UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“NORMASE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE GARANTICE SU EFECTIVIDAD CONTRACTUAL”

Tesis, previa la obtención del título de Abogada.

Directora: María Antonieta León Ojeda

Postulante: Andrea Fernanda Paladines Bernal

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

DRA. MARÍA ANTONIETA LEÓN OJEDA DOCENTE DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

C E R T I F I C O:

Que el trabajo de investigación denominado "NORMASE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE GARANTICE SU EFECTIVIDAD CONTRACTUAL", previo a optar por el grado de Abogada en Jurisprudencia, ha sido dirigido en todas sus partes, cumpliendo con las disposiciones emitidas por las autoridades, leyes, reglamentos y disposiciones dela Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja; por lo expuesto autorizo su presentación y sustentación pública ante los organismos pertinentes.

Loja, Julio 2014

Dra. María Antonieta León Ojeda

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Andrea Fernanda Paladines Bernal, 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.

FIRMA .....

AUTOR : Andrea Fernanda Paladines Bernal

CEDULA : 1103713382

FECHA : julio 2014

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

Yo, Andrea Fernanda Paladines Bernal, declaro ser autor de la tesis titulada "NORMASE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE GARANTICE SU EFECTIVIDAD CONTRACTUAL", como requisito para optar al grado de ABOGADA, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el repositorio digital institucional.

Los usuarios pueden consultar los contenidos de este trabajo en el R.D.I, 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 10 días del mes de julio del 2014, firma la Autora.

FIRMA .....

AUTOR : Andrea Fernanda Paladines Bernal

CEDULA : 1103713382

DIRECCIÓN : Loja, Av Turunuma y Calle Cadiz

CORREO ELECTRÓNICO: faguilars24@hotmail.com

TELÉFONOS: 0987128383

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dra. María Antonieta León Ojeda

DIRECTOR DE GRADO: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)
Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos
Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sentido reconocimiento a la Universidad Nacional de Loja querida Alma Mater, a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja; a sus Autoridades, Docentes por su trabajo tesonero en la formación profesional, de manera especial mi agradecimiento a la Dra. María Antonieta León Ojeda, quien con su característica profesional ha contribuido en la realización de esta Tesis de Grado.

Andrea Fernanda Paladines Bernal

DEDICATORIA

De manera especial agradezco su apoyo incondicional a mis padres, a mi Esposo y mis hijos, por creer en mí y ser el sustento diario para cumplir esta meta que siempre me lo propuse, por su tiempo para dedicarlo a obtener este nuevo logro de mi vida profesional, y por estar siempre ahí, a mis hermanos, familiares y amigos, que siempre han confiado en mí, gracias.

Andrea Fernanda Paladines Bernal

TABLA DE CONTENIDOS

Portada
Certificación
Autoría
Carta de Autorización
Agradecimiento
Dedicatoria
Tabla de Contenidos
1. TITULO
2. RESUMEN
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1. MARCO CONCEPTUAL
4.1.1. DERECHO LABORAL
4.1.2. EL TRABAJO
4.1.3. RELACIONES LABORALES
4.1.4. EMPLEADOR
4.1.5. TRABAJADOR
4.1.6. LOS PRINCIPIOS LABORALES
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. HISTORIA LABORAL ECUATORIANA
4.2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.
4.2.3. DEL CONTRATO DE TRABAJO
4.2.4. LOS PROBLEMAS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LOS TRABAJADORES.
4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES

4.3.3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
4.3.4. EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR
5. MATERIALES Y MÉTODOS.
5.1. MATERIALES
5.2. MÉTODOS
5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
6. RESULTADOS
6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.
6.1.1. ENCUESTA
6.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS
7. DISCUSIÓN
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
7.2. HIPÓTESIS
7.3. ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO QUE FUNDAMENTA EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
ÍNDICE

1. TITULO

NORMASE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE GARANTICE SU EFECTIVIDAD CONTRACTUAL

2. RESUMEN

La Declaración Universal de Derechos Humanos es una de las disposiciones más amplias del documento internacional y cobija todos los derechos referente a los trabajadores, reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, a seleccionar su empleo, a la protección social contra el desempleo, a la remuneración por su empleo, a la organización sindical y a que no se le discrimine al momento de recibir un salario, es decir, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Las Leyes Laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción, el Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador, el trabajo es fuente inagotable de preceptos y acuerdos, que por razón del trabajo a ejecutar pueden derivar como instrumentos útiles a las fuentes de producción, que las convierten en normas jurídicas, y se vuelven eficaces.

El trabajador, es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo, y además se considera a toda persona natural denominada

asalariado, jornalero, empleado, obrero, comisionista, operario, oficinista, agente, que presta el servicio o ejecuta las obras personalmente, para un patrono a cambio de una remuneración.

El derecho laboral, protege a los trabajadores estableciendo garantías mínimas, a las que deben sujetarse los contratos de trabajo, y cualquier disposición que limite o elimine estos derechos mínimos se considerará como nula, basándose en los principios generales de justicia, equidad e igualdad, pero también atiende a principios propios exclusivos de la materia laboral, uno de importancia es el principio protector que busca asistir principalmente al trabajador, que en favor de la duda, es decir, que en caso de incertidumbre se buscará la interpretación más favorable para el trabajador, durante la relación laboral contractual.

ABSTRACT

The Universal Declaration of Human rights is one of the most wide dispositions of the international document and shelters all the rights relating to the workers, admits that every person has rightly to the work, to selecting his employment, to the social protection against the unemployment, to the remuneration for his employment, to the union organization and that should not be discriminated to the moment to receive a salary, that is to say, every person who works has right to an equitable and satisfactory remuneration, which he assures him, as well as to his family, an existence in conformity with the human dignity and that will be completed, in necessary case, by any other means of social protection.

The Labor Laws will be inspired in the harmony between the capital and the work as factors of production, the State owes tutelary the rights of the workers, and at the same time to protect the capital and to the employer, the work is an inexhaustible source of rules and agreements, which because of the work to executing can derive as useful instruments to the sources of production, which turn them into juridical procedure, and to become effective.

The worker, is every natural person who gives other one or others, natural or juridical, material, intellectual services, or of both kinds, by means of the payment of a remuneration and by virtue of a contract or relation of work,

and in addition it thinks every natural person named employee, laborer, employee, worker, commission agent, operative, office worker, agent, that it gives the service or executes the works personally, for an employer in exchange for a remuneration.

The labor law, it protects the workers establishing minimal guarantees, to which they must subject the contracts of work, and any disposition that limits or eliminates these minimal rights will be considered to be like void, being based in the general beginning of justice, equity and equality, but also he attends to own exclusive beginning of the labor matter, one of importance is the protective beginning that it seeks to attend principally the worker, that in favor of the doubt, that is to say, that in case of uncertainty will look for the most favorable interpretation for the worker, during the labor contractual relation.

3. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales deberes que la Constitución de la República confiere al Estado, es precisamente, el de procurar un máximo de seguridad jurídica en al ámbito social, cuyo principal objetivo es la vinculación con la sociedad a través del estudio de problemáticas trascendentes y relevantes, presentó la presente Investigación Jurídica intitulada **"NORMASE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE GARANTICE SU EFECTIVIDAD CONTRACTUAL"**, la misma que busca a través de un prolijo estudio jurídico-doctrinario subsanar el mencionado vacío legal, que redunda ausencia de garantías a los derechos de los trabajadores, al tener derecho al pago de las utilidades generadas por su Empleador, y que se apliquen los principios laborales en el Ecuador.

Dentro de la Primer Sección denominada "***Cuerpo del Informe Final****",* se encuentran desarrollados los siguientes ítems: **Revisión de Literatura** que comprende **a) Marco Conceptual** donde establezco cuestiones teóricas acerca de temas como la ley y su clasificación en la doctrina nacional; ***b) Criterios Doctrinarios***, respecto de los argumentos y opiniones de diversos tratadistas con relación a problemáticas concretas vinculadas al tema de estudio; y **c) Marco Jurídico**, acerca de la legislación

constitucional y legal ecuatoriana, respecto del tema de estudio que en sentido genérico se refiere al régimen de los derechos de los trabajadores al pago de Utilidades; **4. Materiales y Métodos,** donde me permito hacer conocer los materiales, métodos, técnicas y procedimientos científicos utilizados en el transcurso de la investigación tanto documental como de campo, y que sirvieron como respaldo para la consolidación de los importantes resultados obtenidos; ***5. Presentación de Resultados,*** *los mismos que fueron obtenidos* a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, por medio de presentaciones gráficas e interpretaciones tanto cualitativas como cuantitativas, que fueron complementadas a través del estudio de casuística realizado en nuestra localidad. En base a los resultados cualitativos como cuantitativos obtenidos, fue posible concretar el ítem ***6. De la Discusión***, donde se presenta el análisis crítico de la problemática, la verificación de objetivos generales y específicos, contrastación de hipótesis y finalmente la fundamentación jurídica que sustenta la reforma legal.

Finalmente, dentro de la Sección Segunda denominada "***Síntesis del Informe Final",*** presento las conclusiones con sus respectivas recomendaciones, a las que he podido arribar una vez concluida la fase teórica y de campo de mi investigación jurídica, para plantear por último una sustentada y razonada propuesta jurídica que considero de gran beneficio para nuestra legislación.

Concluido así mi trabajo, aspiro haber cumplido satisfactoriamente con este valioso requerimiento científico que nuestra querida Universidad nos propone como reto final y espero que los contenidos y criterios desarrollados en la misma sirvan a las futuras generaciones de estudiantes como un medio de apoyo a su formación.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO LABORAL

En el Derecho Laboral, existen aspectos que pueden encuadrar dentro del ámbito privado, por lo cual se torna ambigua o impropia e inexacta la pretensión de ubicarlo en uno de los dos campos.

El Derecho Laboral no debe confundirse con el conjunto de disposiciones que pretenden amparar al trabajador de los siniestros que ocasionaría el accidente de trabajo o la enfermedad profesional aunque éstas deben tenerse como parte de la misma cuestión. Como se ha sostenido, la protección es el reconocimiento de la situación desigual existente entre las clases y entre los individuos y, de que tal realidad, permite que la igualdad formal contemplada en la esfera jurídica, devenga en injusticia.

El Derecho Laboral, constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho en General y especialmente el derecho Social, podría decirse que el carácter tuitivo es al “Derecho Laboral lo que la obligatoriedad es a todo el Derecho; sin él no es posible considerar su existencia real y, como veremos más adelante, es uno de los aspectos que se ha convertido en la

piedra de toque en las actuales tendencias que se impulsan desde las esferas estatales y empresariales"[1]

De las numerosas definiciones que sobre el derecho del Trabajo podemos encontrar con los tratadistas, señalaremos la que adopta nuestro Código de Trabajo en su Art. 1 que dice: "Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican las diferentes modalidades y condiciones de trabajo" [2]

De acuerdo a los fines del derecho del trabajo, considero que, éste está inmerso dentro del conjunto de principios y normas e instituciones que su objetivo es el de proteger dignamente a los trabajadores, ya que ellos viven de su esfuerzo tanto material como intelectual, para la realización de sus necesidades y anhelos, es decir el vivir dignamente dentro de la sociedad, de manera justa y equitativa.

Al ser el derecho laboral, el conjunto de preceptos y normas jurídicas que se aplican al hecho social laboral, como lo son las relaciones laborales, entre trabajadores y patronos, sean estos tanto del sector público como privado, y para con la colectividad y el país, se presume en general que dicha normativa tendrá como objetivo el mejoramiento de las condiciones laborales, en especial para con los trabajadores, que dentro de la justicia social a través de la regulación de dichas relaciones; pues el hecho social

1 DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, Colección Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Tomo 28, Vol. I, Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983, Pág. 35

2 CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero 2.005, Pág. 1.

del trabajo, comprende una protección y tutela del trabajo, a través del contenido del derecho laboral.

4.1.2. EL TRABAJO

"El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques, su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, que a lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud (trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad). A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo"[3].

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador está sujeta a diversas leyes y convenios, otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo, el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras.

En la actualidad, la forma de trabajo es asalariado en relación de dependencia, el trabajador establece un contrato con su empleador, en el

[3] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo, el precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo), otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia, y el trabajo informal en relación de dependencia.

Es de mi criterio personal que el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano, en este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, por lo tanto, es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada, en el sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

4.1.3. RELACIONES LABORALES

“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, es decir la relaciones laborales, en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos

y obligaciones de ambas partes, por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa"[4].

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal; y, las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Por lo tanto las relaciones laborales puede definirse como, la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, así como de los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia

[4] CASTRO Orbe Rube, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso. Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de que manera.

Su objeto de análisis radica en el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, a su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. El conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas.

“Las relaciones industriales, se refieren al vínculo que se establece entre la parte administrativa de una empresa y los trabajadores, muchas veces, la relación se entabla entre los directivos y el sindicato (en representación de los trabajadores), es decir se trata de un conjunto de normas,

procedimientos y recomendaciones que se desarrollan con el objetivo de alcanzar la eficiencia y cumplir con los objetivos de la empresa"[5].

Las relaciones industriales como disciplina surgen de la creencia de que la principal ventaja competitiva de una empresa es su gente, es decir, las personas que trabajan en ella, por lo tanto, para el éxito de los negocios de la empresa, es imprescindible que sus directivos y empleados trabajen en armonía en pos de los objetivos empresariales. Los responsables de recursos humanos deben seleccionar, formar y entrenar a la fuerza laboral de forma adecuada para que ésta logre su desarrollo personal y profesional. De esta manera, la empresa contará con empleados motivados que impulsarán sus acciones.

Cabe destacar que los actores que intervienen en las relaciones industriales son los ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia, este es un proceso activo, donde se crean reglas o se adaptan las existentes según el contexto, por eso, la tarea de las relaciones industriales es administrar e interpretar los procesos productivos, donde estas reglas funcionan como guía.

Hay reglas que son generales y se originan en el gobierno, por ejemplos aquellas que fijan el salario mínimo y otras que son particulares que dependerán del grado de institucionalización del sector y la empresa.

---

[5] CASTRO Orbe Rube, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 49.

4.1.4. EMPLEADOR

"Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte 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, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"[6].

En ocasiones se confunde empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

---

[6] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 18.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo, ese empleo debe ser libre y decente, las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Es empleador aquella persona que da empleo, es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral, como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales, y puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

4.1.5. TRABAJADOR

"Trabajador, es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual"[7].

El concepto de trabajador es aquel que 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 poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador

[7] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 23.

puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

4.1.6. LOS PRINCIPIOS LABORALES

El derecho de los trabajadores, tiene características muy especiales, singulares y hasta únicos, que difieren de otras normativas legales y jurídicas, aspectos que hacen de éste un ordenamiento especial, en el que priman los criterios de protección por tratarse de grupos sociales vulnerables, en que los principios son necesarios para la eficacia en la aplicación de estas normas.

