechos laborales de los trabajadores. Los resultados de este evento deben ser recopilados en unas memorias que deben ser dirigidas como un aporte especializado a la respectiva Comisión de la Asamblea Nacional.

SEGUNDA: Sugiero al organismo respectivo (Gobierno Central, Asamblea Nacional, Ministerio de Relaciones Laborales) crear las condiciones institucionales, administrativas y económicas para que las normas declaradas en la Constitución de la República en cuanto a la protección de los derechos del trabajador se concreten en la realidad, en resumen, la ley tiene un conjunto de garantías destinadas a reducir la distancia que existe entre lo declarado (deber ser) y la realidad (el ser).

TERCERA: Sugiero a la Asamblea Nacional y a la Comisión respectiva, realizar un estudio detenido en torno a cada una de las instituciones y figuras que contienen nuestro Código del Trabajo, respecto de prescripción y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, a fin de establecer la

pertinencia y alcance jurídico de cada una de ellas teniendo en cuenta las características actuales de la sociedad ecuatoriana.

CUARTA: Sugiero a la Asamblea Nacional y a la comisión respectiva, considerar la posibilidad de reforma al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles.

QUINTA: Finalmente sugiero a los catedráticos, alumnos y egresados de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, que se inclinen a la realización de investigaciones relacionadas con el derecho laboral y sus instituciones jurídicas. Estos estudios nos permitirán tener nuevos elementos para mejorar la predisposición de mejoramiento de nuestro derecho positivo.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Considerando:

Que, el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra el principio de que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que, el artículo 4 del Código del Trabajo declara la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Que, un derecho humano fundamental reconocido por la Constitución es el derecho a la seguridad jurídica, la disposición legal contenida en el artículo 635 del Código del Trabajo, vulnera este presupuesto jurídico.

Que, siendo el trabajo un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía nacional.

Que, actualmente existe vulneración de los derechos de los trabajadores, cuando es declarada la prescripción de la acción laboral implica la renuncia tácita de sus derechos constitucionales y legales.

Que, es deber insoslayable del Estado ecuatoriano brindar las máximas garantías a la clase trabajadora en todos sus ámbitos, y especialmente proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

En uso de las facultades conferidas por el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, acuerda expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese al artículo 4 la acepción: "imprescriptibles". Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles. Será nula toda disposición en contrario".

Art. 2.- Refórmese el artículo 635: La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo no prescriben por causas de temporalidad bajo ninguna circunstancia. Podrán ser demandadas a consideración expresa del actor en cualquier instante.

DISPOSICIÓN GENERAL.- Quedan derogadas expresamente todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

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

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de las Comisiones Legislativas de la Asamblea Nacional, a los _____ días del mes de _____ del 2014.

---------- **----------**

EL PRESIDENTE **EL SECRETARIO**

ASAMBLEA NACIONAL

10. BIBLIOGRAFÍA.

1. ACOSTA Alberto. **EL BUEN VIVIR PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS**. Conferencia en el Encuentro Latinoamericano del Foro Mundial de Alternativas, 2008.

2. CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001.

3. CARRIÓN, Cueva Luis.- **EL JUICIO ORAL LABORAL**.- Teoría, practica y jurisprudencia.- Edición Cueva Carrión. 2009. Pág. 180

4. **CÓDIGO CIVIL**. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, actualizado a Julio de 2009.

5. **CÓDIGO DEL TRABAJO**. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, actualizado a Julio de 2009.

6. **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**. Corporación de Estudios y Publicaciones., Quito – Ecuador, actualizada a diciembre del 2011.

7. **COROMINAS**.J. **DICCIONARIO CRÍTICO ETIMOLÓGICO DE LALENGUA CASTELLANA**, Edit. Luzmudi. Tomo. 1. Madrid-España. 1995.

8. DE LA VILLA GIL, Luis**. "EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES".** En: Revista de Política Social. No. 70. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1970.

9. GIORLANDINI, Eduardo.- **Derecho del Trabajo**. Algunas Cuestiones del Derecho Laboral.- Equipo Federal de trabajo.- Colombia.

