

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

***CARRERA DE DERECHO MODALIDAD A DISTANCIA***

**TÍTULO:**

**“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO  
126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE PERMITA  
FIJAR LAS REMUNERACIONES Y SALARIOS  
BÁSICOS UNIFICADOS DIGNOS CON  
RESPECTO AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR”**

Tesis previa la  
obtención del título  
de Abogado en  
Jurisprudencia

DIRECTOR: Felipe Nepalí Solano Mg. Sc.

AUTOR: César Andrés Arias Espinosa

Loja-Ecuador  
2014

## **CERTIFICACIÓN**

**Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.**

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

### **CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe de investigación intitulado "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE PERMITA FIJAR LAS REMUNERACIONES Y SALARIOS BÁSICOS UNIFICADOS DIGNOS CON RESPECTO AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR", mismo que, cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, Octubre del 2014



Dr. Felipe Neptalí Solano Guerrero Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, **César Andrés Arias Espinosa** declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**AUTOR César Andrés Arias Espinosa**

**FIRMA:**.....

**CÉDULA:** 1104673122

**FECHA:** Loja, Octubre de 2014



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

Yo **César Andrés Arias Espinosa** declaro ser autor de la Tesis titulada: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE PERMITA FIJAR LAS REMUNERACIONES Y SALARIOS BÁSICOS UNIFICADOS DIGNOS CON RESPECTO AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR", Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADO**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 17 días del mes de octubre del dos mil catorce, firma el autor:

**AUTOR: César Andrés Arias Espinosa**

**FIRMA:**.....

**CÉDULA:** 1104673122

**DIRECCIÓN:** Loja, Calle Colombia y Quebec

**CORREO ELECTRÓNICO:** caae21@hotmail.com

**TELÉFONO:** 2577322    **CÉLULAR:** 0984971305

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Felipe Nepalí Solano Guerrero Mg. Sc.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Dr. Igor Vivanco Muller

**(Presidente)**

Dr. Marcelo Costa Cevallos

**(Vocal)**

Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre

**(Vocal)**

# **AGRADECIMIENTO**

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, agradezco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, en especial al Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc., Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a todos nuestros familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias

El Autor

## **DEDICATORIA**

Este trabajo investigativo lo dedico a mi hija Nelly Isabella Arias Álvarez, es mi fuente de inspiración y dedicación y que su presencia me ha dado todas las fuerzas para cumplir con mi sueño de ser profesional.

A mi amada esposa Viviana Anabel Álvarez, con su amor y su paciencia ha podido alentarme para poder realizar mi trabajo de investigación y agradecerle por su dedicación y comprensión en el transcurso de este tiempo.

A mi queridos padres que con su apoyo incondicional, sus consejos su paciencia y por su tiempo dedicado todos estos años de estudios y de vida, por su infinito amor les dedico este trabajo investigativo.

A mis queridas hermanas Katty y Natalia Arias, con su amor y apoyo he podido cumplir con mis metas, mis objetivos y ser una persona de bien y poder servir a mi Patria.

El Autor

César Andrés

## **ESQUEMA DE CONTENIDOS**

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DE CONTENIDOS

**1. TÍTULO**

**2. RESUMEN**

**ABSTRACT**

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

**4.1. MARCO CONCEPTUAL**

4.1.1. Derecho Social

4.1.2. Derecho Laboral

4.1.3. Relaciones Laborales

4.1.4. Contrato Individual de Trabajo

4.1.5. Empleador y Trabajador

4.1.6. Remuneraciones

4.1.7. Salarios – Salario Básico Unificado

4.1.8. Salario Digno

4.1.9. Régimen del Buen Vivir

4.1.10. Irrenunciabilidad de Derechos

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

4.2.1. La Legislación Laboral

4.2.2. El Sistema Laboral Ecuatoriano

4.2.3. Relaciones Laborales en el Ecuador

4.2.4. Las Remuneraciones en el Ecuador y el Régimen del Buen Vivir

## **4.3. MARCO JURÍDICO**

4.3.1. La Constitución de La República del Ecuador, y el Derecho Del Trabajo

4.3.2. El Código del Trabajo y los Derechos Laborales

4.3.3. Las Remuneraciones y las Garantías Laborales en el Ecuador

4.3.4. Análisis Jurídico del Artículo 126 del Código de Trabajo frente al Salario Digno y el Régimen del Buen Vivir

4.3.5. Legislación Comparada

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.3. Procedimientos y Técnicas

5.4. Fases

## **6. RESULTADOS**

6.1. Presentación e Interpretación de las Encuestas

6.2. Presentación e Interpretación de las Entrevistas

## **7. DISCUSIÓN**

7.1. Verificación de los Objetivos

7.2. Contrastación de la Hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal



- 8. CONCLUSIONES**
  - 9. RECOMENDACIONES**
  - 9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA**
  - 10 BIBLIOGRAFÍA**
  - 11. ANEXOS**
- INDICE**



## 1. TÍTULO

**“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, QUE PERMITA FIJAR LAS REMUNERACIONES Y SALARIOS BÁSICOS UNIFICADOS DIGNOS CON RESPECTO AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR”**

## **2. RESUMEN**

El estado ecuatoriano debe garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por lo tanto establece las normas para la convivencia humana, por ello trato de enfocar en la reforma legal aplicando para ello los principios Constitucionales del Régimen del Buen Vivir, como lo prescribe la Constitución de la República del Ecuador, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de a economía, por lo que el Estado debe de garantizar 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.

Estas diferencias económicas que existen entre el valor real del consumo que permite una sobrevivencia modesta, hace que el trabajador, que mantiene un ingreso bajo en relación al costo de la canasta familiar general trae a su vida angustia y en otros casos desesperación, en forma especial para quienes no tienen un ingreso económico.

## 2.1. ABSTRACT

The Ecuadorian State must ensure without discrimination the effective enjoyment of the rights enshrined in the Constitution and in international human rights instruments.

Thus sets the standards for human society so I try to focus on legal reform applying for this Regime Constitutional principles of Good Living as prescribed by the Constitution of the Republic of Ecuador and that work is a right and a social duty, and an economic, source of personal and economic base so that the state must guarantee to the workers full respect for their dignity, decent living wages and fair remuneration and performance of a healthy work freely chosen or accepted.

These economic differences between the actual value of consumption allowing modest survival, makes the worker, who keeps a low income in relation to the cost of the basket usually brings to your life anguish and despair in other cases in specially for those who have an income.

### 3. INTRODUCCIÓN

Consiente y consecuente de que a través de la investigación jurídica del ámbito social y legal, sobre el tema de investigación jurídica **“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, QUE PERMITA FIJAR LAS REMUNERACIONES Y SALARIOS BÁSICOS UNIFICADOS DIGNOS CON RESPECTO AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR”**, sobre un problema real y social debo de plantear soluciones a los problemas sociales y jurídicos, partiendo del hecho que es la obligación del Estado jurídicamente regularizar por medio de las normas o leyes los problemas sociales que se presentan con el trabajo, y que tiene su relación con los salarios y remuneraciones en el sector público y privado, por ello, el satisfacer las necesidades de la sociedad y del ser humano, podemos decir que no depende de sí mismo, sino hoy más que nunca dependemos de esa armonía que tenemos que desarrollarla con un pensamiento diferente armonizado con la colectividad, y, por ende, es el Estado como tal el que tiene la obligación de regularlo, controlarlo y desarrollarlo.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, por lo que el Estado debe de garantizar 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.