Aquí podemos encontrar los principios de salvaguardia y equidad del derecho social, en que se establecen las normas especiales por la desigualdad de condiciones entre el capital y el trabajo; el Estado debe establecer disposiciones para proteger a la parte más débil en la relación: el trabajador, ya que en la realidad en el desarrollo del trabajo, no hay igualdad de condiciones entre contratante y contratado.

En nuestro país, la característica de ser un derecho protector, se encuentra reconocida y respaldada por norma constitucional, ya que en su artículo 325 claramente establece: "Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[8].

Considero que la parte fundamental del derecho social se centra en las garantías en la relación laboral, es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, a la mujer trabajadora y a los menores, que tiene por finalidad cuidar la capacitación profesional; el desarrollo; la salud; la educación; la vida; y, la maternidad, en sus respectivos casos, garantías que se traducen en la grandeza del ordenamiento laboral apoyada en la Constitución.

"Las disposiciones de leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros, deberán mantener conformidad con las disposiciones del orden laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones dentro del trabajo, a establecer disposiciones de protección y seguridad, a velar por los intereses de los trabajadores y obreros en casos

[8] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum, Septiembre 2008, Pág. 23.

de siniestros, accidentes, enfermedades la vejez, ayuda a familiares, etc., es decir protegiendo a este grupo humano"[9].

Con estas consideraciones, es necesario hacer referencia a los principios más importantes que en materia laboral, deben tener ese espíritu protector para con la clase obrera; pues su incumplimiento debe ser causa de sanciones. Los principios laborales, más importantes son los siguientes:
Principio de Irrenunciabiliad de Derechos.- De naturaleza obligatoria, nuestro derecho positivo, siguiendo la corriente universal formula reglas sobre el particular. El Art. 4 del Código del Trabajo dice: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"[10].

De modo que si se dictase una nueva ley, que concediese nuevos derechos al trabajador, éstos serían irrenunciables; aún más, prohibirá toda transacción o renuncia de los derechos obtenidos por acuerdos ante Autoridad Administrativa o sentencia de las magistraturas del Trabajo; ésta irrenunciabilidad, norma general del Derecho Laboral es imperativa, dictada por razones de orden público; y aun cuando puedan referirse a intereses individuales o particulares, tienen carácter obligatorio y no cabe su desconocimiento ni su renuncia. En Derecho Laboral el principio de la irrenunciabilidad de derechos se funda, esencialmente, en la distinta posición en que se encuentra el trabajador en relación al empresario, y a la circunstancia de la desigualdad económica, cultural y social que existe

9 DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, Colección Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Tomo 28, Vol. I, Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983, Pág. 7.

10 CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2013.

entre el dador y el tomador de trabajo; el mismo carácter de esta rama jurídica, y su evidente carácter tutelar, impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley, le han sido asignados.

Principio de Intangibilidad.- El Art. 326, numeral 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador, incorpora al derecho Ecuatoriano del Trabajo un nuevo principio al decir que "2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"[11]; se ha de entender que con estas palabras se confiere la categoría de derechos garantizados por la Constitución y, por lo tanto, no susceptibles de desconocimiento por otras leyes.

La disposición procura que no existan normas o leyes posteriores que pretendan desmejorar los beneficios ya concebidos al grupo laboral, por ello este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales, ya que usualmente en la contratación colectiva por ejemplo, se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios para con la clase obrera. Este principio significa también que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los

11

trabajadores se encuentren establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

Considero que la constitucionalización del derecho del trabajo, consiste en la aplicación de normas, reglamentos, acuerdos, decretos; y de los principios esenciales que rigen las relaciones de trabajo, pasan ascendiendo de las leyes secundarias en que por lo general estaban consignadas, a formar parte del Derecho Constitucional, incorporándose a él en calidad de garantías fundamentales antes desconocidas.

Así se aseguran el derecho a la libertad de trabajo, y el derecho al trabajo con una remuneración justa que permita satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar; el derecho de asociación sindical destinada a velar por las condiciones de seguridad, salarios justos y equitativos, higiene laboral, vacaciones, bonificaciones, etc.; el derecho de negociación colectiva laboral y fuerza vinculante de los convenios colectivos; el derecho de huelga para la defensa de sus intereses laborales; por lo tanto, con los principios intrínsecos en el derecho social, se entienden que los derechos sociales en un sentido amplio, es el asegurar y proteger a la clase trabajadora de nuestro país.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. HISTORIA LABORAL ECUATORIANA.

La Revolución Liberal, del 5 de junio de 1895, por Eloy Alfaro, protagoniza la industrialización y las instituciones financieras con capitales Estadounidenses, desencadenándose una crisis económica en las clases laborales, ya que con la liberación de los esclavos estos tuvieron que buscar la forma de sobrevivir mediante el pago por prestar sus servicios, dando lugar a una nueva forma de explotar al trabajador. El 11 de septiembre de l916, aparece la primera Ley de Trabajo, que establece que todo trabajador laborará ocho horas diarias de lunes a sábado, menos los días domingos y fiestas cívicas; el 9 de julio de 1925, se crea la Legislación Social Juliana, por decreto del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, encargada de prevenir las normas sociales y laborales.

El Dr. Isidro Ayora, en su Presidencia Provisional, crea mediante decretos varias regulaciones de carácter laboral:

- → Crea la inspección general del trabajador, para vigilar los contratos en las ramas de la Industria;
- → Crea la Consultora del Trabajo, encargada de mejorar la clase laboral proletaria;

- → Crea la Ley de Previsión de Accidentes, asegurándolo al trabajador de que no corra ningún peligro en su labor diaria;
- → Crea la Ley de Duración de la Jornada de Trabajo, que se la regula en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales;
- → Crea la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, donde se regula los trabajos cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo y cuáles son los trabajos destinados a estos entes; y,
- → Crea la Ley que regula el procedimiento y la jurisdicción para resolver cualquier controversia de carácter laboral entre patrono y trabajador.

La Legislación Postjuliana, época en el cual el país entra en un largo período de inestabilidad política, no obstante se producen grandes cambios en la legislación laboral ecuatoriana, que comprende desde el año de 1931 hasta la presente fecha, entre los más destacados tenemos:

- → Se decreta que los empleados y trabajadores públicos o privados descansen la tarde del sábado;
- → Se amplía las funciones de la Inspectoría del Trabajo, quienes se encargarían de controlar que los patronos cumplan con la Ley y se integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- → El 21 de enero de 1936 se reforman todas las leyes del Contrato Individual del Trabajo, destacándose la aparición del: visto bueno en caso de cesación o el despide del trabajador, con la respectiva

indemnización por los años de servicio; además se crea la Ley Orgánica del Trabajo, con el objeto de asegurar al trabajador que preste sus servicios fuera del País, donde los empresarios rendían fianza con la finalidad de que el trabajador retorne al país.

Durante este periodo se avanza en lo que tiene que ver: a los trabajos eventuales y permanentes; a los salarios; a un proceso laboral para el juzgamiento de las controversias de trabajadores y empleadores; se fija indemnizaciones por accidentes de trabajo; se establece el derecho de los trabajadores a percibir un salario íntegro por su jornal de trabajo; el estado protege los salarios y sueldos de los trabajadores; y, el desahucio, como una forma de despedir al trabajador, sin que previamente se haya comprobado el motivo de su despido.

El primer Código de Trabajo, se lo expide el 5 de agosto de 1938, por el señor Presidente de la República General Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente y promulgado en el Registro Oficial en los números 78 al 81 del 14 de noviembre de 1938, la Primera Codificación al Código de Trabajo, se lo realizó el 4 de septiembre de 1961, por parte de la Comisión Legislativa, mediante 27 decretos reformatorios y dos resoluciones interpretativas. La Segunda Codificación al Código de Trabajo, se da el 7 de junio de 1971, por parte de la Comisión Jurídica, la misma que se fundamenta en 8 decretos reformatorios. La Tercera Codificación, es el

30 de junio de l978, se basa en 50 decretos reformatorios y 3 resoluciones de la Corte Suprema de Justicia.

La norma jurídica laboral se origina del derecho positivo, el cual soluciona los conflictos entre empleador y trabajador en forma legal, lógica y práctica, según lo prescrito en el Código de Trabajo y por medio del cual se administrará justicia; la legislación laboral ecuatoriana, se la crea por medio del Congreso Nacional, quien se encarga de legislar las leyes que contiene el Código de Trabajo; el Presidente de la República la sanciona y ordena publicar en el Registro Oficial; y, la ejecuta el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Función Judicial. Entes estos que se encargan de controlar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Para que este orden jurídico se aplique, es necesario que exista la Ley Suprema, la que se encuentra contemplada y regulada en la Constitución de la República del Ecuador, formada en dos partes:

- → Parte Orgánica.- Que se ocupa de la estructura, de la soberanía, forma de gobierno, de sus funciones y atribuciones; y,
- → Parte dogmática.- Que se encarga de las garantías fundamentales a los derechos individuales, familiares, de educación y cultura, de lo económico, de lo laboral y de la previsión social.

A base de estas dos partes, su alcance jurídico se impone a las demás leyes, decretos, ordenanzas, reglamentos, acuerdos, órdenes, disposiciones, pactos o tratados; y, todo lo que se oponga a esta ley suprema o la altere, no tendrá ningún trabajo como un derecho y un deber social, que el trabajador gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto o su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia; y, para la aplicabilidad de lo dicho se regirá mediante normas jurídicas de carácter laboral, conforme lo analizaremos en el siguiente punto de la presente tesis.

"El Derecho Social, constituye una de las metas más importantes de la política social, que dentro de éste se encuentra inmerso el régimen laboral, en la regulación del trabajo en el Estado, así como la dirección de la política obrera en general que descansa en la actividad productiva y en el desarrollo de la nación, en cuyo régimen se afirman prácticamente los principios jurídicos de la personalidad, para lo cual se dictan ininterrumpidamente disposiciones sociales en las cuales se hallan realizadas importantes conquistas del moderno derecho obrero que hacen de la legislación laboral un verdadero Código del Trabajo"[12].

Walter Linares, que califica la expresión del Derecho Laboral, como un poco rebuscada, estima que puede, además de ésta, emplearse

[12] GURRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Editorial Letras, México D.F., 1971, Pág. 29.

indistintamente a las del Derecho del Trabajo y la del Derecho Social, estimando, sin embargo, preferible esta última denominación por tener, a su juicio “la ventaja de incluir fácilmente dentro de ella todo lo relativo a la Seguridad Social, en este sentido tal denominación es más comprensiva que la del Derecho del Trabajo.

Justificado el régimen laboral, estimo que es la consecuencia de una disciplina joven, que por encontrarse en plena formación, presenta aun dificultades para su designación, resultando imprecisa y genérica y aun poco técnica, las razones que se podrían manifestar para esta consideración propia de la naturaleza de la legislación, porque siendo este derecho el que tienda a la justicia social, parece lógico pensar que le alcance esta denominación de Derecho Laboral, porque guarda estrecha relación con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente; porque aun cuando todo derecho tenga en cierto sentido, un significado social, éste lo tiene de un modo más especial, como reacción contra sistemas individualistas, por encierran un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que se justifique más su empleo por el hecho de comprender mayor número de materias, sino porque, dado el amplio campo de éstas, y de personas a las que alcanza.

4.2.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Partiendo del punto originario del tema, que es el trabajo, podemos manifestarlo en el sentido de que el trabajo es un derecho y un deber social, principio éste que está recogido en nuestro ordenamiento constitucional en el Art. 33 que textualmente dice: “Art. 35.- 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“[13].

Esta declaración manifiesta en nuestra Carta Magna, si bien constituye una aspiración muy antigua, puesto que el trabajo es consustancial al hombre desde sus inicios, no es menos cierto que legislativamente no ha estado siempre consagrado en ordenamientos legales y por primera vez se encuentra en la Constitución Francesa de 1946 que fuera aprobada por un referéndum del pueblo francés, en donde se sostiene que “toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo.

Bajo esta categorización la Constitución al establecer que el trabajo es un derecho y un deber social, está recogiendo dos principios básicos; el primero, el deber de trabajar y el segundo, el derecho a conseguir un

[13] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero 2013.

empleo; en definitiva, esta declaración es importante por su objetivo; es pues una función del Estado el velar porque todos los ciudadanos trabajen, cumplan con esta obligación de la sociedad y al mismo tiempo tratar de proporcionarles a todos los ciudadanos los puestos de trabajo necesarios para que ellos puedan cumplir con este deber, y de esta manera conseguir el propósito del contenido de esta norma declarativa.

Con estas consideraciones, podemos decir que una día importante en el calendario, se encuentra el día universal del trabajo, en el que los hombres y las mujeres libres de toda edad, credo y condición humana de la clase trabajadora, organizan marchas de protesta contra el abuso del poder de los gobiernos, y los privilegios de unos pocos, para mantener vivo el recuerdo de la inmolación de miles de trabajadores, asesinados en forma vil e inhumana por la Policía de Chicago el 1º de mayo de 1886, cuando luchaban por alcanzar la jornada laboral de ocho horas diarias, hoy convertida en una de las conquistas obreras más grandes, símbolo obligado del equilibrio en la relación obrero-patronal, de la índole que fuere.

En el Ecuador, las conquistas laborales, que por muchos años ha sido arduo compromiso para los trabajadores, no han sido alcanzadas por los partidos políticos, sino más bien, por la lucha tenaz y muy costosa en vidas humanas iniciada a comienzos del siglo XX, continuada con altos y bajos hasta la actualidad por algunos idealistas y visionarios, con el apoyo soterrados de algunos terratenientes y representantes de la oligarquía,

aunque estos últimos, con el evidente interés de mantener su dominación económica a través de gobiernos títeres, que la historia los recuerda como enemigos de la clase trabajadora, pese al "ejecútese" que pusieron en algunas leyes del trabajo, a las que por supuesto, les ha faltado el espíritu de Derecho social; aprobadas en el Congreso Nacional con la participación de diputados comprometidos con los grupos de poder económico, sin importarles el abatimiento moral ni la pobreza, que han traído a la clase trabajadora, la aplicación de dichas leyes.

En verdad, la vigencia de las conquistas laborales en la Constitución y el Código del Trabajo pertenecen a personas aisladas, más no a los partidos políticos y ni a los gobiernos constitucionales, porque a éstos cuando les ha correspondido aprobar normas de beneficio social para los trabajadores, siempre han recurrido al atajo de aprobar normas legales hipócritas, con apariencia de utilidad social, copiadas en normas imprácticas de Códigos extranjeros, también amasados con la levadura de la explotación a los desposeídos.