10. H C NIPPERDEY, Alfred Hueck. **COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO.**2005. 5º Edit. Ampliada y Revisada. Madrid. Edit. Revista del Derecho Privado.

11. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm

12. JOVANÉ BURGOS, Jaime Javier (2011). **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo I (Sección Individual).- Editorial Cultural Portobello.

13. OCHOA, Guillermo. **COMPENDIO PRÁCTICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL ECUATORIANA.** Fondo de Cultura Ecuatoriana. 1996.

14. PÁEZ, Andrés**. EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.

15. PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos**. DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**. Editorial Universitaria Ramón Aces. Santiago-Chile.1996.

16. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1978). **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**. DEPALMA, ARGENTINA.2005.

17. SALAZAR, Miguel Gerardo. **"CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**". 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá.

18. TANDAZO ROMÁN, Carlos.- "**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL**".- Edición – 2010- Loja – Ecuador.

19. TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I.** Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008.

20. Universidad de Cuenca. **MERMORIAS DEL SERMINARIO INTENACIONAL**: **"RETOS DEL BUEN VIVIR, DEMOCRACIA, MOVILIDAD HUMANA Y TERRITORIO."** 2009.

21. YCAZA, Patricio**. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO.** Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Reimpresión. 1995.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

TEMA:

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR.

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA:

Judith Alexandra Mora Sanmartin

DIRECTORA:

Loja – Ecuador

2014

1.- TEMA

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR.

2.- PROBLEMÁTICA

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 con respecto al trabajo declara que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[42]

De igual forma, en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador se declara que: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario."[43]

No obstante, el artículo 635 del Código del Trabajo establece la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales en los siguientes términos: "Las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo

[42] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.** Corporación de estudios y publicaciones.; 2008.Quito-Ecuador. Pág.29

[43] Ibídem. Pág.47

prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código".[44]

Por lo expuesto, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha declarado el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio aceptado universalmente por la Organización Internacional del Trabajo, del cual nuestro país es signatario; sin embargo en la ley secundaria específicamente en el Código del Trabajo se ha incorporado la prescripción de las acciones laborales contraviniendo expresamente a principios de rango constitucional.

En el año de 1938 fue promulgado en el Registro Oficial el Código del Trabajo, desde entonces las relaciones laborales han cambiado, actualmente se centran en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores como fuente verdadera de generación de riqueza y prosperidad para el Estado que actúa como órgano regulador.

Por lo tanto nuestro sistema legal debe considerar que la figura jurídica de la prescripción afecta a la capacidad del trabajador para accionar los órganos jurisdiccionales en cualquier tiempo, garantizando la efectividad del principio de irrenunciabilidad laboral.

[44]CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones.; 2008.Quito-Ecuador. Pág. 307

3.- JUSTIFICACIÓN

Luego de proceder a la construcción de la matriz problemática he determinado que mi problema objeto de estudio se inscribe académicamente dentro del campo del derecho laboral y que en la actualidad es de vital relevancia y denota importancia social, por cuanto los vacíos existentes en la legislación ecuatoriana generan inseguridad jurídica y más aun tratándose de normas de trascendental valor jurídico, por lo que se hace necesario reformar el Código del Trabajo, para de esta manera garantizar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador a favor de los trabajadores.

Por lo expuesto he considerado conveniente realizar el presente trabajo de investigación jurídica intitulado: "**LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR,** la misma que presenta novedad, actualidad y es aplicable a la realidad vigente.

Desde el punto de vista académico, el desarrollo de la presente investigación permitirá recopilar de forma ordenada y sistemática, información de tipo conceptual y doctrinaria en relación a la problemática planteada, mediante la utilización de fuentes primarias y secundarias. Este conjunto de conceptos y categorías jurídicas será de gran utilidad para

quienes pretendan abordar posteriores estudios o análisis en torno al tema propuesto.

Por tanto se justifica académicamente, en cuanto cumple con las exigencias prescritas en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo-jurídico con aspectos inherentes a las materias de derecho positivo, para optar por el título de Abogada.