Existen vacíos jurídicos que no garantizan acogerse a los derechos del buen vivir así como el principio fundamental de vivir con dignidad y a tener una jubilación con seguridad, ya que los ingresos económicos que tienen los trabajadores son insignificante en relación a la canasta familiar. Por lo que se pretende conocer y dar a conocer la situación real y actual del cumplimiento de los derechos y principios de aplicación del Buen Vivir en relación con los salarios dignos de los trabajadores.

En este sentido y con el objetivo de demostrar que es necesario efectuar una reforma al Código de Trabajo he decidido desarrollar el presente tema de investigación, con los contenidos como son los Marcos Conceptuales, Doctrinarios y Jurídicos sobre la temática en estudio; como de los resultados de la investigación de campo, para luego realizar la discusión de resultados, la verificación de los objetivos y contrastación de la hipótesis, para poder enmarcarme en la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, y luego arribar a las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma como parte del informe final de esta investigación; como un aporte sustancial para el mejor desarrollo legal y jurídico de nuestra legislación ecuatoriana, específicamente al Código del Trabajo.



## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. DERECHO SOCIAL**

“El Derecho Social, complementa y agrega al Estado de Derecho, el elemento u orientación hacia la justicia social, la doctrina lo define como un Estado de servicios, de bienestar o de distribución; el Estado social de derecho implica la conciencia de que la dignidad del hombre exige del Estado prestaciones positivas que hagan posible mejorar sus condiciones de vida; significa una nueva dimensión que da preferencia a los derechos sociales antes que a las libertades del individuo; prioriza valores y principios como la equidad y la solidaridad en las relaciones, la igualdad de todos y todas en el ejercicio de los derechos”<sup>1</sup>.

Las características fundamentales del estado social, tiene relación con del Derecho Social, que consiste en el reconocimiento de los derechos a la sociedad, a la organización de personal acceso a la riqueza, y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas, así se explica el surgimiento de la seguridad social, de los tribunales laborales, y la defensa de derechos como la jornada, el salario y el descanso

---

<sup>1</sup> POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, “El Estado Social de Derecho”, - <http://wt.v.derechoecuador.com>).

obligatorio, también aparecieron los derechos prestacionales con cargo al Estado, como los concernientes a educación, salud, vivienda y servir como base a la acción intervencionista del Estado, en la finalidad y objeto como de los fines como es un crecimiento progresivo del Estado de bienestar.

“El Derecho Social, es un conjunto de principios, leyes, doctrinas, políticas propias de cada gobierno, acciones inconmensurables para lograr la justicia social y vital donde media la intervención del Estado y de sus instituciones para conseguir el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos, teniendo al ser humano como parte relevante de la sociedad, como centro denominador, ya que el sentido de protección es para todas y todos”<sup>2</sup>.

Considero que, el Estado de Derecho consiste en la sujeción de la actividad estatal a la Constitución y a las normas aprobadas conforme a los procedimientos que ella establezca, que garantizan el funcionamiento responsable y controlado de los órganos del poder, el ejercicio de la autoridad conforme a disposiciones conocidas y no retroactivas en términos perjudiciales, y la observancia de los derechos individuales, colectivos, culturales y políticos.

El concepto de Estado de Derecho se desarrolló durante el liberalismo y encuentra, entre sus fuentes filosóficas, las obras de Kant y de Humboldt,

---

<sup>2</sup> PEÑA Núñez Paúl Dr., “Derecho Social”, Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Mo 2011, Pág. 45.

ambos llegaron a la conclusión de que la acción estatal tiene como límite la salvaguardia de la libertad del individuo, en sentido formal, todo Estado tiene que constituir un orden coactivo, y todo orden coactivo tiene que ser un orden jurídico; ahora bien, el mismo autor admite que se puede hablar de un Estado de Derecho material para aludir a la cuestión de en qué medida se exigen garantías jurídicas concretas para asegurar que los actos jurídicos individuales se corresponden con las normas generales.

#### **4.1.2. DERECHO LABORAL**

“El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es en el aspecto objetivo, subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de los cuales son estas sus titulares; que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>3</sup>.

Se trata entonces de una nueva concepción que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral, como la integración social y política de la nación, concluye en la adaptación del

---

<sup>3</sup> HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., ‘Manual de Derecho del Trabajo’, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 56.

derecho del trabajo como una norma de carácter social, para ello es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho aboral para desarrollarse y establecer a justicia que se estima pertinente, en concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos.

“El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”<sup>4</sup>.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero; por lo tanto es a rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que

---

<sup>4</sup> [www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec-http/dlh/diccionariojuridico/com](http://www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec-http/dlh/diccionariojuridico/com)  
Agosto2012

garantizan & cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

#### **4.1.3. RELACIONES LABORALES**

“La adopción y desarrollo de las actividades de los trabajadores en relación a sus empleadores exige no sólo la elaboración de diagnósticos sobre la magnitud estrategias, políticas y acciones de la empresa, sino que demanda contar con el accionar social 4nstitudonai, a las pretensiones y propuestas de los trabajadores y empleadores, lo que atañe al reconocimiento de derechos fundamentales y al establecimiento de principios y lineamientos generales, y está constituido por un importante elenco de normas internacionales de ámbito universal que establecen obligaciones, instancias y procedimientos a los empleadores y los trabajadores ubicados en dicho ámbito”<sup>5</sup>.

El término relaciones laborales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, así mismo su aparición es consecuencia de la revolución industrial cuyos excesos dieron lugar a la creación de os sindicatos como medie representación de os trabajadores

---

<sup>5</sup> HERNÁNDEZ £3. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 67.

y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que componen: el Estado, la empresa, los sindicatos y los trabajadores con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse relaciones de empleo.

#### **4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

“Es aquel que tiene por objeto a prestación continuada de servicios privados y carácter económico y por el cual una de las partes —el patrono empresario empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra; el esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios”<sup>6</sup>.

Es de mi criterio personal, que la importancia de este concepto, que establece de conformidad a la legislación laboral, que el contrato individual de trabajo al ser un acuerdo entre el trabajador y el empleador,

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”, Tomo II, Buenos Aires, 2010, Pág. 41.

por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados; esta definición se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios, además es consensual, esto es, su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados.

El tratadista y maestro laboral mexicano Luis Mario de la Cueva sostiene que “Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de una retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>7</sup>.

En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración, es decir es aquel en virtud del cual una persona se

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA Luis Mario: Citado por Guerrero Figueroa, Guillermo: “Introducción al Derecho al Trabajo”, Bogotá —Colombia, 1992, Pág. 291



compromete a trabajar para con otra po4iempo fijo o sin fijación del tiempo mediante una remuneración, llamada salario.

#### **4.1.5. EMPLEADOR Y TRABAJADOR**

“EMPLEADOR.- Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio persona bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomine trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o vahos 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”<sup>8</sup>.

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

---

<sup>8</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 18.

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.

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 autónomo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral, como a 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 comfortable 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.

“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”<sup>9</sup>.

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, y de relevancia en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador; ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir de forma personal, individual, colectiva y social; si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares que son parte de sus actividades laborales.

---

<sup>9</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABOMI ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 6.

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 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 de una sociedad en desarrollo de una nación que requiere de la fuerza de trabajo de la clase obrera ecuatoriana; 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 necesitan ejercer un trabajo diario y regular.

#### **4.1.6. REMUNERACIONES**

“Remuneración es todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada, al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que

necesite, de a capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc.”<sup>10</sup>.