A más de lo dicho, considero que no se deben pasar por alto entre otras, dos reflexiones, tal vez las principales del 2004, como es la obligación de sentir también que el trabajador no solo es símbolo de la raíz profunda sobre la cual descansa el árbol corpulento del Estado, sino el fundamento mismo de su existencia, y que el trabajo por limitado que fuere, sin duda alguna, es la esencia de la vida y el desarrollo del ser humano, ya sea en

democracia o en cualquier régimen de gobierno, cuando se aprecia su valor, y se entiende que donde no existe trabajo, sólo aparece el espectro de la muerte, la primera; y, la segunda, que los ecuatorianos, debemos elevar una plegaria por los miles de trabajadores mártires que sucumben diariamente en las mazmorras de un capitalismo absorbente, para perseverar en el firme juramento que debemos hacer en nuestra conciencia, de alcanzar la reivindicación del trabajador, como fuerza efectiva y motor del progreso que nos permita salir de la pobreza y la miseria, pero de verdad y con dignidad, en un mundo nuevo en el que su voz se escuche por encima de intereses mezquinos de políticos capitalistas; pero entendiendo que el grito de angustia del trabajador, es una mensaje para todos, porque constituye la voz de alerta a la continuación de la vida de la familia, la patria y el futuro, sin olvidarnos también de la reivindicación de la clase profesional académica , hoy proletarizada que agoniza y los trabajadores independientes informales, que sufren la desprotección total del poder gubernamental.

Exijamos al Estado la protección, la tecnificación y el mejoramiento del nivel de vida de todos los trabajadores y los habitantes del país; y, continuemos en esta lucha eterna, sin cansarnos, en forma perseverante, con el grito de optimismo, así mismo que el Congreso Nacional, así como de toda la sociedad nos unamos y organicemos para avanzar como País, y fortificar nuestro espíritu social, con el mensaje de Joaquín Gallegos Lara, para enfrentar con coraje a las injusticias sociales y en esa forma alimentar

también el ideal dignidad y libertad en forma imperecedera, como la mejor herencia que podríamos dejar a nuestros hijos. En homenaje al trabajador, ahora gravemos en nuestra memoria este pensamiento: "El máximo bienestar posible, tanto moral como material, para toda persona, debe ser alcanzar en la realidad: trabajo, pan, libertad, seguridad, dignidad, amor y ciencia, con medios de producción a disposición de todos".

Es necesario, previamente analizar los criterios que se vierten por estudiosos del Derecho, que con distinta visión ilustran el estudio de los Derechos y Garantías laborales, como lo expresa el profesor mexicano Euquerio Guerrero, “El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos, obligaciones y garantías de trabajadores como de empresarios”[14].

De lo señalado, se puede advertir que los derechos y garantías de los trabajadores, son el conjunto de principios, normas e instituciones que lo protegen, dignifican su condición como persona, y tienen a pretender, a que todos los que viven de sus esfuerzos tanto físicos, materiales o intelectuales se les respeten por sus condiciones de obreros, no olvidemos que los trabajadores realizan una actividad que es objeto de reconocimiento, ya que ellos son el motor de la economía de los países y de las naciones, por ello importante el que las relaciones con sus

[14] GURRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Editorial Letras, Mexico D.F., 1971, Pág. 29.

empleadores o patronos, se centre en la socialización de la vida humana, y de la calidad de personas.

La Constitución de la República del Ecuador, trae consigo la normativa por la cual, se han de reconocer los derechos, garantías, así como de los deberes de los trabajadores, como de los empleadores, en que se respete dicha normativa por su carácter jerárquico de supremacía de la Constitución, ya que de ella se han de establecer, el marco legal en el Código Laboral, rector de las relaciones obrero-patronales, y del sistema laboral en nuestro país, claro está con las consideraciones legales pertinentes para ambas partes; y regula y norma los principios fundamentales de los derechos que tiene el trabajador, dispuesto en el Art. 325, que manifiesta:

"Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[15].

De acuerdo a este derecho, prácticamente estaríamos hablando que el trabajador se encuentra sujeto a los principios fundamentales del derecho social, pero que en la realidad no lo catalogamos así, en razón, que si consideramos que las actividades laborales se encuentran reguladas por el Estado y que en todo contrato se pone de manifiesto la expresión y la

[15] Constitución de la República del Ecuador, Ediciones Legales, 2013.

voluntad de quien tiene los medios de producción, entonces el derecho al trabajo depende al ámbito privado, con poca injerencia social, impidiendo la aplicabilidad del derecho social en un ciento por ciento. De todas maneras, los trabajadores, agrupados en sindicatos, en asociaciones o gremios sociales, luchan día a día que el Estado y los grandes dueños de los medios de producción, respeten los principios fundamentales del Derecho Social Laboral, conquistas que van cediendo paso a paso, imponiendo al Estado y empresarios respeten los derechos constitucionales del trabajador.

Constitucionalmente, la normativa jerárquica trae consigo, las garantías respecto del trabajo en el Ecuador, dispuesto en el Art. 326, el que manifiesta: "Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: las cuales son:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo"[16].

La táctica política ecuatoriana, se ha cobijado en la mayoría de las ocasiones bajo este principio constitucional, con lo cual han llegado al poder, donde sus promesas desaparecen y en vez de mantener una estabilidad laboral, la desocupación y la subocupación aumenta. Es obligación del Estado, a través de su programa de gobierno crear fuentes de trabajo con buenas remuneraciones, para poner en práctica el mandato

[16] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Septiembre 2008.

constitucional, con lo que se eliminaría la desocupación y se evitaría que la mano de obra ecuatoriana emigre a otros territorios.

La creación de las diferentes fuentes del trabajo, que el Estado si las puede realizar a través de los diferentes Ministerios y entidades públicas, si algún día se dedicarían en servir al pueblo y que sus recursos económicos vayan en beneficio de la colectividad y no en beneficio personal. Con lo cual se cumpliría con este derecho constitucional, se eliminaría la desocupación y desaparecería la corrupción.

"2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"[17].

Toda conquista laboral reconocida, el Estado está en la obligación de garantizar su cumplimiento y evitar que ese derecho sea vulnerado y alterado sin justificación alguna; y, quien se vaya contra este principio, será castigado conforme lo estipula el Código Laboral. Y, además el estado, a través de las entidades estatales adoptará las medidas para su aplicabilidad, buscando siempre que el beneficio sea al trabajador, sin perjudicar a la otra parte.

En general, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el trabajador no puede voluntariamente aceptar una disminución o supresión

[17] Ibídem

de cualquiera de los derechos que le corresponden. Por lo que, los derechos relativos a la remuneración del trabajador, debe ser pagada conforme a las especificaciones determinadas por la ley y las establecidas en el contrato, las que no pueden desmejorar las condiciones legales. Sin embargo, la irrenunciabilidad no se opone a que se pueda llegar a una transacción sobre el alcance o monto concreto de los derechos laborales.

"3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"[18].

La transacción, es el acto jurídico bilateral, por el cual, las partes en forma recíproca, extingue obligaciones litigiosas o dudosas. En lo laboral las transacciones tendrán efecto legal siempre y cuando se haga ante autoridad competente, para evitar que tanto el trabajador y el patrono no se perjudiquen en sus intereses. Cuando una transacción se hace en el curso de un litigio, estas no son válidas, sino se la presenta ante el juez de la causa y debidamente firmada por las partes. El juez se limitará a examinar si concurren los requisitos exigidos para su validez, homologándola en caso afirmativo o rechazándola en caso negativo.

[18] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Septiembre 2008.

"11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente[19].

La duda, que se presenta en ciertos juicios conlleva a la autoridad competente en favorecer al reo, al trabajador o al deudor. Es un estado de conciencia que consiste en la incertidumbre del juicio para determinar si una afirmación o criterio está en lo cierto. Al efecto se presentan dos probabilidades y cada una tiene la apariencia y posibilidad intelectual de ser cierta y verdadera. La duda puede referirse a dos o varios conceptos; a dos a más personas; a varias resoluciones, lo cual no es posible, por lo que la ley, aclara en qué sentido se debe resolver la duda, así tenemos, que en caso de asuntos penales debe ser a favor del reo; o, en caso de conflictos laborales a favor del trabajador.

Respecto de la remuneración la Constitución de la República del Ecuador, dispone en su Art. 328 lo siguiente. "Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

---

19 Constitución de la república del Ecuador, Septiembre 2008.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley"[20].

La inembargabilidad, es una condición jurídica de ciertos bienes, determinados en la ley, las que ni pueden ser objeto de ejecución o de

[20] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Septiembre 2008.

medidas cautelares, quedando, en consecuencia, fuera de la garantía común de los acreedores, la misma que solamente puede configurarse como embargable en caso de asuntos alimenticios o provenga una deuda del mismo trabajo. Este derecho se lo consagra en nuestra Constitución, con el único fin de proteger al trabajador y evitar que se quede sin sueldo, lo cual le imposibilitaría mantenerse por si mismo y de la familia, razón por el cual se creó este derecho.

Respecto del pago de utilidades a que tiene derechos los trabajadores, el empleador está obligado al pago de las mismas de conformidad al Art. 97 del Código del Trabajo, que en su primer inciso manifiesta: "Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas"[21].

Mediante este derecho laboral, se le obliga al empleador a otorgarles a sus trabajadores, el 15 % de las utilidades obtenidas en un año. De este porcentaje, el 10% se reparte entre todos los trabajadores por igual, sin tomar en cuenta el monto de remuneraciones; y, el 5% adicional se entrega a los trabajadores que tengan cargas familiares, o sea cónyuge, hijos menores de 18 años e hijos minusválidos de cualquier edad. El pago, por utilidades debe hacerse antes del 15 de abril de cada año, sobre la base de la declaración del impuesto a la renta. La obligación de pagar las utilidades,

[21] Código del Trabajo, Ediciones Legales, Enero 2013, Pág. 35.

solamente tienen que hacerlo todo empleador que desarrolle actividades con fines de lucro, ya sean personas naturales, jurídicas o sociedades de hecho; y, las que están exentas son las fundaciones, entidades de beneficencia, las organizaciones gremiales y en especial, aquellas que no tienen fines de lucro o los artesanos.

"8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección"[22].

Esta garantía es una de las más importantes y que es reconocida en nuestro derecho desde hace mucho tiempo, donde el sector laboral puede organizarse con el fin de tener sus representantes para que puedan defender sus intereses laborales o quieran irse contra la Constitución o leyes creadas a favor del trabajador. Pero, es indispensable, indicar que la reforma establecida en 1996, por una parte ha reconocido a los empleadores el mismo derecho de asociación que a los trabajadores y ha limitado a los trabajadores del sector público, con relación al sistema de asociación, la misma que solamente una asociación podrá asumir la representación de los trabajadores frente a cada entidad pública. Lo cual, es beneficioso, si se toma en cuenta que siendo una sola organización de los trabajadores en cada empresa estatal, el poder del sector laboral se

[22] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Septiembre 2008.

robustecerá, serán más sólidas y poderosas en las decisiones de carácter política, social y económica, cuando tengan que ver al derecho del trabajador.

"14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley"[23].

Este derecho, en los últimos tiempos ha sido muy discutido, en especial si los empleados públicos tienen derecho a la huelga y la misma legislación nacional ha fluctuado entre la concesión más o menos restringida del derecho o su negación. Pero el sistema político y gobernativo que vive nuestro país en este época ha permitido que todos los trabajadores de servicios públicos de importancia tales como los eléctricos, transporte, salud, educación, etc. Si tengan derecho a la reclamación mediante la huelga, pero sometida a la reglamentación especial, es decir sin paralizar los servicios públicos. La misma, que no se la cumple conforme manda la Ley, por una parte el trabajador para reclamar sus derechos, cuando el Estado hace caso omiso a sus peticiones proceden inmediatamente a una huelga con paralización total de los servicios públicos, en razón que el mismo Estado Ecuatoriano, ha dado esta clase de paralizaciones, por cuanto solamente con estas medidas proceden a solucionarles sus

[23] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Septiembre 2008.

problemas, si lo hacen conforme manda la ley, nunca obtienen nada. Hechos estos, que el único afectado es el ciudadano común que requiere de los servicios públicos.

La Constitución establece por primera vez esta responsabilidad solidaria con el responsable directo de las obligaciones laborales respecto del beneficiario del trabajo. Se pretende a través de esta norma evitar subterfugios mediante los cuales se burlan las obligaciones laborales a través de contratos o subcontratos mediante los que desaparece aparentemente la responsabilidad del verdadero beneficiario de las obras. Esta norma, deberá aplicarse conforme dispone el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, donde no se refiere exclusivamente a los representantes del patrono sino a sus intermediarios.

En todo caso, considero que todas las definiciones son importantes, para poder establecer y entender la disciplina legal, por lo tanto coincido con los autores del derecho laboral, en que los derechos y garantías de la clase trabajadora, se debe de centrar en el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores, son sus distintas modalidades y condiciones de trabajo; en que la importancia que debe dársele debe ser con criterio social, el velar porque prime la justicia en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo será un arte para buscar los mejores medios para armonizar los intereses del capital y del trabajo, dentro de una organización beneficiosa para el Estado y la sociedad.

Sin embargo podemos afirmar, que esta protección de la que nos habla dicha normativa legal de la Carta Marta, dista mucho de la realidad en la cual se desenvuelven los trabajadores en el Ecuador, pues que entendido el trabajo en un sentido general, nuestra legislación laboral, nos llevan a formarnos la idea de que el trabajo, a nuestro entender, es la labor eminentemente social en la aplicación del esfuerzo físico o mental que cualquier individuo realiza, para la consecución de un beneficio que satisfaga sus más elementales necesidades; por lo tanto es el Estado esta llamado a que dichas garantías se cumplan, y no queden en el papel, en meros enunciados, sino más bien se cumplan por parte de los empleadores, brindando estabilidad, remuneraciones justas y equitativas, así como de las mejores relaciones por el vínculo laboral existente.

4.2.3. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

“El contrato, es un pacto o convenio establecido con ciertas formalidades entre dos o más personas, en virtud del cual se comprometen recíprocamente a ciertas obligaciones. El contrato puede ser verbal o escrito. Si es escrito la ley exige ciertas solemnidades como el requerimiento de testigos, el hacerse mediante escritura pública o ante autoridad competente. Contrato es un acto por el cual una parte se obliga

para con otra a dar, hacer o no hacer una cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas."[24]

De acuerdo a nuestra legislación y a las partes que intervienen dentro de un contrato laboral, se ha establecido dos clases de contrato de trabajo: contrato individual y contrato colectivo.

"El contrato individual de trabajo, es un convenio por el cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, o el Contrato Colectivo."[25]

Derecho laboral contractual que se encuentra protegido por la Constitución y el Código de Trabajo, el mismo que puede ser:

- Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal;
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- A prueba;
- Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- Por enganche;

[24] DICCIONARIO JURÍDICO "AMBAR" CON LEGISLACIÓN ECUATORIANA.- Fondo de Cultura Ecuatoriana.- Volumen II.- Primera Edición.- Pág. 281.- Cuenca-Ecuador.- 1997.

[25] IBIDEM.- Pág. 305.- Cuenca-Ecuador.

- Individual o por equipo; y,

Dentro de los presentes parámetros, en los contratos de trabajo aparecen o se encuentran inmersos tres elementos esenciales:

- Prestación de servicio lícito y personal
- Dependencia, o sea que el trabajador prestará sus servicios a órdenes del empleador ; y,
- Remuneración, cuando el empleador paga los servicios otorgados por el trabajador, los mismos que pueden ser regulados: Por convenio, cuando patrono y trabajador se han puesto de acuerdo en la remuneración; por ley, cuando una ley o el CONADES han fijado la remuneración; por pacto colectivo, en el que constan las remuneraciones que percibirán individualmente los trabajadores; y, por costumbre, que se aplica a falta de las formas anteriores.