A nivel estrictamente jurídico, se demostrará la necesidad de la tutela efectiva del Estado en la protección de los derechos de los trabajadores, enfatizando que el principio de irrenunciabilidad laboral implica la imposibilidad jurídica de ejercer acciones laborales por parte del trabajador, cuando ha transcurrido tres años contados desde la terminación de la relación laboral.

En relación a la factibilidad de la investigación, debo manifestar que cuento con la disponibilidad de tiempo necesario para la ejecución del presente trabajo investigativo. Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación jurídica propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, cuento con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para su estudio causal explicativo,

4.- OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario acerca de la figura jurídica de la prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos laborales, y del principio de irrenunciabilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar que las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.

2. Establecer que la prescripción de las acciones laborales implica la renuncia de los derechos laborales de los trabajadores.

3. Efectuar el estudio teórico de la legislación comparada en cuanto a la prescripción de los derechos laborales del trabajador.

4. Realizar reformas legales al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo, estableciendo la imprescriptibilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.

5.- HIPÓTESIS

La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos e intereses de los trabajadores.

6.- MARCO TEÓRICO

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: "Es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica." [45] La Constitución de la República del Ecuador contiene declaraciones de derechos y principios que garantizan la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

En la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en el año 2008 no contiene mención expresa en la que se declare la prescripción de los derechos e intereses de los trabajadores.

[45] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.** Corporación de estudios y publicaciones. 2008.Quito-Ecuador. Pág.189

LOS TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES: Son instrumentos de ratificación obligatoria para los Estados miembros de una organización internacional. En el ámbito laboral la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo.

Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito, ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Los instrumentos ratificados en la Organización Internacional del Trabajo, bajo la modalidad de Tratados o Convenios Internacionales son de aplicación vinculante y obligatoria para los Estados signatarios.

LAS LEYES ORDINARIAS Y ORGÁNICAS. De conformidad a la Constitución de la República del Ecuador; "serán leyes ordinarias: Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución; las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías Constitucionales; las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados; las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica."[46]

[46]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.** Corporación de estudios y publicaciones. 2008. Quito-Ecuador. Pág.82

En cuanto a la legislación laboral, el cuerpo normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores es el Código Laboral, promulgado en el año de 1938.

LOS DECRETOS Y REGLAMENTOS. Un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

Los reglamentos son normas jurídicas de carácter general dictadas por el poder ejecutivo. Su rango en el orden jerárquico es inmediatamente inferior a la ley, y generalmente la desarrollada.

En el ámbito del derecho laboral se han dictado varios Decretos Ejecutivos para norma aspectos específicos de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Por ejemplo, los Decretos Ejecutivos en los que se declara obligatorio un contrato colectivo.

ACUERDOS Y LAS RESOLUCIONES

Un acuerdo es, en Derecho, una decisión tomada en común por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto, tratado o resolución de organizaciones, instituciones, empresas públicas o privadas.

Es, por lo tanto, la manifestación de una convergencia de voluntades con la finalidad de producir efectos jurídicos. El principal efecto jurídico del acuerdo es su obligatoriedad para las partes que lo otorgan naciendo para las mismas obligaciones y derechos. Es válido cualquiera que sea la forma de su celebración, oral o escrita, siempre que el consentimiento de los otorgantes sea válido y su objeto cierto, determinado, no esté fuera del comercio o sea imposible. Por ejemplo; en la contratación colectiva las partes establecen acuerdos que serán suscritos por las partes intervinientes; los inspectores de trabajo emiten resoluciones en los asuntos de su competencia.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

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 ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional.

Entre los derechos constitucionales aplicados al ámbito laboral constan:

- Derecho al trabajo.

- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Derecho a la seguridad social.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal.
- Derecho a negociar colectivamente.

TRATADOS INTERNACIONALES

“Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

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:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas.
- 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 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."[47]

LA COSTUMBRE

"La costumbre es el uso implantado en una comunidad y considerado por ella como jurídicamente obligatoria. Es la observancia constante y uniforme de un cierto comportamiento por los miembros de una comunidad, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica. En las sociedades poco evolucionadas era la principal fuente del derecho. En el derecho contemporáneo, el papel de la costumbre es modesto, si se lo compara con el de la ley.