Considero que la remuneración en el ámbito laboral constituye la contraprestación en el pago que percibe un trabajador por una actividad lícita desarrollada a órdenes de subempleado, y constituye lo íntegro en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, y es aplicable para todo efecto legal, y que para y cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, que se rige por sus propias normas legales en consideración al Código del Trabajo.

#### **4.1.7. SALARIOS - SALARIO BÁSICO UNIFICADO**

“Salario.- Es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador”<sup>11</sup>.

“Salario.- Es el precio pagado por el trabajo, son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios, pueden ser por hora, día o semana,

---

<sup>10</sup> VÁSQUEZ López. Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos Quito 2004., Pág. 34.

<sup>11</sup> DICCIONARIO JURÍDICO LABORAL, Editorial -Heliasta, Buenos Aires Argentina, 2013, Pág. 45.

mensual o anuales de los trabajadores gestores de las empresas y la producción”<sup>12</sup>.

De los conceptos transcritos, puedo decir que el salario, es el pago por parte del empleador que recibe de forma periódica un trabajador a cambio de haber realizado sus actividades laborales, y que lo hace durante un tiempo determinado en la producción de bienes y servicios, y que constituye un derecho adquirido de los trabajadores, que constituye el pago en dinero o en especie, sea indistinta a razón del trabajo o servicio prestado de forma lícita.

#### **4.1.8. SALARIO DIGNO**

Se define al Salario Digno como: “El derecho económico y social que posee el trabajador, al cual tiene derecho en retribución a su trabajo diario y es el conjunto formado por todos los haberes legales que por ley le corresponde; remuneración que debe permitirle vivir con dignidad, es decir permitirle cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse en plenitud él y su familia, y conseguir una condición más favorable dentro del medio social que vive y se desenvuelve”<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> CAMPOS Rivera, Domingo. Derecho Laboral, Santa fe de Bogotá. Editorial Temis, Santa Fe, Bogotá-Colombia, 2001, Pág. 23.

<sup>13</sup> ROBAILINO Bolleí Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 2010, Pág. 67.

Definición de Salario Digno.-El Salario Digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el mero de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos NEC, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno efectuada por el Ministerio de Relaciones Laborales. Hay dos tipos de canasta la vital y la básica. Se ha tomado la básica familiar que incluye todo”<sup>14</sup>.

El salario digno viene a constituir el que se compone de algunos elementos unificados de todos los beneficios que le corresponde a un trabajador, y que para objeto de su cálculo se debe contemplar dichos elementos o componentes como el sueldo, los décimos tercer y cuarto sueldos, los fondos de reserva, utilidades y otros beneficios sociales que serán divididos para doce meses, su resultado se unificará al salario básico o el que perciba el trabajador por concepto de la relación laboral entre él y su empleador; por lo que se determina que todos los empleadores se verán en la obligación de compensar el valor que ajuste hasta alcanzar el salario digno determinado a sus trabajadores.

---

<sup>14</sup> MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EMPLEO Y COMPETITIVIDAD, [www.mcpec.gob.ec](http://www.mcpec.gob.ec).



#### 4.1.9. RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

“El principio SumackKawsai (vida en armonía) orienta la interrelación a interior de la sociedad quichua y de ésta con la naturaleza, significa vivir en armonía en las relaciones sociales, es decir entre todos los miembros del ayllu (comunidad) y con otros ayllus de la comunidad, y entre los ayllus y el pueblo runa. Vivir en armonía con la naturaleza, con los dioses. y los espíritus protectores de las vidas existentes en a tierra, los bosques, los ríos y lagunas”<sup>15</sup>.

“El ÑandeReko (modo de ser), expresa una serie de virtudes como la libertad, felicidad, el festejo en la comunidad, la reciprocidad y el convite. Todas articuladas a la búsqueda de la tierra sin mal”<sup>16</sup>.

“Vivir Bien para el pueblo Kollal de Argentina, comparte los principios de vida en armonía y comunidad, el Vivir en comunidad bajo los principios de armonía y equilibrio, crecer con la naturaleza y no en contra de ella. ‘El ser humano es tierra que anda’<sup>17</sup>. (Huanacuni, Femando; 2010)

De estos conceptos, puedo manifestar que este Principio reconocido a nivel nacional y mundial, se considera de gran importancia por el significado que representa en especial para los pueblos del Ecuador, y

---

<sup>15</sup> Pueblo Kichwa de Pastaza, Ob. Cit. 2012. Ecuador

<sup>16</sup> Pueblo Guaraní, Ob. Cit. 2011. Ecuador.

<sup>17</sup> Huanacuni, Femando; Ob. Cit. 2010. Ecuador.

que produce el bienestar de la fuerza del hombre con la riqueza de la naturaleza y las relaciones entre las comunidades y del hombre en general, es decir es la búsqueda del bienestar del hombre, es recuperar y naturaleza y todo cuanto ella nos brinda, que se evidencie el respeto a los recursos naturales, es decir con la madre naturaleza, es decir con la Pacha mama.

#### **4.1.10. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.**

“En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero lo están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, os de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos y si así lo hiciera la ley no se lo reconoce porque como ya mencionarnos están terceros comprometidos en sus decisión, y que como persona libres, tienen capacidad para elegir por ellos mismos; en del Derecho del Trabajo, la regla general se enuncia diciendo que os derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”<sup>18</sup>.

Por consiguiente podemos observar, que por renuncia de derechos se entiende al acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos

---

<sup>18</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional Quito — Ecuador, Mo 2012, Pág. 78.

derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona, renuncia de los derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. LA LEGISLACIÓN LABORAL**

“El Derecho Laboral tiene sus antecedentes, se puede decir que nace de la lucha entre las diferentes clases sociales, estas se debían regular y se crea el derecho laboral, lo que se buscaba era mejores oportunidades y un mejor trato entre los empleadores y trabajadores ya que existía mucho abuso. La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento Jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, el objetivo de la burguesía era seguir mandando y someterlos a sus pedidos pues tenía el poder”<sup>19</sup>.

La Revolución Francesa también hace que la gente se interese más por los derechos. La Revolución buscaba igualdad, libertad y fraternidad. Esto

---

<sup>19</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABOMI ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador 2004, Pág. 22.

fija también el inicio a que las personas reclamen por su derecho, y poco a poco se hagan escuchar. Marx apoyo a la revolución industrial donde se amontonaban centenares de obreros a trabajar, aquí la injusticia fue vista por ellos mismos e impulso a que los trabajadores quisieran mejoras sus condiciones laborales, otro factor que influyó fue el crecimiento del número de obreros:, estos querían mejores condiciones de trabajo:, libertad de coalición, sindicalización y huelga.

Comienza en 1885 y a principios del siglo XX se apropió la burguesía bancada y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera, en lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales, por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. La Revolución Alfariista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales, el Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano, a los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus derechos, la primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el

patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios, a segunda ley establece la indemnización pecuniaria por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador y caligrafía el un fortuito.

En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

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.

Así por ejemplo, podemos tratar de los estibadores, quienes dependiendo de las circunstancias, pueden ser contratados por la Autoridad Portuaria, por una compañía privada de transporte, por el buque, etc. y así, puede que trabajen de forma exclusiva para una de estas o bien para dos o más, es aquí donde se generan inconvenientes al momento de determinar la relación de dependencia que los ligue con una determinada persona jurídica, esto genera que los derechos de los trabajadores se vulneren,

pues al no existir una relación laboral clara, simplemente se pasan por alto todas las garantías propias de los trabajadores.