En todo contrato debe existir la capacidad legal de las partes, para contratar y obligarse entre sí, por regla general esta capacidad se da en personas mayores de 18 años; como excepción, se puede contratar con menores que hayan cumplido 15 años, con relación al trabajador; y, con relación al patrono este debe ser mayor de edad y el que actué a nombre de una empresa, se lo reconocerá como su representante legal, aunque no tenga poder formal. Así mismo, existen entes que no tienen capacidad para contratar, como los dementes, impúberes y los sordomudos.

Los efectos que producen esta clase de contratos, es que las partes adquieren derechos y obligaciones de común acuerdo, de conformidad a lo estipulado en el mismo, y son de carácter obligatorio, los contratos se clasifican en:

1. Por la forma de celebración: tácito o expreso;
2. Por la forma de remuneración: Por día, por semana, mensual, por horas, en participación o mixto;
3. Por tiempo de duración del contrato: mínima, a tiempo fijo o a tiempo indefinido;
4. Contratos especiales por la forma de ejecutarse: por obra cierta, por tarea, a destajo, eventuales, ocasionales, de temporada, por hora y de prueba;
5. Por contratos pluripersonales: de enganche, en grupo, en equipo o colectivos;
6. Contrato a tiempo parcial, trabajos que se realizan los días sábados, domingos y feriados sin recargo o cuando el jornal del trabajo es menor a las ocho horas laborables;
7. Maquila, es un proceso industrial o de servicio, que son empresas que procesan materias primas extranjeras para exportar luego que los productos estén terminados; y,
8. El contrato de obra con los artesanos, es el que celebra el artesano con su cliente para ejecutar una obra y entregarla en un día señalado, y no es un contrato laboral porque no tiene el elemento

dependencia, pues el artesano trabaja libremente en su propio taller sin quedar sujeto a horario de trabajo ni a órdenes de contratista. Pero existen normas en el Código de Trabajo, que asegura el cumplimiento de esta clase de contratos, con lo cual protege al artesano y al contratista.

Debemos recordar que, la Constitución es el conjunto de normas y reglas de convivencia de una comunidad nacional, característica que conlleva el deber y garantizar el cumplimiento de sus leyes, aplicándolas tanto para el derecho privado, como para el campo del derecho público, es decir, cumplir con los derechos fundamentales del orden social, como son los de los trabajadores y de sus familias, interpretándose de la manera más adecuada para la satisfacción del trabajador y de sus derechos individuales, como colectivos, en los que se encuentran inmersos, sus anhelos personales, familiares, de clase, y sociales; y que lo garantiza el contrato individual de trabajo.

Hoy en la actualidad, es que el trabajo, debe dársele un reconocimiento especial al trabajo, como un medio digno de subsistencia, que el Estado protege como una garantía constitucional, y como un deber para con los patronos y/o empleadores, y de estos para con los trabajadores; quienes tienen a su cargo la masa laboral, que propende día a día, al desarrollo económico, político y social en la que nos encontramos todos.

Por cuanto no se pueden contraponer, ni mucho menos negar los mandatos de la Constitución, pues su interpretación debe estar acorde con los lineamientos de dicha supremacía, como lo es la Carta Magna, por lo que el contexto de las garantías constitucionales, es innegable su interpretación de dichas normas, y de obligatoriedad absoluta a favor de la sociedad ecuatoriana, en especial la clase obrera, y que la Constitución Política de la República del Ecuador trae consigo en lo hace referencia al Trabajo; como parte sustancial y de ordenamiento jurídico para las relaciones entre empleadores y trabajadores en el Ecuador.

4.2.4. LOS PROBLEMAS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR

Aunque la legislación laboral, reforma tras reforma, va sistematizando el mercado de trabajo, en forma restringida, aún quedan muchas leyes laborales y sindicales que se incumplen masivamente por parte de los empresarios, la contradicción entre la existencia formal de leyes y el incumplimiento real de las mismas, se explica por el desinterés de los trabajadores a la hora de exigir su cumplimiento. ¿Pero, cuál es la explicación de que los trabajadores acepten pasivamente el incumplimiento de las leyes laborales y sindicales, por parte de los empresarios?; bien es cierto que el poder tanto político como económico está el interés personal y empresarial de quienes están frente a las empresas, y solamente buscan su propio beneficio.

Uno de los grandes problemas de los trabajadores, se evidencia en la escasez de puestos de trabajo que producen competencia entre los trabajadores por conseguirlos, y otorgan un alto poder discrecional a los empresarios, esto propicia la indefensión de los trabajadores, no solo de quienes tienen un contrato precario, sino también de los que teniéndolo indefinido, carecen de fuerza sindical. Esta situación es irrelevante para las prácticas ilegales y de ingeniería laboral por parte de las patronales, problema que lo encontramos en todos los ámbitos de contratación para con los trabajadores del país.

Otro aspecto, delicado por cierto, y que es un problema que en nuestro país se viene dando desde muchos, muchos años atrás es el de los salarios y condiciones de trabajo inferiores a lo establecido, el fraude de ley generalizado en los contratos eventuales y la inhibición y represión de los derechos y libertades sindicales, se complementan con la descentralización y externalización productiva, las privatizaciones, en el caso de las empresas y los servicios públicos y la proliferación en cadena de contratos por empresas tercerizadoras y de intermediación laboral.

Se ha manifestado que los trabajadores intermediados, también se los consideraba como otro problema de la clase obrera, éstos no tenían las garantías como los derechos de los trabajadores en general, aunque de forma dibujada por una ley que tenía vacíos jurídicos y que se le permitía dichos tipos de contratos, aparentemente gozaban de esos derechos, falso

por completo, puesto que a suponer de muchos a dichos trabajadores les asisten los mismos derechos que a los trabajadores en general, esto es en forma muy sustantiva y mínima que para aparentar dichos derechos, era obligación de las empresas tercerizadoras el afiliar a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de trabajo, el pago de compensaciones laborales, entre otros, lo que significaba atentar contra la clase obrera; pero que en un acuerdo de voluntades legislativas, la Asamblea Nacional Constituyente derogó dicha ley en beneficio de los trabajadores en el Ecuador.

Otro de los problemas, que en Ecuador enfrenta y es latente, es el que tiene relación al ámbito social laboral, respecto de las relaciones entre trabajadores y empleadores, que de conformidad al contrato celebrado entre estos se compromete el trabajador a realizar una tarea o labor específica; pero el problema está en que existen infiltrados, gente cuyo deseo es armarse de poder dentro de la empresa, y conseguir beneficios personales; causando inconvenientes entre los trabajadores; pero el Código Obrero, va mucho más allá, es decir ha de llegar el momento en que se tomen decisiones de equidad y flexibilidad laboral, y que la transparencia de dichas relaciones sea contundente por el desarrollo económico y social de la nación.

“El efecto de la globalización, y la competitividad a nivel mundial, más que un eslogan es un hecho cierto, ningún país puede actuar de manera

autónoma, como que de su sola voluntad dependiese el intrincado mundo de las relaciones laborales, económicas y sociales, en consecuencia no se puede pensar que normas laborales que fueron diseñadas para regir a principios del siglo anterior sigan siendo eficaces luego de una centuria. Por lo mismo el Ecuador no escapa a esta dinámica y requiere de forma urgente poner a tono su legislación laboral con los desafíos que tiene que enfrentar en los momentos actuales, disposiciones como las que regulan la movilidad laboral, el ejercicio de los derechos laborales colectivos, la reglamentación de nuevas formas y contratos de trabajo que tienen que ser incorporados de manera urgente a su legislación, si no desea quedarse rezagado en el ritmo que impone los nuevos desafíos mundiales"[26].

Todo ello, hace que la clase obrera en el país, quede relegada de sus derechos y garantías laborales, tanto a nivel nacional como internacional, pues la objetividad y decisión de estos temas son parte de los puntos que tienen que ser abordados, y deben formar parte de la agenda nacional si, verdaderamente, se desea que el país se enrumbe en la modernidad, se creen fuentes de empleo, se mantengan las existentes y, en consecuencia mejoren las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Con estas consideraciones, estimo que a lo largo del tiempo se ha pretendido en forma breve hacer una radiografía de la realidad ecuatoriana y sus desafíos futuros, pues la situación del país no es distinta, en términos

[26] www.mundolaboral.com.ec

generales a la de otros estados de la región, respecto de las relaciones obrero patronales, y más cuando los trabajadores son la parte fundamental para el crecimiento productivo y el eje central de las economías, los que de una u otra forma permiten la estabilidad y el desarrollo, para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos.

En Ecuador, aspiramos que medie el diálogo y el consenso, para poder alcanzar los acuerdos básicos para poner los pilares de una economía moderna que nos abra las puertas para ingresar al mundo en desarrollo, permitiendo la realización personal y colectiva de todos sus habitantes, un acuerdo en donde las reglas de la democracia, del Estado de derecho y el ejercicio de las libertades sean una práctica real y no solo un enunciado etéreo

Analizar con profundidad el sistema de relaciones individuales de trabajo y, especialmente, aspectos como el tiempo de trabajo, pactos especiales y derechos y deberes del trabajador, se ha de comprender el alcance del poder de dirección del empresario y, concretamente, en la posibilidad de establecer modificaciones del contrato de trabajo, en conocer su funcionamiento de las relaciones obrero patronales, respecto del código obrero, y de las posibles causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo y, especialmente, el alcance del poder disciplinario empresarial, con ello se pretende que las relaciones colectivas de trabajo, y el papel de la representación legal y sindical en la empresa, sean en mérito al consenso y la democracia participativa, por el bien común de las partes, en especial de

la clase trabajadora, conocida y reconocida como una de las más vulneradas en los países latinoamericanos, así como de nuestro país.

El analizar el proceso de la negociación estratégica aplicada a las relaciones laborales, como habilidad directiva imprescindible para poner en práctica un sistema de relaciones laborales eficaz, mediante las experiencias laborales, y empresariales, va dirigido a precautelar los intereses de la clase trabajadora, y actuar en el ámbito de garantizar sus derechos, que desde el punto de vista de la legislación laboral sea aplicable, ello hace necesario que la metodología esté basada en la participación, la discusión y la resolución a favor de todos los trabajadores en el Ecuador.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LOS TRABAJADORES.

Partiendo del punto originario del tema, que es el trabajo, podemos manifestarlo en el sentido de que el trabajo es un derecho y un deber social, principio éste que está recogido en nuestro ordenamiento constitucional en el Art. 325 que textualmente dice: "Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. "[27]

Esta declaración manifiesta en nuestra Carta Magna, si bien constituye una aspiración muy antigua, puesto que el trabajo es consustancial al hombre desde sus inicios, no es menos cierto que legislativamente no ha estado siempre consagrado en ordenamientos legales y por primera vez se encuentra en la Constitución Francesa de 1946 que fuera aprobada por un referéndum del pueblo francés, en donde se sostiene que "toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo.

27 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum, Septiembre 2008.

Bajo esta categorización la Constitución al establecer que el trabajo es un derecho y un deber social, está recogiendo dos principios básicos; el primero, el deber de trabajar y el segundo, el derecho a conseguir un empleo; en definitiva, esta declaración es importante por su objetivo; es pues una función del Estado el velar porque todos los ciudadanos trabajen, cumplan con esta obligación de la sociedad y al mismo tiempo tratar de proporcionarles a todos los ciudadanos los puestos de trabajo necesarios para que ellos puedan cumplir con este deber, y de esta manera conseguir el propósito del contenido de esta norma declarativa.

La Constitución de la República del Ecuador, trae consigo la normativa por la cual, se han de reconocer los derechos, garantías, así como de los deberes de los trabajadores, como de los empleadores, en que se respete dicha normativa por su carácter jerárquico de supremacía de la Constitución, ya que de ella se han de establecer, el marco legal en el Código Laboral, rector de las relaciones obrero-patronales, y del sistema laboral en nuestro país, claro está con las consideraciones legales pertinentes para ambas partes; y dispone:

“SECCIÓN TERCERA
FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo"[28].

Existen muchas definiciones, elementos y conceptos que influyen en las concepciones políticas de los Estados, y cuyas normas afectan o benefician a las clases sociales y a los grupos de obreros, con sentido diverso, ya que hay países con orientación socialista y en forma opuesta a aquellos que tienen visión capitalista, adoptando por tanto, normas diferentes para el trabajo.

[28] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.

En todo caso, considero que todas las definiciones son importantes, para poder establecer y entender la disciplina legal, por lo tanto coincido con los autores del derecho laboral, en que los derechos y garantías de la clase trabajadora, se debe centrar en el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores, en sus distintas modalidades y condiciones de trabajo; en que la importancia que debe dársele debe ser con criterio social, el velar porque prime la justicia en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo será un arte para buscar los mejores medios para armonizar los intereses del capital y del trabajo, dentro de una organización beneficiosa para el Estado y la sociedad.

Sin embargo podemos afirmar, que esta protección de la que nos habla dicha normativa legal de la Carta Magna, dista mucho de la realidad en la cual se desenvuelven los trabajadores en el Ecuador, pues entendido el trabajo en un sentido general, nuestra legislación laboral, nos lleva a formarnos la idea de que el trabajo, a nuestro entender, es la labor eminentemente social en la aplicación del esfuerzo físico o mental que cualquier individuo realiza, para la consecución de un beneficio que satisfaga sus más elementales necesidades; por lo tanto es el Estado está llamado a que dichas garantías se cumplan, y no queden en el papel, en meros enunciados, sino más bien se cumplan por parte de los empleadores, brindando estabilidad, remuneraciones justas y equitativas, así como de las mejores relaciones por el vínculo laboral existente.

Debemos recordar, que la Constitución es el conjunto de normas y reglas de convivencia de una comunidad nacional; la destacada característica de las garantías constitucionales, es la de constituir dichas normas de absoluta primacía, en el ordenamiento jurídico de los Estados, y así lo establece nuestra Carta Magna en su Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados"[29]. Es decir, si hubiere conflicto entre normas de distinta jerarquía, las cortes, tribunales, jueces, autoridades administrativas, tanto en el sector público, como privado, lo resolverán mediante la aplicación de la normativa jurídica en razón de la jerarquía superior, como lo es la Constitución, tratándose de la clase obrera, ante todo prevalecerá la normativa legal, respecto al trabajo manifiesta en la Carta Magna.

[29] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.

Las garantías constitucionales en los estados contemporáneos, se proyectan y tienen su aplicación tanto en el campo del derecho privado, como en el campo del derecho público; es decir, no sólo se contemplan los derechos fundamentales del orden político, sino también del orden privado, como lo son: los de la familia, de la propiedad; y en nuestro caso, en especial de la clase trabajadora; por lo tanto la Constitución en su relación con el derecho laboral, se interpreta en la manera más adecuada, para la satisfacción del trabajador, y de sus derechos individuales, colectivos, así como de los personales, familiares, y sociales; debiendo para ello acatarse literalmente la normativa, la cual regula las relaciones laborales entre empleador y trabajador. En la actualidad, el trabajo es reconocido como un medio digno de subsistencia, que el Estado lo protege como una garantía constitucional; el avance de la civilización logró derrumbar los criterios de deshonor y deshonra que rodeaban al trabajo y a los trabajadores en la antigüedad.