No obstante, en algunas ramas del derecho, y particularmente en el comercial, su campo de aplicación es bastante amplio. Es en el sistema anglosajón donde la costumbre tiene una importancia primordial. Pero aún en él, lo que los jueces aplican, más que la costumbre en sí, es la expresión de ésta a través de los fallos de los tribunales; en realidad el common law, originado en la costumbre, es hoy derecho jurisprudencial. La costumbre, independientemente de su valor autónomo tiene mucha importancia como antecedente histórico de la ley.

[47] **OPCIT**. TRUJILLO, Julio César. Pág.95

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 Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones."[48]

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

---

[48] **VIDA SORIA,** José. **NORMAS LABORALES BÁSICAS**. ED. Comares. Bogotá- Colombia. 2003. Pág. 356

Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalaré algunos principios básicos del Derecho laboral.

Principio Protector

“El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo

diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 15 horas.

Principio de Razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla."[49]

EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CUANTO A LA IRRENUNCIABILIDAD Y LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.

La norma constitucional en cuanto a la irrenunciabilidad laboral se encuentra desarrollada en el Código del Trabajo, como ley secundaria, en sus artículos 635, 636 y 637. El artículo 635 del Código Laboral establece: "La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los dispuesto en los artículos que siguen y en los

[49] **GUERRÓN AYALA**, Santiago: Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador, Tesis Maestría, UASB, 2001.Pág. 180

demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este código."[50]

El artículo 636 del Código Laboral establece: "Prescriben en un mes estas acciones: a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado."[51]

El artículo 637 del Código Laboral establece: "La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita."[52]

El artículo 635 señala que, las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral**.** A su vez, el artículo 636 contiene los casos especiales de prescripción de la acción, en el plazo de un mes. Por su parte, el artículo 637 invoca las normas del Derecho Civil para efecto de la suspensión e interrupción de la prescripción de tres años.

---

[50] **CÓDIGO DEL TRABAJO**. Corporación De Estudios Y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador. Pág. 307

[51] Ibídem.Pág. 307

[52] Ibídem.Pág. 308

Por un lado el ordenamiento laboral que establece principios protectores que buscan colocar al trabajador en una situación de igualdad jurídica ante la figura de su empleador, y a su vez dentro de estos principios protectores aparece el de irrenunciabilidad, el cual busca evitar que se prive al trabajador de derechos adquiridos aprovechando su inferioridad y debilidad, frente a la parte fuerte de la relación.

Por otro lado, encontramos la figura jurídica de la prescripción, como aquel interés estatal consolidado como aquella seguridad jurídica perseguida por todo Estado, y anhelada particularmente por los empresarios para la protección de sus intereses económicos.

Si bien es cierto que la prescripción como figura legal estrictamente civilista, se ampara en el principio de la seguridad jurídica, la legislación sustantiva civil concede un límite de tiempo a la parte actora para ejercer su acción.

Por su parte, estrictamente no considero que sea correcto postular de modo general la imprescriptibilidad de todas las acciones derivadas del derecho del trabajo, puesto que ello implicaría un desequilibrio entre los dos intereses contrapuestos.

Entendido así, la imprescriptibilidad de los derechos laborales implicaría renunciar por completo a la seguridad jurídica al amparo de proteger hasta las últimas consecuencias la dignidad e integridad del trabajador.

Los derechos del trabajador, como pueden ser el derecho al salario o al cobro de las indemnizaciones debidas por incumplimientos del empleador, no deben ser considerados derechos económicos de índole patrimonial, sino que se trata de derechos humanos fundamentales. Se trata de derechos que, aun cuando se determinen en valores de dinero, se encuentran íntimamente relacionados con el derecho fundamental del orden jurídico, la dignidad de la persona humana, por lo tanto, se trata de derechos humanos fundamentales que hacen al respeto de la esencia misma de la persona, de su dignidad; por lo tanto debe declararse la imprescriptibilidad de derechos laborales a nivel constitucional.