“El Derecho Laboral Ecuatoriano con el fin de prevenir esta clase de 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 tal como lo manifiesta el tratadista chileno José Ugarte Cataldo en su obra “El Nuevo Derecho del Trabajo”, la idea de que 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”<sup>20</sup>.

Es fundamental que el juzgador utilice este principio a fin de defender los postulados constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como la garantía de procurar el equilibrio contractual entre las partes.

“El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, no existe un detalle en la historia que nos

---

<sup>20</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 71.

muestre cuál ha sido la evolución del trabajo lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser imitaciones del derecho del trabajador. Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados, las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como en Ecuador, que por ley se reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; también reglamentan el Contrato de Trabajo”<sup>21</sup>.

El derecho laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen, lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empendedor y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el estado, de manera que la circunstancia original, y

---

<sup>21</sup> TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL', Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo, como circunstancia con las peculiaridades de otras actividades distintas.

Considero que como ecuatorianos, debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito, luego esta actividad identificada con claridad se accede en mérito del esfuerzo invertido, y por ésta tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa, de manera tal que de esta definición, muy genérica ciertamente nace del hecho original que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario.

“En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del



Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral”<sup>22</sup>.

En el Ecuador, el trabajo de las personas se regula a través de los contratos individuales de trabajo, que es la fuente de la relación laboral, así como de las leyes y reglamentos, que son normatividad que nace de la voluntad del Legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se halla publicada en el Registro Oficial, y que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales. Otra de las formas del trabajo en el Ecuador, es la regulada por los contratos colectivos en la determinación de la ley que les reconoce su vigor, y que estos son una forma de generar trabajo y empleo, bajo la norma correspondiente, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente.

La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del Estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo; estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

---

<sup>22</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Argentina, 8 Edición, Argentina, Año 2002, Pág. 78.

La legislación laboral ecuatoriana, ha creado un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación entre los trabajadores y los empleadores en el país, bajo la previsión de satisfacer sus intereses tanto individuales como colectivos, en relación a su individualidad como el de sus familias. El trabajo, contemplado dentro del Derecho del Trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado, dentro del entorno de las relaciones laborales, éste nace en el siglo XIX por aparición del proletariado industrial, y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus inicios giraba en torno al contrato de trabajo para extenderse más tarde a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativa, procesal), aportando consigo el establecimiento de una jurisdicción singular con órganos laborales y administrativos propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, del servicio doméstico, etc.); derechos y deberes de los trabajadores; remuneración, salarios, pagos extraordinarios; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal, los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo en esencia responden a una finalidad de amparo y protección del trabajador

en general. El trabajo humano objeto posible de negocios, es un bien inseparable del trabajador.

Guillermo Cabanellas, en su diccionario jurídico elemental, define al derecho del trabajo como: "... una nueva rama de la ciencia jurídica, que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referente a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, de fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar los límites fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"<sup>23</sup>.

De lo que se puede establecer, que entre la producción y la sociedad, entre el empleador y el trabajador, se rigen por normas dictadas por el Estado, encargándose de regular y cuidar los derechos laborales, como de los deberos y obligaciones del empleador como del trabajador, con el fin de desarrollar la producción en el ámbito económico y social del país. El trabajo debe preservarse mediante normas imperativas para establecer límites a los contratos sobre actividades de trabajo, en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestadas, limites

---

<sup>23</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Argentina, 8 Edición, Argentina, Año 2002, Pág. 88.

tendientes a proteger bienes como; la vida, la integridad física, la salud, y la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora; y tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existen entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos en los contratos, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

El tratadista Carlos Vela Monsalve, tiene diferencias en la concepción del derecho del trabajo, como por otros diferentes tratadistas que tienen otros criterios, es así que el español Eugenio Pérez Botija lo define al derecho del trabajo en dos grupos:

“El primer grupo o conceptúa como el objeto, el trabajo, la cuestión social, y la relación laboral; y, la segunda en cambio define el concepto de persona, el sujeto que trabaja, ya sea el trabajador en general. el obrero y el empleado. Este autor considera a las primeras como definiciones objetivas y las segundas como subjetivas; en el primer grupo define al objeto como medio esencial para resolver la cuestión social, igualmente lo consideran al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas orientadas a organizar la estructura económico- social, en lo referente al trabajo para garantizar la plenitud de sus derechos”<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 58.

Hay definiciones basadas en el contrato de trabajo o entre las relaciones patronos-trabajadores, por lo que es importante considerar que a regulación de las relaciones surgen directa e indirectamente de las prestaciones contractuales, y retribuida del trabajo humano, esto es que las relaciones de trabajo trae consigo una retribución económica para satisfacer las necesidades habituales del trabajador.

Considero que en la multiplicidad de conceptos, podemos advertir la complejidad y falta de unificación doctrinal dentro de su contenido, debido a que no tiene límites y denominaciones; influyen también las diversas definiciones que el Estado y sus administraciones le den a este derecho, y la filosofía sobre la libertad y dignidad humana, respetando los derechos del trabajador basado en el derecho de reciprocidad, y podemos considerarlo como el autor que establece, que la suma de estas definiciones se debe a la complejidad de esta rama del derecho, y a la falta de unificación de su doctrina científica, de su contenido, límites y denominaciones.

“El derecho laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considero que la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones obrero-empleador, y sus consecuencias para el derecho, como sobre el

nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado. De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales, es el momento que separa al trabajo — como circunstancia- con las peculiaridades de otras actividades distintas, pero consecuentes con el desarrollo de una nación”<sup>25</sup>.

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas *Rerum Novarum*, *Cuadragésimo Anno*, *Mater et Magistra* y *Laborem Exercens*, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

---

<sup>25</sup> CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 67.

Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho, como un derecho social y laboral, que en términos de Martínez Vivot-Pozzo, como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

#### **4.2.2. EL SISTEMA LABORAL ECUATORIANO**

Cuando se habla de entorno laboral, se trae a la mente los derechos y garantías en un sistema tan voluble por la inclusión de quienes son parte de las distintas clases sociales, en sus denominaciones como trabajadores o empleados, sin embargo, hoy en día con mucha frecuencia, ya se aplican los principios del derecho laboral a favor de la clase obrera, en atención a las maneras de desarrollar actividades laborales que inyectaran en los trabajadores verdaderos deseos de laborar; es así, que el Estado es quien debe brindar garantías laborales y se le motiva a través de diversos métodos para que ejerzan adecuadamente su labor.

“Espacios de crecimiento donde el trabajador se sienta verdaderamente útil y tenga la oportunidad de aportar con autonomía nuevos métodos de trabajo para su labor dentro de la compañía, son algunos de las tácticas utilizadas para motivar al empleado, tanto así que se han fijado

parámetros o criterios que intensifiquen un verdadero sentido de pertenencia en los empleados por su empresa: otros parámetros como el balance entre el trabajo y a vida social que implique integración entre los mismos compañeros y las directivas de la empresa y el trabajador como tal, mejorándole su ambiente laboral y por ende su desempeño”<sup>26</sup>.

Por último es necesario resaltar que es obligatorio brindar al trabajador una verdadera calidad de vida en el trabajo para que así mismo responda con las labores que a él se le encomiendan, todo por el bien tanto del empleado como de la empresa, todo ello encaminado a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta que las relaciones laborales son de orden del derecho social, el cual está supeditado a sufrir transformaciones; pues, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

La garantía social y laboral es una necesidad de la comunidad y de la sociedad, garantía social que 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 por la revolución de la clase obrera, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo

---

<sup>26</sup> CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 58.



constitucional, bajo la triangulación del sistema laboral, como es la iniciativa pública y privada, el Estado y la Constitución.