A través de la historia, la protección del elemento social, ha inspirado la evolución de las constituciones francesas y americanas; las garantías constitucionales, respecto del trabajo, permitirán al Estado satisfacer las exigencias de una efectiva justicia social y de sus fines, dotando a la colectividad del equilibrio necesario en sus relaciones obrero-patronal, y amparando los intereses de la parte más débil como lo es el trabajador.

4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES

El Derecho Laboral, "considerado un derecho eminentemente de tipo social, que desde el punto de vista técnico y dogmático, el sistema proporciona seguridad y facilidad a la aplicación del derecho y da a éste la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejidades y ondulaciones de la vida real, merced al sistema que hace factible la interpretación racional y sistemática de las normas y se facilita mucho la elaboración integradora del derecho"[30]

Dándonos a entender que con un marco legal adecuado, los trabajadores se sentirán protegidos, gozarán de las garantías jurídicas necesarias para hacer valer sus derechos, a través de la interpretación racional de las normas jurídicas, permitiendo o facilitando el ejercicio de su defensa, como la de clase trabajadora del país, en contra de cualesquier tipo de violación de los derechos y garantías de los trabajadores, consagrados en nuestra Carta Magna, así como en el Régimen Laboral.

El Derecho Laboral ecuatoriano, es el producto de la mezcla de diversos factores, ya sean a nivel nacional como internacional, afianzando más aún la imperiosa creación de un cuerpo legal acorde a los avances de los diversos sistemas sociales por los que atravesó nuestro país. Dentro de nuestro país, lo que se destaca es el desarrollo de la industria, que ha

[30] GALLART, Alejandro. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Pág. 38.

permitido la organización obrera para poder respaldar sus derechos y garantías, por los problemas obrero-patronales que surgen en las relaciones laborales, pues se consideraría fundamental tomar en cuenta la declaratoria de la Liga de Naciones que dice: "su objeto es el establecimiento de la paz, y ésta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social."[31]

Según la Dra. Isabel Robalino Bolle: "La Legislación del trabajo, no puede denominarse legislación de privilegios, en tal sentido, los principios que lo inspiran no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, en que se basa la unión de los trabajadores, que persiguen a más de una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, el asegurar la paz social, que por medio del trabajo deben fundamentarse las condiciones sociales laborales en beneficio exclusivamente del trabajador"[32].

Al respecto debo manifestar que, los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y paternidad, además existen aspectos sustanciales que marcan una visión más universal del derecho laboral, más social y más

[31] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, Año 2007.

[32] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

colectiva, ubicándolos no como derechos selectivos de determinado sector o área de la actividad económica pública o privada, en donde existen derechos y privilegios para unos y a otros se los niega; además es una visión constitucional más equitativa; porque el uno de los principios fundamentales del ámbito laboral y normativo, esta en que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, ésas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador, por otra parte, los derechos de los trabajadores son intangibles, lo que evidencia que las normas laborales y garantías ha de ser favorable para los trabajadores.

En la diversidad del derecho social, el derecho protector y tutelar, el cual va dirigido a la parte más débil en la relación obrero – patronal, como lo es la clase trabajadora, la nueva concepción del derecho, en que se desarrolla y da el impulso de la luchas por conseguir el reconocimiento del derecho tanto individual, como a la organización de trabajadores, reivindicando la autonomía que garantice una relación laboral equitativa, una remuneración justa, los beneficios contractuales, entre otros, éstos deben de enmarcarse en los fundamentos contractuales y las relaciones laborales.

No se podría entender, el derecho de protección de los trabajadores, como un derecho de clase a los trabajadores y obreros, pues si bien entre sus orígenes, se le quiso atribuir este carácter, y que luego se extendió su aplicación a otros sectores de la población, como el de carácter civil, ha

adquirido en forma innegable una representación más generalizada y expansiva en todos los campos jurídicos; de modo que es hoy una derecho generalizado especialmente a la clase obrera, por el vínculo existente en las relaciones obrero – patronales, de interés y alcance gubernamental - estatal, y a nivel nacional, pues los hechos sociales a que este Derecho se refiere, si bien anteriormente podían circunscribirse dentro de un sector limitado de la población, hoy en la actualidad, está sin duda en todos los ámbitos de relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es indudable que este carácter de protección, distingue netamente al Derecho del Trabajo, formado este en la rigidez de los moldes individualistas, es lógico pensar que la corriente de éste, es preocupación por salvaguardar a todo trance la libertad de los contratantes, pero esa libertad teórica, debe ser patrocinada por el Estado, como un vigilante de los derechos fundamentales del trabajador, y entre ellos el de protección y tutela, precautelando al obrero en el Derecho del Trabajo.

“En el contexto actual, la flexibilidad en el empleo de trabajadores, desde una perspectiva positiva, y a la organización científica del trabajo, bajo los componentes de los argumentos de los derechos y garantías del trabajo, se focalizan en incrementar la productividad y mejorar la satisfacción del trabajador, así como el mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el país, en atención a las reglas, principios y normas contenidas en el Código del Trabajo, sin embargo, hay razones para creer que la intensidad de demanda de trabajo está en aumento, lo que implica mayor dependencia

de los trabajadores para con sus empleadores, y que éstos han de garantizar sus derechos y deberes para con la clase trabajadora, así lo manifiesta la tendencia surgida en la OIT; por lo tanto el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga"[33].

"El Código del Trabajo, establece la obligatoriedad del trabajo, siendo así, el trabajo es un deber y un derecho social, como lo estable los derechos humanos, la Constitución, y las leyes, nadie puede firmar o llevar a cabo un contrato sabiendo o no que se trata de un objeto o causa ilícita, considerando innumerables fundamentos como los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el estado de derecho"[34].

Además la palabra salario se la utiliza como una denominación genérica, para reconocer por un trabajo realizado, es tal razón, el trabajo es el vínculo por medio del cual se establecerá dicha retribución, y la causa que motiva a muchas personas a dejar su libertad de acción para someterse a la disciplina de un empleador, en espera de un pago equitativo a los servicios prestados, es un medio de subsistencia, y de él depende no sólo el trabajador sino toda su familia y la sociedad.

---

[33] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dr., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 45.

[34] VELA MONSALVE, Carlos Dr. "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Pág. 34.

Nuestra legislación al respecto hace manifiesto que el salario es el estipendio que para el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleador; estableciéndose de una vez una clara diferenciación entre la paga para los obreros y los empleados, en los que se considera el pago de Utilidades como componente de las remuneraciones; entendemos por tanto que salario como un sinónimo de remuneración, es el pago equitativo a las actividades y obras realizadas en forma personal por el trabajador, y por el tiempo puesto a disposición de la empresa o empleador en virtud de un contrato laboral.

En la actualidad se utiliza el término remuneración, por cuanto es el ingreso total del empleado, ya que por sus gestiones percibe ingresos por varios conceptos, de manera que en la legislación ecuatoriana desde el año 2000, se aplica para los fines legales la expresión remuneración básica unificada, y hoy en día se utiliza el termino remuneraciones básicas unificadas de los trabajadores en general.

“La Legislación del trabajo, no puede denominarse legislación de privilegios, en tal sentido, los principios que lo inspiran no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, en que se basa la unión de los trabajadores, que persiguen a más de una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, el asegurar la

paz social, que por medio del trabajo deben fundamentarse las condiciones sociales laborales en beneficio exclusivamente del trabajador"[35].

Los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y paternidad, además existen aspectos sustanciales que marcan una visión más universal del derecho laboral, más social y más colectiva, ubicándolos no como derechos selectivos de determinado sector o área de la actividad económica pública o privada, en donde existen derechos y privilegios para unos y a otros se los niega; además es una visión constitucional más equitativa; porque el uno de los principios fundamentales del ámbito laboral y normativo, está en que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, ésas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador, por otra parte, los derechos de los trabajadores son intangibles, lo que evidencia que las normas laborales y garantías ha de ser favorable para los trabajadores.

En la diversidad del derecho social, el derecho protector y tutelar, el cual va dirigido a la parte más débil en la relación obrero – patronal, como lo es la

[35] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dr., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

clase trabajadora, la nueva concepción del derecho, en que se desarrolla y da el impulso de la luchas por conseguir el reconocimiento del derecho tanto individual, como a la organización de trabajadores, reivindicando la autonomía que garantice una relación laboral equitativa, una remuneración justa, los beneficios contractuales, entre otros, éstos deben de enmarcarse en los fundamentos contractuales y las relaciones laborales.

No se podrá entender, el derecho de protección, como un derecho de clase o te tipo clasista, pues si bien entre sus orígenes, se le quiso atribuir este carácter, y que luego se extendió su aplicación a otros sectores de la población, como el de carácter civil, ha adquirido en forma innegable una representación más generalizada y expansiva en todos los campos jurídicos; de modo que es hoy una derecho generalizado especialmente a la clase obrera, por el vínculo existente en las relaciones obrero – patronales, de interés y alcance gubernamental - estatal, y a nivel nacional, pues los hechos sociales a que este Derecho se refiere, si bien anteriormente podían circunscribirse dentro de un sector limitado de la población, hoy en la actualidad, está sin duda en todos los ámbitos de relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es indudable que este carácter de protección, distingue netamente al Derecho del Trabajo, formado este en la rigidez de los moldes individualistas, es lógico pensar que la corriente de éste, es preocupación por salvaguardar a todo trance la libertad de los contratantes, pero esa

libertad teórica, debe ser patrocinada por el Estado, como un vigilante de los derechos fundamentales del trabajador, y entre ellos el de protección y tutela, precautelando al obrero en el Derecho del Trabajo.

"En el contexto actual, la flexibilidad en el empleo de trabajadores, desde una perspectiva positiva, y a la organización científica del trabajo, bajo los componentes de los argumentos de los derechos y garantías del trabajo, se focalizan en incrementar la productividad y mejorar la satisfacción del trabajador, así como el mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el país, en atención a las reglas, principios y normas contenidas en el Código del Trabajo, sin embargo, hay razones para creer que la intensidad de demanda de trabajo está en aumento, lo que implica mayor dependencia de los trabajadores para con sus empleadores, y que éstos han de garantizar sus derechos y deberes para con la clase trabajadora, así lo manifiesta la tendencia surgida en la OIT; por lo tanto el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga"[36].

Como se indica, considero que los principios del derecho del trabajo, han de ajustarse a la estructura de la normativa jurídica, y en la capacidad de que prevalezcan los derechos y garantías de los trabajadores, en el ámbito del empleo y la ocupación, está claro que todo depende de las consideraciones jurídicas de cada Constitución y leyes de cada país, en

[36] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dr., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 45.

garantizar la dignidad de la personas y crear un entorno conciliador, eficaz, flexible, justo y equitativo de las reglas del trabajo, como en la realidad es así, y el Código del Trabajo del Ecuador, establece la protección judicial y administrativa, a fin de que los empleadores y/o patronos están obligados a prestar a los trabajadores todas y cada una de las garantías prescritas en las leyes ecuatorianas, así como de los tratados y convenios internacionales.

4.3.3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es evidente que a través de la historia los procesos económicos han jugado un papel fundamental en lo que respecta al mercado laboral, así por ejemplo la globalización ha provocado que vertiginosamente se produzcan nuevas formas de contratación en las cuales cada vez se van flexibilizando más y más los elementos constituyentes de la relación laboral, así como los derechos de los trabajadores.

“El Derecho Laboral Ecuatoriano con el fin de prevenir violaciones de los derechos de los trabajadores dispone que para determinar la existencia de la relación laboral, se debe acudir al principio de Primacía de la Realidad, que se interpreta como la determinación de la concurrencia de los elementos de la relación laboral, en especial la subordinación jurídica, dan por sentado la calificación de laboralidad de una determinada relación de servicios, sin necesidad de antecedentes o formalidades adicionales, por

tratarse de un contrato consensual, debe sumarse, como noción fundamental para desbaratar en los Tribunales de Justicia, el encubrimiento de una relación laboral"[37].

Considero que los principios laborales, son de accesibilidad e la participación e inclusión de la clase trabajadora y que su normativa contenida en el Código del Trabajo, sus efectos de aplicación se tendrá como base la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos obreros, y que son parte fundamental de las relaciones de trabajo; y, una obligación por parte de los empleadores en los nuevos sistema de procesos de trabajo en la actualidad, como un requisito indispensable para dotarle al sistema productivo y económico del país.

La Organización Científica del Trabajo (OCT), manifiesta: "Fundamentalmente en separar las funciones de planificación de tareas y ejecución de las mismas, a la par que se desintegraba al máximo el proceso de trabajo. La primera medida lograba racionalizar científicamente la producción, al hacer que la planificación fuera externa a quien la ejecutaba; logrando así el mayor rendimiento; con la segunda se lograba la incorporación de la fuerza de trabajo descalificada"[38].

Puedo sintetizar que el trabajo se constituye en función social porque al ser generador de la riqueza, su fin no es favorecer individualmente al dueño de

[37] ALVAREZ VILLEGAS Gonzalo, Dr., "EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO", Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Editorial UCSG, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Guayaquil-Ecuador, Año 2010, Pág. 45.

[38] Elías Jaua Milano. La Flexibilidad Laboral: Supuestos, crisis y realidades de la regulación social. Foro de Economía Política. 1997, Pág. 56.

los medios de producción, sino propender a encontrar un equilibrio social favorable a la libertad y que permita encontrar el bien común a fin de satisfacer las necesidades del hombre a través de políticas sociales adecuadas con el reconocimiento e intervención del Estado dejando la pasividad características que se ha acentuado en los últimos tiempos, en donde se ha adoptado el modelo económico neoliberal.

"El trabajo realizado por el hombre, no puede considerárselo como un objeto, sino como un hecho social, el Estado, por ello tiene la obligación de defender los intereses colectivos y establecer las políticas en las que se han de desarrollar las condiciones de la relación laboral, debemos recordar que, la Constitución es el conjunto de normas y reglas de convivencia de una comunidad nacional, característica que conlleva el deber y garantizar el cumplimiento de sus leyes, aplicándolas tanto para el derecho privado, como para el campo del derecho público, es decir, cumplir con los derechos fundamentales del orden social, como son los de los trabajadores y de sus familias, interpretándose de la manera más adecuada para la satisfacción del trabajador y de sus derechos individuales, como colectivos, en los que se encuentran inmersos, sus anhelos personales, familiares, de clase, y sociales"[39].

Considero que los principios fundamentales de las relaciones laborales, son el fundamento principal del Derecho Social, por la existencia legal de las

[39] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dr., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

relaciones laborales, que es parte fundamental del reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de trabajo, y que es el Estado quien tiene la potestad de su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo a favor de la clase obrera ecuatoriana; en esta situación el Código del Trabajo hace una distinción entre la falta de buena fe del empleado privado y del obrero; principalmente en dar preferencia a los trabajadores en el cumplimiento de sus derechos y garantías.