7.- METODOLOGÍA

7.1 MÉTODOS.

Es válida la concreción del **MÉTODO CIENTÍFICO** para señalar el camino a seguir en la investigación propuesta.

El método científico de la investigación se utilizará desde el instante mismo de la identificación del problema, pues constituye la guía básica para el correcto planteamiento de los objetivos, la hipótesis y la metodología a utilizar.

Por medio del desarrollo de la matriz problemática, logré identificar que actualmente es necesario incorporar reformas legales para impedir que las

acciones provenientes de los actos y contratos laborales prescriban en tres años contados desde la terminación de la relación laboral.

EL MÉTODO ANALÍTICO

Este método se utilizará en el instante en que el problema es desintegrado racionalmente en sus componentes para establecer sus caracteres generales y específicos, para examinar y establecer las relaciones entre dichos componentes con el todo problemático. El método analítico se aplicará durante todo el desarrollo de la investigación, y de manera especial en el momento de formular la propuesta de reforma al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo.

EL MÉTODO SINTÉTICO

Los conceptos juicios y proposiciones resultantes del proceso anterior, mediante un examen crítico, será de utilidad para verificar el cumplimiento de los objetivos, estableciendo conclusiones, y recomendaciones de solución al problema propuesto.

En la presente investigación el método sintético resulta del hecho de que una vez efectuado el análisis pormenorizado de las partes, estas se reunifican en un todo sistemático, facilitando plantear posibles soluciones al problema investigado.

MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO

Por medio del método inductivo se partirá de caracteres o principios generales a particulares. El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas. Por lo tanto, supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión sólo puede ser verdadera.

La inducción y la deducción son de vital relevancia en la investigación jurídica, por medio de la formulación de premisas, estudiando casos particulares se concluirá con argumentos universales, que se utilizarán al momento de analizar e interpretar los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

7.2.- PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Serán los procedimientos de la observación, análisis y síntesis las que me coadyuvarán a concretar la investigación jurídica propuesta, apoyándome en técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico, y de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará en consultas de opinión a jurisconsultos de nuestra ciudad conocedores de la temática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta profesionales para las encuestas, y 5profesionales del para las

entrevistas; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis principal.

Los datos de la investigación empírica se presentarán en tablas o cualquier gráfico estadístico, y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos y la contratación de la hipótesis.

7.3 Esquema provisional de informe final.

El informe final de la investigación propuesta seguirá el esquema previsto en el artículo 151 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: el título, resumen en castellano y traducido al inglés; introducción; revisión de literatura; materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, y, anexos. Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que se establezca un esquema provisional de informe final de la investigación de acuerdo al siguiente procedimiento.

En primer lugar, se desarrollará el acopio teórico, comprendiendo:

a) **Marco teórico conceptual**.-Estableciendo los conceptos y categorías científicas; definiendo los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intagibilidad laboral y la figura jurídica de la prescripción de acciones provenientes de actos y contratos laborales.

B) Marco doctrinario.- En el que se exponen de forma sistemática las teorías y concepciones jurídicas de los diversos autores y tratadistas sobre la problemática planteada.

C) Marco Jurídico. Se expondrá la normativa constitucional y legal de los principios rectores de la relación laboral.

En segundo lugar, los resultados obtenidos mediante la investigación de campo se ordenarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

1) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.

2) Presentación y análisis de resultados de la entrevista.

En un tercer nivel, se desarrollará la síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de:

1) Verificación de objetivos y de contrastación de hipótesis.

2) La deducción de conclusiones.

3) El planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la investigación.