“El punto fundamental para a que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la constatación de la insuficiencia de os remedios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera, será del interés social, tomando en consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado”<sup>27</sup>.

En efecto, desde el inicio del sistema ecuatoriano, los derechos laborales fueron incluidos dentro del listado de derecho humanos, sin embargo, las particularidades de los derechos sociales en los que se encuentran inmersos los derechos laborales y los propios acontecimientos en el país, menoscabaron en muchos casos su aplicación, por lo que considero que el analizar el avance que se ha producido en esta materia dentro del contexto nacional de los derechos humanos, y de los derechos de los

---

<sup>27</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.

trabajadores, están inmersos el reconocimiento de los derechos laborales, y por los órganos de control del sistema ecuatoriano.

Debo hacer referencia al reconocimiento de los derechos laborales dentro del sistema interamericano de Derechos Humanos, al interior del sistema interamericano de derechos humanos, existe una serie de Declaraciones y Tratados que recogen un conjunto de derechos laborales, y que son elevados a temas prioritarios de protección en el hemisferio. A continuación haremos un recorrido por esas normas internacionales.

Considero, que el Derecho Laboral, es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva, además del conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas, por lo tanto las

garantías al sistema laboral ecuatoriano, estarán determinadas por las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, y del Código del Trabajo, por la tendencia según la cual el Derecho del trabajo es derecho público, como privatista y sostiene que pertenece al campo del derecho privado también, por lo tanto el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta; y que hoy se muestra como una estructura sólida, como núcleos de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica, y que este derecho debe ser garantista de los elementos sustanciales de la relación laboral, como son los trabajadores y empleadores.

“El Derecho Laboral como sistema, constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo, su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la gestión social, es reciente, se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar

la interioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país”<sup>28</sup>.

Es de mi apreciación personal, que el derecho como sistema laboral, es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas, los trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en torna subordinada, al servicio de otras que a remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

El sistema laboral, al ser una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común, en el que se consagran la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía; que está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica, más ahora tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

---

<sup>28</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador Año 2001, Pág. 73.

Considero que las leyes del trabajo son de orden público, para garantizar de forma precisa esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano y el fin propuesto es el interés general, que adquiere sustantividad propia, que revela autonomía jurídica, porque tiene principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad, como son las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador- empleador, requieren, para su cumplida actuación, dentro de un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía, se garanticen los derechos individuales de los trabajadores.

#### **4.2.3. RELACIONES LABORALES EN EL ECUADOR**

“El Ecuador posee de una legislación coherente y conexa en el tema de los derechos de los trabajadores, la que tiene que ser aplicada y cumplida de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; y, viene desarrollando programas generales de capacitación a empresarios y

empleados a fin de refrescar os conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador, encontrar los problemas y buscar soluciones; en que en el país todos los derechos de los trabajadores están perfectamente reconocidos y estructurados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que hay que hacer es potenciar para que se cumplan, cuyo trabajo recae en el Ministerio del ramo, que debe fomentar que se apliquen y se respeten tanto para trabajadores como para empresarios, porque mejorará todas las relaciones Laborales y solucionará muchos conflictos laborales, que es un problema que tiene el país, que hay que afrontados, y para ello es necesario asesorar y fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de foros, seminarios a os empresarios y dependientes, además es posible poner en marcha una capacitación a los inspectores de trabajo”<sup>29</sup>.

Es imperante que se lleguen a acuerdos, para proteger los derechos laborales de los trabajadores, lo que implica el intercambio de información y trabajo conjunto en la promoción de la seguridad. igualdad y derechos laborales en los sitios de trabajo; en que se acabe con el que se vulneren los derechos de los trabajadores, y se garanticen sus derechos más fundamentales como un pago justo de salario, medidas de seguridad y defensa en casos de accidentes de trabajo, entre otros; y considerar que todos los trabajadores, tienen derechos, pues en una renovación de

---

<sup>29</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORALECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

buenas intenciones sobre los derechos de los trabajadores, para ello es menester el que se creen programas para educar a la comunidad, para que conozcan sus derechos y responsabilidades laborales, respetando las regulaciones, reglamentos y normativa legal de los trabajadores.

Las normas fundamentales del trabajo se refieren a principios y derechos generales, en que todas las personas que trabajan son objeto de las garantías y derechos laborales pero, en la mayoría de los casos se observa un déficit en éstas garantías que causan el que se vulneren los derechos de los trabajadores, situación grave que afecta de forma directa e indirecta al trabajador, como su familia y a la sociedad.

Los trabajadores y trabajadoras a menudo no tienen libertad laboral, en cuanto se hace referencia a la sindicalización, ni derecho de sindicación o de negociación colectiva, sin embargo, la representación y la sindicación no solamente son derechos fundamentales sino que son también el medio a través del cual los trabajadores/as pueden alcanzar esos derechos y llegar a tener una fuente de trabajo decente, del que se establece en el Ecuador; pues todo ciudadano tiene el derecho de trabajar.

Ni la relación de trabajo sustituye al contrato de trabajo, ni éste comprende la totalidad del Derecho Laboral, sino sólo una parte de él; una teoría, la cual trata de la relación de trabajo, no aceptada aún por parte de la doctrina, difícilmente podrá servir para encuadrar, dentro de

ella, toda la valoración del Derecho Laboral; por ello las definiciones basadas en la relación laboral, carecerían de a necesaria consistencia y valoración jurídica.

Honestos preceptos, al referirme a la relaciones laborales, debo iniciar indicando y haciendo un pronunciamiento de las relaciones humanas, sociales o contractuales, que implica al hacer referencia a la relación entre las personas, distintas en la naturaleza de las interacciones donde se develan los derechos y obligaciones para las partes protagonistas, como lo son de manera directa las relaciones obrero — patronales.

Las relaciones laborales, o de trabajo, se sujetan a los elementos esenciales de convenio, de la dependencia y de los servicios lícitos y personales, así como de su remuneración. La existencia o no de un contrato de trabajo, en un conflicto individual, debe cumplir con estos elementos; pues no cabría ninguna concepción de que se diera a un contrato de trabajo, sin la prestación de servicios, aún de la forma que éste fuera: los efectos jurídicos de la obligación se manifiestan cuando dentro de lo permitido una persona acuda a trabajar y otro acepte su labor o trabajo.

“En nuestro país, las relaciones laborales están dadas dentro de un marco legal, contenido en el Código del Trabajo, los preceptos que hacen del



accionar humano, como el trabajo, éste cobijado por condicionamientos regulados por la ley, como hecho digno del quehacer social, civil y laboral. Se prevé que el legislador ha regulado como logros del devenir social, reformas, sanciones, derechos y obligaciones para as partes, en consecuencia el derecho del trabajo como la nueva organización especial, imperante en una sociedad que se refleja por su espíritu emprendedor, para mejorar las relaciones obrero — patronales, en procura de la justicia social y del bien”<sup>30</sup>.

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, manifiesta: “La caracterización de las relaciones de trabajo, sobre lo que manifiesta nuestra doctrina jurídica, sin duda ante la amplitud del vocablo de la relación, resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo, por ello no anula la voluntad en la contratación del nexos y la necesidad del consentimiento de las partes”<sup>31</sup>.

Con la denominación de la relación laboral, se expresan dos cosas distintas, la una que no se puede negar, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta el servicio y aquel quien se le presta, en este sentido, podemos entender, que en todo contrato laboral,

---

<sup>30</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABOP.AL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 45.