"La flexibilidad y desregulación laborales son dos nuevas tendencias que surgen a nivel mundial, a raíz de la crisis del Estado de Bienestar, originada entre otras cosas por la crisis económica provocada por el incremento en los precios del petróleo a finales de los años setenta; lo que generó inflación, desempleo y el crecimiento de la economía informal"[40].

Es de mi criterio, que la flexibilidad laboral en las relaciones obrero-patronales, viene a significar un consenso entre las partes involucradas, a la realidad jurídica y legal de la clase trabajadora, en que uno de sus fines es garantizar la fortaleza de las relaciones laborales en cuanto se refiere a la consolidación de las garantías y derechos de los trabajadores, por lo tanto es fundamental el que se establezcan procedimientos que conlleve en aunar esfuerzos por el desarrollo económico de las partes como lo es el trabajador y el empleador.

[40] Néstor De Buen Lozano, El Futuro del Derecho del Trabajo; en Tendencias actuales del Derecho, José Luis Soberanes, Compilador, México, UNAM, 1994, p. p. 88-89.

Un cambio en el modelo económico, presupone una mayor intervención del estado que deba subsistir el derecho de las personas, en especial de la clase trabajadora, por las relaciones laborales, en un régimen laboral que demanda de aspectos relevantes y por las reformas constitucionales y legales, que permita ser el rector de la economía y el principal creador de empleo, y dar paso a las normas y principios constitucionales, respecto de la importancia del trabajo en el Ecuador.

Además el Código del Trabajo determina las garantías contractuales en las relaciones de trabajo, contrato individual en que se determinará en las cláusulas pertinentes el acuerdo de las partes y en cumplimiento del orden laboral y de las relaciones laborales, y que debe necesariamente contener garantías sustanciales del trabajador; por lo que es conveniente tomar en cuenta, que debe tomarse en cuenta todos aquellos aspectos que deben quedar señalados y regulados de una manera clara para que, en el futuro, no se produzcan conflictos entre las partes o dificultades de aplicación o interpretación del contrato, lo que redundará en el cumplimientos de los preceptos constitucionales en el Ecuador.

4.3.4. EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

El Derecho Laboral, al ser el conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad, y que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a

patrón y viceversa, de este conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

El derecho del trabajo, bajo la normatividad del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, y busca el equilibrio del trabajador y el patrón, que al ser de orden público como privado, el Estado es el encargado de que se cumplan las normas.

“El Derecho del Trabajo, como derecho social, es el que se define como el que sufre transformaciones, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades; y como garantía social es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse el que se respeten los derechos de los trabajadores, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional, y laboral; garantías sustanciales como:

Salario y Remuneración.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, se fijará por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de hora, además debe de especificarse la naturaleza de ésta, debiendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su casa proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, está de acuerdo a la ley.

Participaciones en las Utilidades de la Empresa.- Los trabadores tienen derecho a participar en las utilidades liquidas de las empresas en las que trabajan. El porcentaje de participación de los trabajadores o empresarios deben reconocer en beneficio de sus trabajadores el 15% delas utilidades liquidas de la empresa, la forma de reparto, el porcentaje del 15% se distribuirá de la siguiente manera: a) El 10 % se divide para los trabajadores de la empresa, sin considerar las remuneraciones que reciban cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y se les entrega directamente a los mismos. b) El 5% se entrega a los trabajadores de la empresa, según sus cargas familiares, entendiéndose por estas al

cónyuge, los hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad"[41].

El derecho a percibir las utilidades, en que los trabajadores que hubieren trabajado durante el año completo para las misma empresa o empleador recibirán, por concepto de tales participaciones la totalidad de las utilidades a que tuvieren derecho; caso contrario, recibirán la parte proporcional al tiempo de servicio prestados, los trabajadores que tiene sobresueldos o gratificaciones del 10% no tendrán derecho al reparto individual pero tendrán derecho de participaciones del 5% por sus cargas familiares.

La participación en las utilidades liquida de las empresas, que perciben los trabajadores, no se toma en cuenta para el pago de aportes al IESS, cálculo de remuneraciones adicionales, pago de bonificaciones e indemnizaciones, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación a cargo del empleador; y, sobre información del pago de remuneraciones adicionales y participaciones de utilidades, los empleadores están obligados a remitir a la dirección, subdirecciones o inspectorías provinciales de trabajo, Fondo De Reserva, otra de las obligaciones especiales que le corresponde cumplir al empleador con sus trabajadores, es el pago de fondo de reserva.

[41] VELA MONSALVE, Carlos Dr. "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Pág. 53-55.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis jurídica.

5.1Materiales

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el objeto de estudio, como es de la problemática y temática expuestas, y que hace relación al derecho laboral, como es las garantías a los trabajadores en cuanto al derecho a las utilidades, y que deba constar de forma imperativa en los contratos de trabajo; por ello se ha de considerar el cumplimiento de los derechos laborales, y se apliquen los principios Constitucionales en el Ecuador.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente

de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores del sistema laboral, por los derechos del trabajador a garantizar la vida como seres humanos, para que sus derechos no sean vulnerados; en cumplimiento del orden legal y normativo en el país; además hare uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2Métodos

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-societario, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los problemas administrativos y judiciales en cuanto a las garantías de los trabajadores por su garantía a la repartición de utilidades por parte de sus empleadores y/o patronos, lo que amerita la aplicación de las normas constitucionales, laborales y demás leyes, y que prevalezcan los derechos fundamentales para con quienes acuden a la administración de justicia por la equidad jurídica y social.

El método Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para a lo particular y singular del problema. El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar un análisis de la norma laboral en cuanto hace relación a las Utilidades a que tienen derechos los trabajadores en el Ecuador.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

5.3 Procedimientos y Técnicas

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con los procedimientos y técnicas adecuadas para la recolección de la información, para el desarrollo eficaz de la investigación socio-jurídica, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo aplique en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, por las connotaciones jurídicas y económicas en aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores en cuanto a las Utilidades por parte de sus empleadores, para

con el desarrollo económico y social del Ecuador, y de las garantías que la Constitución de la República del Ecuador establece, que la norma contenida en el Código del Trabajo, limita ese derecho a la los empleadores; con ello lograré realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

Los procedimientos utilizados en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, que me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; y obtener valiosa información mediante las encuestas y entrevistas realizadas Abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la delimitación del problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.

6.1.1. ENCUESTA:

Cumpliendo con lo previsto en el Proyecto de Investigación, en cuanto a la metodología como de las técnicas de investigación, en la presente investigación, se toma en consideración la metodología a seguir de acuerdo al proyecto propuesto, y que sea debidamente aprobado, en este aspecto, es preciso aplicar instrumentos metodológicos que precisen la recolección de la información, como son la encuesta y la entrevista; y, en este caso se aplicó la encuesta y entrevista en un número de treinta encuestados; y, cinco entrevistados, personas como: Abogados en libre ejercicio profesional, jueces y magistrados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, a personas vinculadas en las relaciones obrero-patronales, en especial al derecho de Utilidades a la clase obrera ecuatoriana; que en base al trabajo realizado, he creído conveniente presentar los resultados de la información mediante cuadros gráficos y estadísticos, y luego realizar el análisis correspondiente.

La encuesta y entrevista fueron diseñadas y elaboradas tomando en consideración la problemática, los objetivos y la hipótesis planteada, de la cual se pudieron establecer siete interrogantes.

1.- ¿Qué criterio tiene Usted, acerca de las garantías sociales de la población ecuatoriana, en especial de los trabajadores, se cumplen de conformidad a los principios fundamentales en el Ecuador?

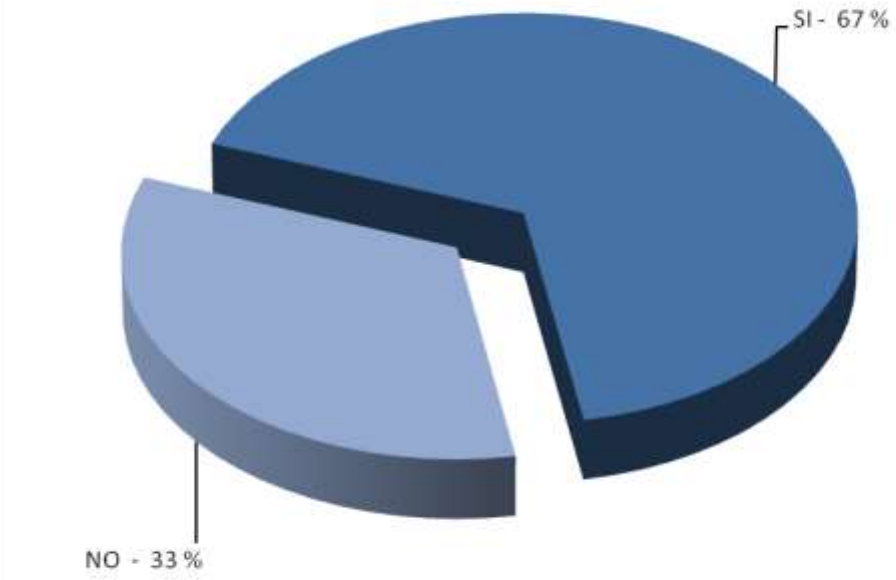
CUADRO Nº 1

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	20	67
2	NO	10	33
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 1



ANÁLISIS:

De acuerdo a la primera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que se cumple de conformidad a los principios del derecho laboral, lo que representa el 67%, y 10 de ellos responden que no se cumple en la forma como los trabajadores lo desearían, lo que representa el 33%, del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN

De lo anteriormente expuesto, se puede apreciar, que la mayoría de los encuestados manifiestan que en los principios fundamentales de los trabajadores contenidos en el Código del Trabajo, en parte cumple, que la norma es taxativa e imperativa en garantía del derecho individual como lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, pero que aún tiene que mejorar de acuerdo al criterio de algunos encuestados; pues existen vacíos por los cuales ha de estimarse que en materia laboral, ha de estarse a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo, en el sentido de que se garanticen los derechos a los trabajadores, por ser una de las clases de la sociedad más vulnerables en cuanto a sus derechos, como lo es el trabajo, sus remuneraciones, sus actividades o desempeño; por lo que al existir diferencias entre empleadores y trabajadores, se acude a la justicia, mediante la instauración de un juicio de trabajo, en los que ha de velarse por la garantía laboral en un proceso justo y equitativo.

2.- ¿Considera Ud., que el derecho al trabajo digno debe garantizar el desarrollo de la sociedad, en consideración a las garantías Constitucionales y de acuerdo a las políticas salariales en el Ecuador?

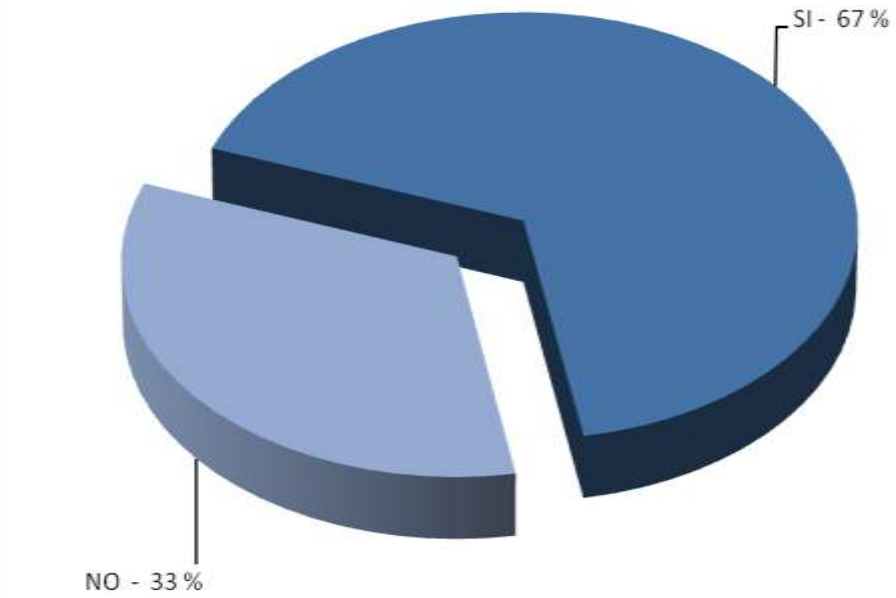
CUADRO Nº 2

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	20	67
2	NO	10	33
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 2



ANÁLISIS:

De acuerdo a la segunda interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que en toda relación laboral existen inconvenientes, pero que si se garantiza el derecho a un trabajo digno que garantice el desarrollo de la sociedad, está en consideración a las garantías constitucionales y de acuerdo a las políticas salariales en el Ecuador, lo que representa el 67%, mientras que una minoría, esto es 10 de los encuestados responden que no se cumple, lo que corresponde al 33% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN

El criterio y manifestación de los encuestados, ha de expresarse su preocupación en las relaciones laborales, por cuanto se norma en el Ecuador, que el derecho a un trabajo digno debe garantizarse el desarrollo de la sociedad, está en consideración a las garantías constitucionales y de acuerdo a las políticas salariales en el Ecuador, pues los derechos no pueden ser vulnerados por los empleadores, por lo que deben acudir a la justicia para que se cumplan y se hagan efectivos sus derechos, por los cuales han iniciado procesos judiciales; que de conformidad a la nueva Constitución el trabajo en el Ecuador, es un derecho y un deber social, en que los empleadores deben de cumplir con dicho precepto legal, sin olvidar que la clase trabajadora ha sido siempre vulnerada, más cuando se tratan del pago de sus salarios, pero muchas de las veces se incumple ciertas normativas y principios, como lo son el de irrenunciabilidad e intangibilidad.

3.- ¿Qué criterio le merece a Ud., que en el Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, que garantiza el desarrollo personal, familiar y social; y que el componente remunerativo genera confianza en el trabajador, y un desarrollo en la economía nacional?

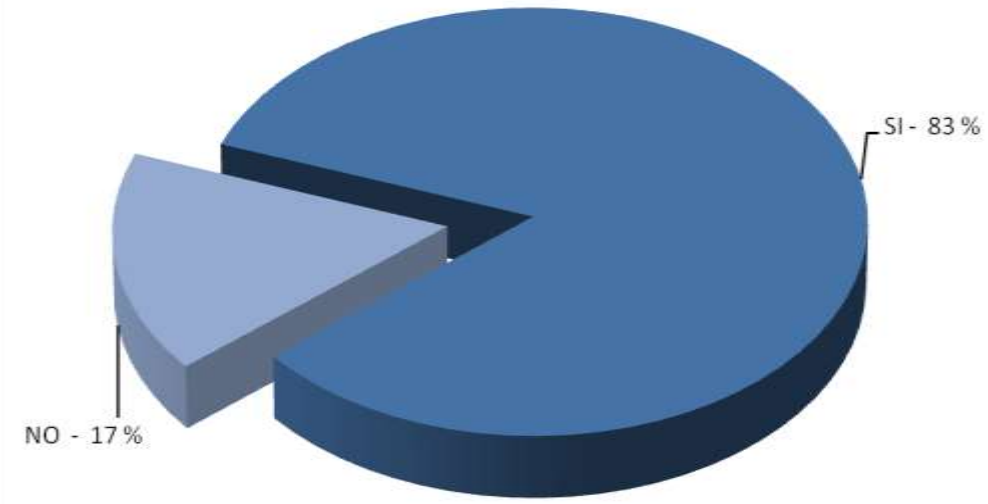
CUADRO Nº 3

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	25	83
2	NO	5	17
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 3



ANÁLISIS:

De acuerdo a la tercera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que en el Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, que garantiza el desarrollo personal, familiar y social; y que el salario es un componente que genera confianza en el trabajador, y que este debe pagárselo de forma puntual; lo que corresponde al 83%, mientras que una minoría, esto es 5 de los encuestados responden que no, lo que corresponde al 17%.