8.- CRONOGRAMA 2014

Nro. De orden.	Tiempo en meses.	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	Tiempo en semanas.	I	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Actividades.																				
1	Selección de tema y problema.	X	X																		
2	Elaboración del Marco Referencial, justificación y objetivos.		X	X	X																
3	Diseño del proyecto de tesis.					X	X	X	X												
4	Trámite para la aprobación del proyecto.									X	X										
5	Acopio de la Información Bibliográfica.											X	X								
6	Investigación de Campo													X	X						
7	Presentación y análisis de los resultados de la investigación.															X	X				
8	Informe final																X	X			
9	Defensa y Sustentación																		X	X	X

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

RECURSOS MATERIALES

DETALLE	USD. $
ELABORACIÓN DEL PROYECTO	**200,00**
MATERIAL DE ESCRITORIO	**80,00**
BIBLIOGRAFÍA ESPECIALIZADA	**150,00**
Elaboración del Primer informe.	**120,00**
Reproducción del informe final.	**300,00**
IMPREVISTOS	**100,00**
TOTAL	**950,00 USD**

El total de gastos asciende a la suma de NOVECIENTOS CINCUENTA dólares americanos, que serán financiados con recursos propios del autor.

Recursos Humanos.

- **Director de Tesis**: Por designarse
- **ENTREVISTADOS**: 2 Jueces y 1 Inspector Provincial de Trabajo.
- **ENCUESTADOS**: 30 Abogados en libre ejercicio profesional.
- Proponente del proyecto. **Judith Alexandra Mora Sanmartin**

10. BIBLIOGRAFIA.

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, 2008, Quito – Ecuador.

- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001. Pág.320

- Corporación de Estudios y Publicaciones, **CÓDIGO DEL TRABAJO**, actualizado a marzo de 2012, Quito – Ecuador.

- **CUEVA CARRIÓN,** Luis. **PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL**. Edit. Edino. Quito-Ecuador.2009.

- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: **TEORÍA GENERAL DEL PROCESO**, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997. Pág. 453

- **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires Argentina, 1998. Pág.508

- **GUERRÓN AYALA**, Santiago: Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador, Tesis Maestría, UASB, 2001. Pág. 398.

- **GUZMÁN LARA,** Aníbal**. DICCIONARIO EXPLICATIVO DEL DERECHO DE TRABAJO EN EL ECUADOR.** Pág.420

- **OCHOA, Guillermo. COMPENDIO PRÁCTICO DE LA CONTRATACION LABORAL ECUATORIANA**. Fondo de Cultura Ecuatoriana. 1996. Pág. 356

- OSSORIO, Manuel, **DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES**, Ed. Heliasta, Bs. As. Argentina, 2003. Pág.480.

- Páez Benalcázar, Andrés, **EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**, Quito, Ediciones legales S.A., 2004. Pág. 269.

- **REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO,** Universidad Nacional de Loja, 2009, pp.26.

- **TENA** Rafael, y **MORALES** Hugo: **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,** Editorial Trillas, primera reimpresión, México, junio 2002

- TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO**. Tomo I. Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008. Pág. 55

- **VIDA SORIA,** José. **NORMAS LABORALES BÁSICAS**. ED. Comares. Bogotá- Colombia. 2003.

ANEXO 2: (ENCUESTA Y ENTREVISTA)

FORMULARIO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

Estimados señores profesionales del Derecho, en esta oportunidad me es grato solicitarle muy comedidamente su valioso aporte y criterio profesional contestando a las siguientes preguntas contenidas en la presente encuesta de la investigación que la he titulado: **"LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR".**

1. ¿Considera usted que la legislación ecuatoriana efectivamente, garantiza los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República?

SI ( )

NO ( )

PORQUÉ……

……

2. ¿Considera usted que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados a favor del trabajador?

SI ( )

NO ( )

PORQUÉ……

……..……

…..……

3. ¿Considera usted que la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador?

SI ( )

NO ( )

PORQUÉ……..

……..……

…..……

4. ¿Considera usted que las acciones provenientes de actos o contratos laborales deben ser imprescriptibles?

PORQUÉ……..

……..……

…..……

5. ¿Considera usted necesario incorporar una reforma legal, en el que se considere a los derechos laborales como imprescriptibles?

PORQUÉ……..