<sup>31</sup> CABANEU.AS Guillermo, “SQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

surge una relación de trabajo entre el trabajador mediante la contratación laboral, a través de los contratos individuales y/o colectivos, que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección y/o gerencia, denominado como representante legal.

En la relación laboral, se han de determinar los elementos de dicha relación, entendida ésta como la relación entre el trabajador y su empleador, para la prestación de un trabajo personal remunerado y subordinado, con lo cual pretendemos acercarnos a la realidad de la relación obrero incorporar al trabajador en la empresa por la concepción de la prestación personal del servicio, mediante la contratación tanto individual, como colectiva, dándole mayor importancia a ésta que al acuerdo de las voluntades.

El Movimiento Obrero en el Ecuador, representado por la fuerza laboral de los obreros y trabajadores, no se han encontrado organizados siempre, pues es recién que en las últimas décadas se ha comenzado a dar los pasos tendientes a facilitar y fomentar su organización, como el medio, por el cual hacen frente a que se respeten sus derechos; y con mucha satisfacción podemos observar que el Ministerio del Trabajo, es la institución por la cual se armonizan las relaciones entre obreros y

empleadores en que de la manera más respetuosa manejan sus diferencias a través del diálogo, la mediación, que permiten arribar a acuerdos ventajosos para ambos sectores.

#### **4.2.4. LAS REMUNERACIONES EN EL ECUADOR Y EL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

Recordemos que el Estado y el Derecho constituyen en principio que eran considerados totalmente parte de una clase social dominante, tal situación en la actualidad tiende a transformarse. ya que de alguna manera la mayoría de Estados se han democratizado, y se puede confirmar lo manifestado, si consideramos que hoy en día la mayor parte de los Estados firmantes de los Convenios Internacionales, garantizan en sus Constituciones al Estado Social de Derecho, tal situación jurídica es positiva para la clase trabajadora de un país, ya que existiendo el reconocimiento del derecho social, el trabajador jurídicamente y socialmente organizado puede consolidar sus derechos y garantías laborales a su favor, más aun las que tienen relación a la retribución por su fuerza de trabajo, la que se sinteriza en sus salarios.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33., expresa textualmente: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador a su dignidad,

una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

Entre las normas fundamentales, apreciaremos las más importantes, en las que el Estado observará en relación al salario, y con el bienestar y desarrollo social de los trabajadores, lo que vincula a éstos con su economía especialmente con las garantías, aplicabilidad, derechos, obligaciones, entre otras en las que los empleadores y patronos, como los trabajadores deben considerarse. Las más del Gobierno Nacional para las que he presumo son importantes, y éstas son:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral,

5. Será nula la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;
7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el caso de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún respecto de los hipotecarios;

Las relaciones entre las distintas instituciones del Estado y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan a administración pública, salvo de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo. Cuando las instituciones del Estado, ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relaciones con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo: y que para dichas actividades puedan ser asumidas por el sector privado de forma total o parcial, las relaciones para con los trabajadores se regularán igualmente por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación,

asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba 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 en la industria o servicio.

Al referirnos al Estado como tal, podemos decir que existen infinidad de definiciones, que se pueden encontrar dentro de las enciclopedias de los es el Estado, al respecto algunos diccionarios en su parte pertinente puntualiza que, “existen dos grandes corrientes opuestas en la doctrina, para unos es la expresión jurídico = política de un grupo o clase social dominante; para otros, es un instrumento de integración social y de resolución de los problemas colectivos”<sup>32</sup>, por otra parte el Dr. Hernán Jaramillo Ordóñez, en su obra ‘Manual de Derecho Administrativo, en lo referente al Estado, manifiesta que “lo cierto es que en la realidad, el Estado representa los intereses de poder social económicamente dominantes. A través del Estado se asegura los intereses de una clase

---

<sup>32</sup> DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SALVAT, Volumen V, Pág. 24.

sobre la otra, y se consolida las tendencias políticas, ideológicas y jurídicas, y se impone la autoridad de la ley”<sup>33</sup>.

En consideración a estas definiciones de Estado, es importante hacer notar que al igual que el salario existen distintas percepciones ideológicas, sin lugar a dudas quienes defienden el sistema de los Estados capitalistas, concuerdan en mantener que el Estado, es una institución jurídica política y que uno de sus fines es resolver los problemas colectivos y de gobierno, en cambio quienes no están de acuerdo con el papel que representa el Estado capitalista, concuerdan en manifestar que el Estado, es la institución jurídico política de la clase dominante que tiene como fin el consolidar su poder y hegemonía sobre el pueblo y entre ellos a los trabajadores en relación a sus relaciones obrero patronales, que sin lugar a dudas son dos partes esenciales para el Estado, quien deberá de alguna forma consolidar dichas relaciones en beneficio del desarrollo económico, político y social de las naciones, como el de propender garantizar mediante la Constitución de la República del Ecuador, las garantías y derechos establecidos en ella, en beneficio del país, en especial de la clase trabajadora del Ecuador.

“Derecho se había mantenido en los límites de los derechos constitucionales que tradicionalmente han precautelado las relaciones

---

<sup>33</sup> JARAMILLO, Hernán, Manual de Derecho Administrativo, Editorial Facultad de Jurisprudencia de la UNL, Cuarta Edición, Año 2009, Pág. 44. Loja-Ecuador.

entre trabajadores y empleadores, enfoque aún presente en las propuestas de los trabajadores, cuando se habla del modelo económico que señala la necesidad de proteger a los trabajadores, multiplicar las iniciativas de economía del trabajo, y reconocer el salario y remuneraciones dentro del contexto productivo y como trabajo productivo”<sup>34</sup>.

Es de mi criterio personal, que el Buen Vivir, en la constitución ecuatoriana, tiene que ver con una serie de derechos y garantías sociales, económicas y laborales, también está plasmado en los principios orientadores del régimen económico, que se caracterizan por promover una relación armoniosa entre los seres humanos individual y colectivamente, así se busca construir una economía solidaria, al tiempo que se recuperan varias soberanías como concepto central de la vida política del país, de forma equilibrada entre todos los individuos y las colectividades, con la sociedad y con la Naturaleza, sin olvidar que los trabajadores son parte fundamental, y que dependen de un salario y remuneración para el desarrollo humano, con el fin de que predomine el desarrollo sustentable y económico del país.

---

<sup>34</sup> ÁVILA Santamaría, Ramiro “Constitución del 2008 en el Contexto Económico”, Imprenta: y &M Graficas, Quito-Ecuador. 2012, Pág. 56.



### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Y EL DERECHO DEL TRABAJO**

“Pasos trascendentales se han dado en os últimos tiempos, como lo es el ámbito constitucional, con la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, en Referéndum de Septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con actitudes eminentemente sociales generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Relaciones Laborales para con las relaciones obrero-patronales en el país, imprescindibles en el futuro del país y el trato que recibirán os trabajadores y las organizaciones sociales; y que debe de cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organizaciones Internacional del Trabajo demanda para con los obreros en el mundo, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa

jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la libre sindicalización o de negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga”<sup>35</sup>.

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la OIT para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar.

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento. y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el

---

<sup>35</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 68.

Ecuador, en apacibilidad de la normativa constitucional. la que se encuentra contenida en la Constitución de la República del Ecuador, en sus artículos 325 al 333, en la SECCIÓN TERCERA, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN, articulados que disponen:

“Art. 325. El Estado garantizará e) derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”<sup>36</sup>.

Considero que, será el Estado quien deba garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantía al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, o que devendrá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social de todos los obreros ecuatorianos, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador.