INTERPRETACIÓN

El criterio y manifestación de los encuestados, ha de expresarse su preocupación en relación a que en el Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, que garantiza el desarrollo personal, familiar y social; que contribuye al desarrollo y crecimiento de la economía ecuatoriana, por lo que el salario al ser un componente que genera confianza en el trabajador, este debe pagárselo de forma puntual a todos los trabajadores una vez que se haya cumplido su jornada de trabajo, como el mes por el cual devengo con su trabajo la retribución de su salario; a ello, a de agregarse la importancia de todos los preceptos, principios y normas jurídicas que tengan relación a que en el Ecuador, debe cancelarse los salarios en forma puntual y de acuerdo al régimen de salarios, y más de acuerdo a la productividad sea intelectual o física de un trabajador, lo que genera confianza, y satisfacción a los trabajadores, y prevalezca el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores en el país.

4.- ¿Considera Ud., que en el Código del Trabajo existen vacíos legales en cuanto a garantizar el pago oportuno y eficaz de las Utilidades para con los trabajadores en el Ecuador?

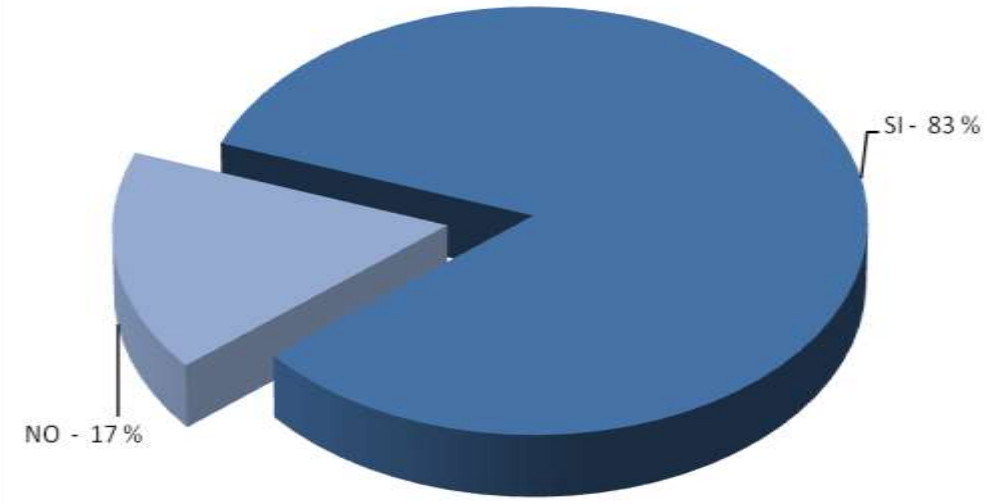
CUADRO Nº 4

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	25	83
2	NO	5	17
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 4



ANÁLISIS:

De acuerdo a la cuarta interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que en el Código del Trabajo existen vacíos legales en cuanto a garantizar el pago oportuno y eficaz de las Utilidades para con los trabajadores en el Ecuador; lo que representa el 83%, y 5 de ellos responden que debe estarse a lo dispuesto a la norma del pago de salarios y remuneraciones, lo que representa el 17%, del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Los encuestados, responden que en el Ecuador, se garantizan los derechos de los trabajadores en correspondencia a los principios y fundamentos contenidos en el Código del Trabajo; pero también se evidencia falencias y/o existen vacíos legales en cuanto a que el empleador debe garantizar el pago oportuno y eficaz de las Utilidades para con sus trabajadores, en cuanto a establecer un tiempo mínimo para el efecto, como lo es cuando los empleadores incumplen dicho pago de salarios y remuneraciones, por lo tanto ha de establecerse mecanismos más eficaces para el pago oportuno, caso contrario se contempla en el Código Obrero la mora del patrono en cuanto a que este retrasa los pagos de salarios como de su reincidencia en el cumplimiento de los mismos, por lo tanto se evidencia un vacío legal que tiene que ser analizado por las autoridades gubernamentales, y en especial por el Estado, esto nos deja entrever que el Código del Trabajo falla en este sentido, que debería ser justo y equitativo para la clase obrera.

6. ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, se instituya un procedimiento eficaz para que se cumpla con el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y colectiva?

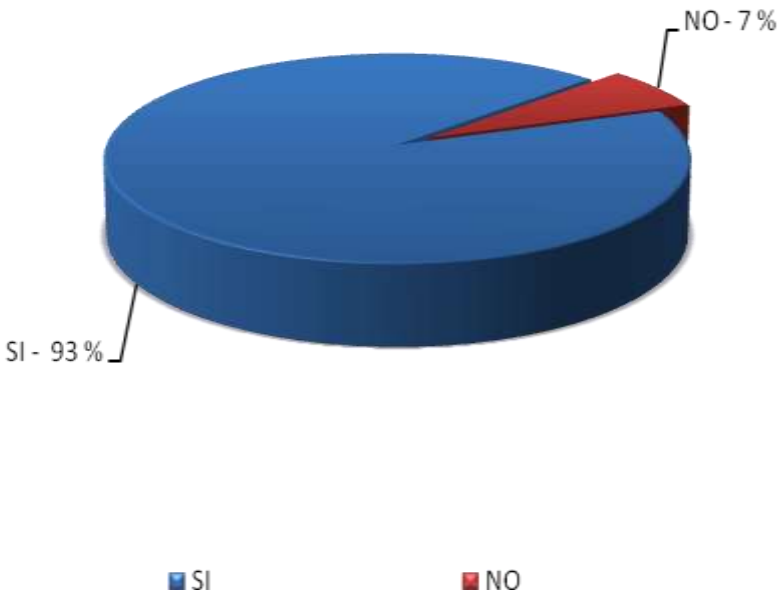
CUADRO Nº 5

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	28	93 %
2	NO	2	7 %
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 5



ANALISIS:

A la quinta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintiocho manifiestan que en el Código del Trabajo se instituya un procedimiento eficaz para el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y colectiva, lo que representa el 97%; y tres de ellos, manifiestan que se cumple de forma debida con las garantías laborales en el Ecuador, lo que representa el 3%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

El propósito del cumplimiento de que se instaurarse una política en materia laboral, que garantice la eficacia de las relaciones laborales y se prevea de forma puntual los derechos y garantías, que el Código del Trabajo, debe instituirse un sistema especializado en cuanto a que se instituya un procedimiento para que se cumpla con el pago de Utilidades a los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, en cuanto a su las actividades que desarrollan los obreros y trabajadores ecuatorianos, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la vida de los trabajadores, es sustancial y se reviste de importancia, porque debe orientarse a obtener la dignificación como seres humanos, que constituyen la garantía al desarrollo de la población como de la nación ecuatoriana, al amparo de los principios de los derechos constitucionales, de protección a los trabajadores, por su vida, y el desempeño normal de sus actividades económicas individuales.

7. ¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador?

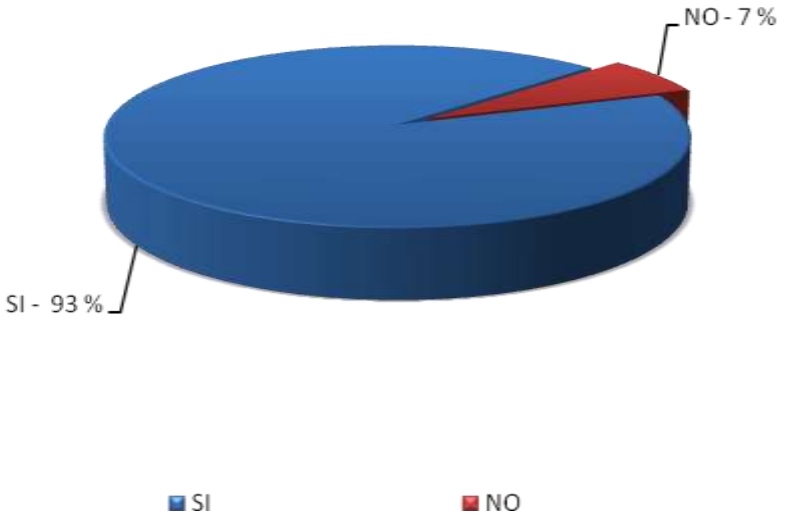
CUADRO Nº 6

EL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	28	93 %
2	NO	2	7 %
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
ELABORACIÓN: Andrea Fernanda Paladines Bernal

GRAFICO Nº 6



ANALISIS:

A la sexta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintiocho manifiestan que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador, lo que representa el 93%; y tres de ellos, manifiestan que si se cumple con las garantías laborales en el Ecuador, lo que representa el 7%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

La acepción del ordenamiento jurídico, aparte de la función que el Derecho puede desempeñar en la superación, a la que seguidamente aludiremos, es digna de mención sobre que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador, así lo manifiesta el derecho laboral o derecho del trabajo, por el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, trabajadores, que se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, y de las cuales se garantizar sus derechos, uno de ellos es el reparto y pago de utilidades, dentro de un sistema normativo autónomo que regula los derechos y garantías del

sistema contractual en el Ecuador, y por el cual se sustentan las relaciones laborales.

6.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Continuando con el cronograma establecido para el desarrollo de nuestra tesis de investigación jurídica, procedimos a realizar cinco entrevistas a Abogados y Doctores en Jurisprudencia en libre ejercicio de su profesión, como a funcionarios y empleados de los Juzgados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y de la sociedad en común, las mismas que se contienen tres interrogantes, debidamente elaboradas, quienes respondieron de acuerdo a su conocimiento, y todas relacionadas el tema y la problemática propuesta en el proyecto de investigación, de los cuales realizare el análisis que corresponde:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Considera Usted, que en el Ecuador, el sistema contractual garantiza el derecho del pago del reparto de Utilidades a los trabajadores, y se cumple el principio de Intangibilidad de Derechos?

Análisis:

El reparto de Utilidades, como un sistema que desarrolla las actividades económica de forma individual y colectiva por parte de los trabajadores, es

fundamental para el desarrollo económico del país, por lo que debe valorarse el esfuerzo de la clase obrera y productiva, que de forma eficaz su contribución productividad debe estar sujetos a que se garanticen sus derechos, tomando en cuenta el sistema de administración y la operatividad en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales. Las garantías legales vigentes en Ecuador, las reformas constitucionales, han transformado y ampliado ciertas protecciones; por la vigilancia sobre los derechos fundamentales, respecto de las garantías de los trabajadores en cuanto a que debe instituirse un sistema diferenciado y especializado en cuanto al pago de utilidades en el Ecuador.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, se instituya un procedimiento eficaz para que se cumpla con el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y colectiva?

Análisis:

El derecho a la protección jurídica se basa en los principios, derechos y garantías del trabajo responden a las exigencias del sistema económico, mismo que requería de relaciones laborales para que se cumpla con el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y

colectiva, para que se establezca el mejorar las relaciones laborales procurando volver más competitiva a la producción nacional, en los cada vez más exigentes mercados internacionales; lo cual generaría más empleo y por consiguiente mejoraría la calidad de vida de la población.

TERCERA PREGUNTA.

¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador?

Análisis:

Los principios del sistema jurídico ecuatoriano son de forma legal y doctrinario aplicados a un sistema judicial, que el sentido de la atención de las normas legales y procedimentales han de aplicarse en la equidad jurídica y legal con que saben aplicarse en el concepto de justicia, el cual debe enmarcarse en el contexto de la moral, es allí en donde la capacidad moral de quienes operan con la justicia tienen que aplicar y apoyar los razonamientos legales en cuanto a los derechos de los trabajadores, por lo tanto en el Ecuador, es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, marco teórico, y de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, aplicadas a distinguidos Abogados, podemos llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos, planteados y propuestos en el presente proyecto investigativo.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, en cuanto a la irrenunciabilidad al Pago de las Utilidades, contenidos en los Contratos de Trabajo y se garantice su efectividad contractual.

De acuerdo al desarrollo de la literatura expuesta en los marcos conceptual, doctrinario y jurídico, así como de los resultados de las encuestas y entrevistas en la investigación de campo realizada, se puede evidenciar que la realidad jurídica ecuatoriana, debe prevalecer los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores, en garantía de los derechos de los trabajadores ecuatorianos, específicamente en lo relacionado al pago de utilidades por parte de los empleadores y/o patronos, como un derecho inherente a las garantías de la clase obrera ecuatoriana, y se esté a lo dispuesto en la legislación laboral, como de la

doctrina y jurisprudencia, que hacen hincapié en que se garanticen los derechos de los trabajadores, bajo el sustento jurídico de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, por lo tanto, es prioritario el que los derechos y garantías de la clase obrera sea objeto de un estudio jurídico y legal que se sustente en los principios individuales de las personas, en garantía al derecho a la vida de los trabajadores.

Objetivos Específicos

Determinar que en normativa legal, contenida en el Código del Trabajo, que deba garantizar la libertad y flexibilidad laboral de los trabajadores, y sus requerimientos como son el pago oportuno de todas remuneraciones, como es el pago de Utilidades.

Del estudio de la doctrina jurídica, como de la legislación, así como de lo valioso del criterio de los encuestados y entrevistados, que hacen relación al contexto de la norma jurídica, el contenido en el Código del Trabajo, no garantiza la flexibilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador, por su esquema organizacional, y los requerimientos de producción, industria, comercialización, entre otros; garantías irrenunciables de los trabajadores en cuanto a las Utilidades por parte de sus empleadores y/o patronos, lo que será imperativo que se produzcan cambios sustanciales en el sistema económico en las relaciones laborales, y que está dispuesto en los tratados y convenios internacionales relacionados con las garantías de los trabajadores, y por la fiabilidad al sistema laboral ecuatoriano, por el desarrollo individual, colectivo, familiar y social en el Ecuador.

Establecer los vacíos jurídicos por los cuales en el Ecuador, se atenta por parte de los Empleadores en el evadir el pago de utilidades para con sus trabajadores.