……..……

FORMULARIO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

Estimados señores profesionales del Derecho, en esta oportunidad me es grato solicitarle muy comedidamente su valioso aporte y criterio profesional contestando a las siguientes preguntas contenidas en la presente entrevista de la investigación que la he titulado: **"LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES Y SU CONTRAVENCIÓN EXPRESA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL TRABAJADOR".**

1.- ¿CÓMO AUTORIDAD, CUÁL ES SU PERSPECTIVA RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

……

……

……

2. ¿AL MOMENTO DE DARSE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE FALENCIAS CONSIDERA USTED QUE EXISTEN?

……..……

…..……

3. ¿QUÉ CRITERIO LE MERECE A USTED El ORDENAMIENTO JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFERENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

……..……

…..……

4. ¿A SU CRITERIO PERSONAL CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

……..……

…..……

5. ¿ESTARÍA USTED DE ACUERDO PROPONER REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESPECÍFICAMENTE DECLARANDO A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR COMO IMPRESCRIPTIBLES?

……..……

…..……

ÍNDICE

CARÁTULA ..... **I**
CERTIFICACIÓN ..... **II**
AUTORÍA ..... **III**
CARTA DE AUTORIZACIÓN ..... **IV**
DEDICATORIA ..... **V**
AGRADECIMIENTO ..... **VI**
TABLA DE CONTENIDO ..... **VII**
1. TÍTULO **1**
2. RESUMEN **2**
ABSTRACT **6**
3. INTRODUCCIÓN **9**
4. REVISIÓN DE LITERATURA **11**
4.1. MARCO CONCEPTUAL **11**
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO **11**
4.1.2. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO **12**
4.1.3. EL TRABAJADOR **13**
4.1.4. EL EMPLEADOR **14**
4.1.5. El JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL **15**
4.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL **17**
4.1.7. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDADLABORAL **18**
4.1.8. LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN **20**
4.1.9. PRINCIPIOINDUBIO PRO-OPERARIO **23**
4.1.10. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO **25**
4.2. MARCO DOCTRINARIO **27**
4.2.1. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA DEL DERECHO LABORAL **27**
4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO **37**
4.2.2.1. LA PRIMERA ETAPA **38**
4.2.2.2. SEGUNDA ETAPA. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL **42**
4.2.2.2.1 MOVIMIENTOS SOCIALES **46**
4.2.2.3. TERCERA ETAPA. EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI **47**
4.2.2.4. EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR **51**
4.2.2.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO **55**
4.3. MARCO JURÍDICO **58**
4.3.1 ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO **58**
4.3.1.1 LA LITIGACIÓN ORAL EN LOS PROCESOS LABORALES **61**
4.3.1.2 LA CONTRATACION INDIVIDUAL **68**
4.3.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA RELACIÓN LABORAL **72**
4.3.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL **82**
4.3.2.2. EL PRINCIPIO DEL INDUBIO PRO-OPERARIO **84**
4.3.3. ESTUDIO DE LA LEGISLACION COMPARADA **87**
4.3.3.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA **90**
4.3.3.2LEGISLACIÓN CHILENA **94**
4.3.3.3 LEGISLACIÓN COLOMBIANA **96**

5. MATERIALES Y MÉTODOS **97**
5.1. MATERIALES **97**
5.2 MÉTODOS **99**
5.2.1 MÉTODO CIENTÍFICO **100**
5.2.2 EL MÉTODO SINTÉTICO **101**
5.2.3 MÉTODO INDUCTIVO- DEDUCTIVO **101**
5.2.4 MÉTODO EXEGÉTICO **102**
5.2.5 MÉTODO COMPARATIVO **102**
5.2.6 MÉTODO ESTADÍSTICO **103**
5.2.7 MÉTODO ANALÍTICO **104**
6. RESULTADOS **106**
6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS **106**
6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS **117**
7. DISCUSIÓN **128**
7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS **128**
7.1.1. OBJETIVO GENERAL **128**
7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS **129**
7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS **131**
7.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL QUE SUSTENTA LA PROPUESTA **133**
8. CONCLUSIONES **137**
9. RECOMENDACIONES **140**
9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL **142**
10. BIBLIOGRAFÍA. **145**
11. ANEXOS **149**
ÍNDICE **180**