“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.

---

<sup>36</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 27.

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, reglamentadas 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.
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 & de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiarse 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 alterabilidad 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<sup>37</sup>.

Considero que los principios generales del derecho laboral son generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase obrera ecuatoriana.

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

---

<sup>37</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, a simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”<sup>38</sup>.

Es de mi criterio personal, que lo es fundamental de la misma legislación positiva que los presupuestos jurídicos son lógicos y necesarios de las distintas lógicas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse, que las garantías al derecho laboral, está sustentado en las garantías a los derechos universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo en garantías de derecho positivo vigente.

“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 pensión por alimentos.

---

<sup>38</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 29.

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

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 debe 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 a persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio 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 liquidadas 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”<sup>39</sup>.

Uno de los elementos sustanciales de la relación laboral, a más de la dependencia, es la remuneración, considerada en el salario o sueldo, que es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, el trabajador u obrero recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual, cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal; así también se lo puede considerar como el desembolso obligatorio y que es una de las garantías de la relación laboral contractual.

“Art 330- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 30.

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 31.

Mi apreciación, es que el derecho del trabajo, al ser el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo a dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones, que regulan al trabajo como hecho social.

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”<sup>41</sup>.

Nuestra legislación representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado ecuatoriano, que también regula las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo, que garantiza las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a iniciativa de trabajo autónomo, lo que indica

---

<sup>41</sup> Ibídem, Pág. 31.

la materia, las mujeres como personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, se determina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo, que regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social.

“Art 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva. el acceso y estabilidad en & empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”<sup>42</sup>.

Considero que, la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado, la norma hay que analizar la relación jurídica existente, que determina su naturaleza a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena, y que se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia

---

<sup>42</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 32.

laboral, en especial! a los derechos reproductivas de las personas trabajadoras.

“Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”<sup>43</sup>.

Es de importancia que, debe prevalecer dentro de ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y

---

<sup>43</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 32.

garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilizar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo tomándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando (a normativa contenida en el Código del Trabajo, al reconocer el acceso al sistema laborales igualdad de condiciones para con todos los trabajadores en el país, lo cual define el rol gubernamental en (a situación actual, donde los trabajadores son el eje central de la economía del país, y que era tiempo de considerar tanto sin importancia laboral como personal, promoviendo su función ambiente democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección de las relaciones laborales en el respeto de los contratos tanto individuales como colectivos.

#### **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”<sup>44</sup>.

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 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

---

<sup>44</sup> PÉREZB. Raúl A., Dr., LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Mo 2008, Pág. 35.

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'<sup>45</sup>.

El Derecho Laboral como el conjunto de principios, preceptos y reglas a que se someten todas las relaciones provenientes del trabajo en nuestro Ecuador, es una disciplina nueva, ya que se enmarcan dentro de las conquistas laborales de tipo obrero por las que se ha tenido que atravesar por parte de muchas organizaciones de clase, sin embargo consideremos a aquellas personas que se han especializado y dedicado a realizar un estudio analítico y científico de estos procesos evolutivos del trabajo en el país coincidiendo en dividir el proceso en tres períodos que comprenden el proceso laboral:

1. “Las primeras leyes obreras;
2. La legislación social juliana;
3. La legislación pos-juliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo.
3. En el año de 1938, agosto 5 y con posterioridad, declara vigente la Asamblea Constituyente, promulgando el Código del Trabajo mediante publicación en los Registros Oficiales N° 78 y N° 81 del 14

---

<sup>45</sup> PÉREZ 8. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, Edición Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 39.

y 17 de noviembre de 1938, cuando gobernada nuestro país el General Alberto Enríquez Gallo.

4. Este cuerpo legal, revolucionario para su época, compila la esencia de los Derechos Laborales promulgados anteriormente; de igual manera no podemos desconocer que recoge la corriente aboral imperante en otros países, de manera especial con la influencia de la Revolución Rusa.

Esta eficiencia transformadora se plasma en la nueva Legislación Laboral Ecuatoriana; sin lugar a dudas que este Código del Trabajo, debe haber tenido una acérrima resistencia, sus detractores al mirar que se crearon instituciones jurídicas, ciertamente revolucionadas, que tutelaban al trabajador ecuatoriano, no dudaron en estigmatizarlo como una copia de la Ley de Trabajo mexicana, entre otras argucias.

5. Sin embargo, para la realidad imperante, con la promulgación del Código del Trabajo, al menos en la retórica global, se produjo un avance cuantitativo en la Legislación Laboral, a vigencia de este cuerpo legal puso al Ecuador en la vanguardia de aquellos tiempos que enorgulleció a sus gobernantes, con justa razón si consideramos que la clase trabajadora siempre ha sido desairada secularmente.
6. El Código del Trabajo está dividido en seis Capítulos y trata en forma secuencial:



7. Contrato Individual del Trabajo
8. Contratación Colectiva.
9. Modalidades del Trabajo.
10. Riesgos.
11. Asociaciones de Trabajadores.
12. Conflictos Colectivos; y
13. Aspectos Procesales<sup>46</sup>.

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: a legislación laboral ecuatoriana, se 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 a 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, formada en dos partes:

---

<sup>46</sup> PÉREZ 8. Raúl A., Dr., LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Mo 2008, Pág. 39.

- “Parte Orgánica.- Que se ocupa de la estructura, de la soberanía<sup>1</sup> 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 o económico, de lo laboral y de la previsión social”<sup>47</sup>.

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 o que se oponga a esta ley suprema o a altere, no tendrá ningún valor.

Con este principio jurídico, la Constitución Ecuatoriana en el Título II, Derechos, Capítulo Primero, Principios de Aplicación de los Derechos, Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social, trata sobre el Trabajo, Art. 33 que en su parte pertinente se establece que el trabajo es un derecho 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; y, para la aplicabilidad de lo dicho se regirá mediante normas jurídicas de carácter laboral, conforme o analizaremos en el siguiente punto de la presente tesis.

---

<sup>47</sup> Ibídem, Pág. 42.

El Código fue expedido, como dejamos dicho, el 5 de Agosto de 1938, pero como no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente de ese año, el documento ya no pudo ser promulgado puesto que necesitaba la aprobación previa de dicha asamblea que había asumido todos os poderes y nombrado presidente provisional al Dr. Manuel María Borrero. Solamente después de aprobado a Asamblea podía ser publicado en el Registro Oficial y tener validez. La Asamblea Constituyente lo sometió a examen de una Comisión como recurso indispensable para entrar en su conocimiento.

Los principios fundamentales que importa resaltar son os siguientes:

- \* “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables Esto quiere decir que las presiones, los engaños, las burlas a la ley, que usen los patronos contra los trabajadores carecen de valor.
- \* Los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias En los accidentes de trabajo, por ejemplo, se presume de derecho la responsabilidad del patrono.
- \* Las leyes de trabajo se las interpreta favorablemente al trabajador, y puesto que los contratos individual y colectivo, las sentencias y actas transaccionales tienen fuerza de ley, la interpretación tiene que ser favorable a los trabajadores. Esto fue el caso por ejemplo,

de la compensación salarial que muchos creían se perdía al ganar más de cinco mil sucres, pero fue interpretada que era un aumento, que producido una vez, ya no se la perdía jamás. Esta interpretación después se transformó en ley.