Con el desarrollo de la literatura expuesta y desarrollada, de la investigación de campo, en la aplicación de las encuestas y entrevistas, puede establecer que, de las disposiciones legales como lo son de las garantías de los trabajadores, que los efectos tanto sociales como jurídicos de la insuficiencia legal en el procedimiento de las garantías a los trabajadores por el derecho a las Utilidades, en relación a la seguridad laboral, no son suficientes para dotarle a la clase trabajadora de procedimientos y mecanismos viables para establecer su seguridad en el reparto de las utilidades por parte de sus empleadores; y que como es notorio, toda actividad productiva, industrial, comercial, etc., representa dentro de las mismas actividades el generar utilidades, de las cuales los trabajadores son parte de las mismas, por lo tanto dicho pago es sustancial por parte de las normas legales que hacen referencia a este derecho y garantía laboral.

Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, para garantizar la eficacia del pago de Utilidades, a través de una clausula especial de pago de Utilidades en los contratos de trabajo.

Es necesario que el Estado, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial el Constitucional, sea revisado, así lo hacen manifiesto quienes

fueron encuestados y entrevistados, su criterio válido y acertado, que conlleva a que debe garantizarse de forma puntual los derechos de los trabajadores, cuando éstos son susceptibles de accidentes y enfermedades laborales, que el proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, para determinar de forma específica garantizar la eficacia del pago de Utilidades, a través de una clausula especial de pago de Utilidades en los contratos de trabajo de la clase obrera ecuatoriana, que han de estar determinadas bajo un sistema eficaz en cuanto a las actividades específicas que desarrollan los trabajadores en sus puestos de trabajo, y concebir cambios sustanciales para la eficacia empresarial a cargo de los empleadores.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El Código del Trabajo, que regula las relaciones obrero-patronales, que garantice el pago oportuno y eficaz de las utilidades a sus trabajadores, será objeto primordial e imperativo a través de una clausula especial de este pago como un derecho irrenunciable a los trabajadores.

La presente hipótesis, fue constrastada por la afirmación obtenida de los resultados de las encuestas como de las entrevistas, que lo criterios obtenidos son válidos, y me da la razón de que, la realidad jurídica ecuatoriana, merece el que se produzcan cambios sustanciales en el Código del Trabajo, que regule las relaciones obrero-patronales, y garantice la vida de los trabajadores, en cuanto a un procedimiento eficaz del pago

de las Utilidades, mismas que deberán de forma imperativa constar en los contratos individuales de trabajo a través de una clausula especial, en consideración a la actividades a cargo de los trabajadores, y que son dadas por sus empleadores; dicha seguridad a la irrenunciabilidad e intangibilidad de la clase obrera ecuatoriana, debe estar enmarcada por las acciones a tomarse en respeto de la seguridad económica de los trabajadores en el Ecuador.

7.3. ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO QUE FUNDAMENTA EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar el estudio y análisis de los aspectos inherentes a las relaciones obrero patronales, en relación a los trabajadores y su desempeño en sus funciones para con sus empleadores, en las asignaciones a ellos encomendadas, como de su jornada de trabajo, su remuneración, vacaciones, fondos de reserva, aportes al IESS, el pago de horas suplementarias y extraordinarias, como del pago de Utilidades, entre otros beneficios y garantías, considero que todo contrato debe cumplir con las exigencias y requisitos establecidos en las leyes, principios, reglamentos, acuerdos, decretos, etc., así como de los convenios y tratados internacionales, en que se respeten y garanticen los derechos de los obreros en nuestro país, nos vemos comprometidos y solícitos a solucionar los conflictos que en materia contractual se evidencian en el país. Considero que año a año, los empleadores en

general, deben cumplir con la obligación de reparto de utilidades entre sus trabajadores en proporción del 15% de los réditos que el negocio o empresa hubiere dejado, calculados al cierre del ejercicio económico inmediatamente anterior, hasta el 15 de abril.

Para los empleadores, esta obligación se halla prevista en el Código de Trabajo, y no sólo se refiere al reparto de utilidades entre sus trabajadores en relación de dependencia, sino también a la obligación de conformar su fondo de reserva, así: las compañías de responsabilidad limitada deben destinar como mínimo el 5% de sus utilidades cada año hasta acumular el equivalente al 20% de su capital social. Y, por otro lado, las sociedades anónimas deben destinar un monto mínimo del 10% de sus utilidades anuales para conformar su fondo de reserva hasta igualar al 50% de su capital social. En éste último tipo de compañías, el porcentaje puede variar si se lo hubiere determinado en los estatutos sociales.

La Constitución de la República del Ecuador, ha dispuesto en el CAPÍTULO SEXTO, TRABAJO Y PRODUCCIÓN, SECCIÓN TERCERA, Art. 326, que dispone:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración"[42].

Es necesario el establecer de forma manifiesta que la normativa constitucional debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo. Es urgente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

[42] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, 2013.

Además sostengo que una adecuada labor de prevención y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, es cumplir con lo que dispone la norma que dispone el pago de Utilidades a los trabajadores en el Ecuador; ya que la subsistencia de la mayoría de la población que tiene como única fuente de ingresos, aquellos que provienen de la relación laboral de dependencia, no pueden quedar en duda si se determinan los principios laborales en cuanto a la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora, por lo tanto es necesario que intervenga el Estado, para acelerar procesos por los intereses de los trabajadores, en una relación donde las partes no tienen la misma capacidad de negociación.

Finalmente, es necesario puntualizar que los derechos laborales sean adecuadamente difundidos entre la población, y sea aplicable en la práctica, y lo que es más importante el fortalecer a las autoridades gubernamentales como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales, encargada de velar por su efectivo cumplimiento, que debe ser la verdadera de todo derecho y que debe ser la práctica que todos los ciudadanos debemos observar, no sólo por conciencia moral y ética, sino por la realización de la justicia, al que contribuyen las reformas laborales que comento, constituye también, el inmutable ideal por el cual deben luchar todos los abogados, y en general, todos los trabajadores.

8. **CONCLUSIONES.**

PRIMERA.- De la doctrina y normativa jurídica, se ha comprobado que las relaciones entre empleadores y trabajadores, son relevantes para la economía de la nación, y son las autoridades laborales, que están a cargo de hacer cumplir la normativa contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo.

SEGUNDA.- La problemática expuesta, se encuentra en el convivir diario laboral y de nuestra sociedad, tiene el objeto el garantizar a los trabajadores el cumplimiento de sus derechos laborales, en que uno de los componentes principales es el pago de Utilidades de forma eficaz y en el tiempo oportuno.

TERCERA.- Hoy en la actualidad los cambios en al ámbito laboral son sustanciales, y prevalecerá el derecho de los trabajadores, por la equidad y el compromiso social de parte de las autoridades Estatales; y del cumplimiento de las normas Constitucionales en el Ecuador.

CUARTA.- Los trabajadores son parte del desarrollo productivo, administrativo, y financiero de nuestra economía como de su desarrollo social, pero aún los trabajadores se encuentran marginados respecto de sus derechos y garantías laborales, en especial por el pago de sus Utilidades por parte de los empleadores.

QUINTA.- La práctica laboral, se hace presente en los distintos esquemas gubernamentales, y es importante resaltar que es el Estado, el que deba cumplir con los preceptos Constitucionales, concebidas como aquellas que responden a los objetivos de mejorar el desarrollo y nivel jerárquico de la norma suprema en beneficio de la clase obrera.

SEXTA.- Los trabajadores en el Ecuador, son el impulso de la economía y del desarrollo de la nación, ante ello son las organizaciones políticas y gremiales que en la actualidad acuden a los instrumentos internacionales como nacionales para hacer prevalecer sus derechos como clase obrera.

SÉPTIMA.- La armonía en la relaciones laborales entre empleadores y/o patronos, con los trabajadores, dependerá de las funciones encomendadas a los trabajadores, y que de ello dependerá el pago de sus remuneraciones y salarios, como del derecho al pago de Utilidades, que dará impulso a un desarrollo individual que será un aspecto de relevancia para el desarrollo nacional.

9. RECOMENDACIONES.

PRIMERA.- Que el Código del Trabajo, en relación a la intangibilidad de los derechos del trabajador, sea objeto de cumplimiento inmediato por parte de los empleadores, en beneficio de los trabajadores del país, por el pago de las Utilidades.

SEGUNDA.- Que se instituya un procedimiento eficaz para dar cumplimiento eficaz al pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el sistema contractual de las relaciones laborales, en cumplimiento de las obligaciones del empleador a sus trabajadores, con uno de los elementos sustanciales.

TERCERA.- Que se logren niveles de comportamiento eficaces en relación a los Recursos Humanos a cargo de los empleadores y patronos, en especial para el cumplimiento inmediato en el pago de las Utilidades a que tiene derecho el trabajador.

CUARTA.- Que es necesario proponer reformar al Código del Trabajo, para que se instituya un mecanismo más idóneo en el pago de las Utilidades, que garantice el derecho a un sustento jurídico válido para un reclamo más eficaz y oportuno para dicho derecho y garantía.

QUINTA.- Que todo trabajador en el Ecuador, exija sus derechos a las autoridades correspondientes, sean estas administrativas o judiciales, en especial a las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales, para que los empleadores y/o patronos cumplan con el pago de las Utilidades, como parte fundamental del derecho irrenunciable.

SEXTA.- Que se establezca en la Ley, un procedimiento por medio del cual, ha de operarse el pago oportuno y eficaz de las utilidades a la clase obrera ecuatoriana, caso contrario se aplicarán sanciones más drásticas para dicho cumplimiento.

SÉPTIMA.- Por lo tanto, el fin de la presente investigación, está relacionada a normar el cumplimiento del pago de las Utilidades del trabajador en cumplimiento a establecer a través de la contratación individual y colectiva de la clase obrera ecuatoriana.

9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que el Código de Trabajo en actual vigencia mantiene normas legales caducas, y que no representan la verdadera voluntad soberana de los ecuatorianos;

Que, es evidente que la exigencia social y de la clase obrera es sustancial para la realización de una norma que garantice el beneficio laboral a los trabajadores, sustancial el pago de Utilidades por el respeto al derecho laboral;

Que el Código de Trabajo, establezca un procedimiento eficaz a través de la contratación al pago de las Utilidades a los trabajadores en el Ecuador como una garantía Constitucional;

Que es preciso señalar que uno de los efectos importantes para la economía ecuatoriana, está relacionada con el sistema del pago de las utilidades a los trabajadores en el país;

En uso de las facultades constitucionales, el numeral seis, artículo ciento veinte de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO VI

DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

Art….

"Art. 109.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración".

Refórmese:

"Art. 109.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración. **Para hacer efectivo el cumplimiento del pago de utilidades, será obligatorio el que conste en la contratación individual y colectiva en una cláusula que diga Pago de Utilidades a cargo del empleador.**

Artículo Final.- La presente Ley estrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial, dada en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, en el distrito Metropolitano de la Ciudad de Quito, a los …..del mes de …… del 2014.

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIO ASAMBLEA NACIONAL

10. BIBLIOGRAFÍA:

1.- Código del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2009.

2.- Constitución de la República del Ecuador, Ediciones Legales Año 2009.

3.- Derecho Laboral Aplicado, AGOSTO DEL 2002.

4.- Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas, 2000.

5.- Derecho del Trabajo Vol. II, Francisco de Ferrari.

6.- Derecho Ecuatoriano del Trabajado, Carlos Vela Monsalve.

9.- Ley de Seguridad Social, Corporación de Estudios y Publicaciones, Ecuador, Año 2006.

10.- Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Andrés Páez B., Ex – congresista Presidente de la Comisión de lo Laboral y Social del H. Congreso Nacional, Año 2005.

11.- Temas del Derecho Laboral, Dr. Jorge Egas, 98.

11.- Temas del Derecho Laboral II, Dr. Jorge Egas.99.

10.- Tratado del Derecho del Trabajo Tomo II, Mario L. Deveali.

11.- Tratado del Derecho Laboral Tomo II, Guillermo Cabanellas.

12. www.mundolaboral.com

13. www.mtrh.org.ec

14. www.derecholarboral.com.dlh.ec

11. ANEXOS

Encuesta

¿Qué criterio tiene Usted, acerca de las garantías sociales de la población ecuatoriana, en especial de los trabajadores, se cumplen de conformidad a los principios fundamentales en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

¿Considera Ud., que el derecho al trabajo digno debe garantizar el desarrollo de la sociedad, en consideración a las garantías Constitucionales y de acuerdo a las políticas salariales en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

¿Qué criterio le merece a Ud., que en el Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, que garantiza el desarrollo personal, familiar y social; y que el componente remunerativo genera confianza en el trabajador, y un desarrollo en la economía nacional?

SI ( ) NO ( )

¿Considera Ud., que en el Código del Trabajo existen vacíos legales en cuanto a garantizar el pago oportuno y eficaz de las Utilidades para con los trabajadores en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, se instituya un procedimiento eficaz para que se cumpla con el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y colectiva?

SI ( ) NO ( )

¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador?

SI ( ) NO ( )

Entrevista

¿Considera Usted, que en el Ecuador, el sistema contractual garantiza el derecho del pago del reparto de Utilidades a los trabajadores, y se cumple el principio de Intangibilidad de Derechos?

_____
_____

¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, se instituya un procedimiento eficaz para que se cumpla con el Pago de Utilidades a favor de los trabajadores en el país, garantizando su integridad y valoración de su trabajo, a través de la contratación individual y colectiva?

_____
_____

¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a que se garantice de forma imperativa en los contratos individuales y colectivos el pago de utilidades a través de una cláusula que especifique su derecho y obligación del Empleador?

_____
_____

ÍNDICE

Portada		i
Certificación		ii
Autoría		iii
Carta de Autorización		iv
Agradecimiento		v
Dedicatoria		vi
Tabla de Contenidos		vii
5.	TITULO	1
6.	RESUMEN	2
	Abstract	4
7.	INTRODUCCIÓN	6
8.	REVISIÓN DE LITERATURA	9
8.1.	**MARCO CONCEPTUAL**	**9**
4.1.1.	DERECHO LABORAL	9
4.1.2.	EL TRABAJO	11
4.1.3.	RELACIONES LABORALES	12
4.1.4.	EMPLEADOR	16
4.1.5.	TRABAJADOR	18
4.1.6.	LOS PRINCIPIOS LABORALES	19
8.2.	**MARCO DOCTRINARIO**	**24**
8.2.1.	HISTORIA LABORAL ECUATORIANA	24
4.2.2.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	30
4.2.3.	DEL CONTRATO DE TRABAJO	45
4.2.4.	LOS PROBLEMAS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR	50
8.3.	**MARCO JURÍDICO**	**56**
8.3.1.	LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LOS TRABAJADORES.	56
4.3.2.	EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES	63
4.3.3.	RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	72
4.3.4.	EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR	76

5. MATERIALES Y MÉTODOS. 80
5.1. MATERIALES 80
5.2. MÉTODOS 81
5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS 82
6. RESULTADOS 84
6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS. 84
6.1.1. ENCUESTA 84
6.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS 97
7. DISCUSIÓN 100
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS 100
7.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS 103
7.3. ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO QUE FUNDAMENTA EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO 104
8. CONCLUSIONES 108
9. RECOMENDACIONES 110
9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL 112
10. BIBLIOGRAFÍA 114
11. ANEXOS 115
ÍNDICE 118