- \* La estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente pues la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios. Por eso, el Código señala cuales son las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no está el despido.
- \* Las Asociaciones de Trabajadores deben ser protegidas y fomentadas por el Estado. La acción de los trabajadores y la protección legal ha hecho que las organizaciones de trabajadores se multipliquen y sumen ahora varios miles de ellas.
- \* La limitación de la jornada de trabajo. Es decir que se estableció como jornada máxima a ocho horas diarias y 40 horas semanales. Otras jornadas especiales son inferiores, y desde 1980 la jornada semanal máxima es de 40 horas semanales.
- \* El juramento deferido. Si no hay prueba sobre el tiempo de servicios y salarios percibidos, los jueces estarán al juramento deferido del trabajador, que esto lo puede prestar en cualquier estado del juicio o proceso.

- \* La obligación de los patronos de firmar los contratos colectivos de trabajo.
- \* La vigencia en el país de los Convenios Internacionales de trabajo ratificados por el Ecuador. Esto pone al país al nivel de los progresos internacionales de legislación y seguridad social”<sup>48</sup>.

El derecho de huelga debidamente garantizado. Los trabajadores por la naturaleza de sus funciones tienen el derecho a la huelga, y en el Ecuador antes de la vigencia del Código del Trabajo y otras leyes, se declararon en huelga cuantas veces fue necesario. El Código del Trabajo garantiza ese derecho, pero los trabajadores están en el derecho y en el deber de declararse en huelga por encima de los casos garantizados por el Código. Y así lo han hecho los trabajadores ecuatorianos.

Los trabajadores ecuatorianos han actuado así, por ejemplo, en la huelga de marzo de 1966 que produjo la salida de la Junta Militar de Gobierno, pues estaban los trabajadores y la ciudadanía velando por sus derechos, y esa no era una medida de hecho sino de derecho. No hay que contundir derechos con garantías. El hombre y el conjunto de os hombres tienen todos los derechos para su desarrollo integral en lo moral y material, como lo establece el Artículo 19 de la Constitución vigente (1988) y la

---

<sup>48</sup> PÉREZ 8. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 41.

garantía son sólo una parte de esos derechos, cosa que asegura el Estado vigente dentro de sus limitaciones actuales de progreso.

#### **4.3.3. LAS REMUNERACIONES Y LAS GARANTÍAS LABORALES EN EL ECUADOR.**

Las garantías que la Ley rodea a la remuneración, persiguen dos objetivos fundamentales; que son, las que el trabajador debe recibir una remuneración en cantidad y calidad suficientes y, que esa remuneración llegue íntegramente a las manos del empleador. Una de las maneras de fijar los salarios es a través de las remuneraciones, misma que está claramente establecida en la ley de Régimen Laboral Ecuatoriano, en el cual sobre las remuneraciones a la mismas as define como: “La remuneración es uno de los elementos fundamentales del toda contratación de trabajo, el pagarla en forma completa y oportuna es obligación por parte del empleador o patrono frente a sus trabajadores y empleados, así mismo es el derecho básico de éste frente al trabajo desempeñado por el trabajador, la garantía del pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación contractual entre los trabajadores y los empleadores”<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> REGIMEN LABORAL ECUATORIANO, Remuneraciones, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, 1999, Pág. 11.

Las remuneraciones al constituir la contraparte esencial de la relación laboral, viene a ser el motivo de la venta de la fuerza laboral por parte del trabajador, que puede ser tanto el salario o sueldo íntegro, así como los beneficios de ley que el trabajador aspira a ganar, que hoy en la actualidad se ha convertido en la remuneración unificada o salario básico unificado; de una u otra manera ya se ha manifestado que las remuneraciones son parte de los sueldos y salarios, pero, ¿Qué son los sueldos y salarios?, al respecto nuestro Código del Trabajo, define los sueldos y salarios de la siguiente manera:

### **De los Salarios.**

Según la Ley se llama salario a la remuneración que se paga al obrero por su trabajo, cuando se paga por jornadas de labor se lo conoce también como jornal. En relación a lo que dispone el Régimen Laboral Ecuatoriano, nuestro Código del Trabajo, en el primer inciso del Art. 80, manifiesta textualmente, el salario es: “El estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo”<sup>50</sup>; entendiéndose por estipendio como la paga al trabajador, considerando que el salario debe constituir la satisfacción de la relación contractual, es decir que sea acorde al desempeño de sus tareas o funciones además establece que se paga el salario a jornal, por unidades de obra y por tarea, en tal sentido

---

<sup>50</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2013, Pág. 18.

hay que considerar que comúnmente el salario se paga semanal, y quincenalmente.

### **De los Sueldos**

En relación al sueldo, el mismo Art. 80 del Código del Trabajo, manifiesta que: “Sueldo o remuneración por igual concepto corresponde al empleado”<sup>51</sup>, es decir que jurídicamente se faculta pagar el sueldo, solamente al empleado, es así que se determina pagar el sueldo por meses sin suprimir los días no laborales.

En lo que respecta a las remuneraciones, es importante manifestar que éstas tiene como componente la remuneración mínima unificada, y que con el sistema dolarizado que actualmente se desarrolla nuestro país, se presentan ya estructuradas los salarios en el llamado Salario Básico Unificado, que rige a los trabajadores del país, así también debemos considerar que el Ministerio de trabajo, ha sectorizado las diferentes ramas de trabajo o actividades económicas, esto con las estructuras ocupacionales o escalafones sectoriales, mismas que se encuentran protegidas por el Código del Trabajo; los trabajadores que no se encuentren bajo esta situación y no han sido tomados en cuenta en dichas ocupaciones, la Ley establece el salario para los trabajadores en general, y este no puede ser inferior al establecido por ningún concepto.

---

<sup>51</sup> Ibídem, Pág. 18.



De acuerdo al proceso de unificación salarial establecido en el Código del Trabajo, Ecuador ha venido incorporando a las remuneraciones sectoriales o superiores una lista de componentes que antes se pagaban adicionalmente a la remuneración (componentes salariales en proceso de incorporación).

En Ecuador, el Salario Básico Unificado desde enero del 2014 es USD 340,00, que se aplicará en el año siguiente para las remuneraciones básicas mínimas legales que constan en las 113 tablas sectoriales para las diferentes ramas o actividades del sector privado del país, de los trabajadores en general, de la pequeña industria, agrícolas y de maquila. Este Consejo está conformado por tres representantes: el Ministro de Trabajo, un representante de la empresa privada y un representante de los trabajadores. Toda vez que no haya unanimidad con respecto al porcentaje de alza de sueldos, el valor gende deberá ser igual a la proyección de la inflación propuesta por el Banco Central del Ecuador.

Adicionalmente, el empleador deberá de pagar los siguientes conceptos, además del sueldo:

> **Decimotercer Sueldo o Bono Navideño.**

Prestación anual equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido el trabajador, durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre del año inmediato

anterior al 30 de noviembre. El pago debe efectuarse hasta el día 24 de diciembre.

> **Decimocuarto Sueldo o Bono Escolar.**

Bonificación anual equivalente a un Salario Básico Unificado. Si el trabajador no hubiere trabajado el año completo, se pagará la parte proporcional y el pago deberá efectuarse hasta el 15 de septiembre en la Región Sierra; y hasta el 15 de Abril en la Región Costa e insular de cada año, por el período anual inmediato anterior, comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.

> **Horas de Trabajo.**

El horario de trabajo en nuestro país es de 8 horas por día, los cinco días a la semana, es decir cuarenta horas semanales, de éstas los sobre tiempos que pueden ser contratados los sábados, domingos o feriados son pagados al doble del valor de a hora normal, además de éstas se pueden contratar a los trabajadores en las jornadas nocturnas de hacerlo así, éstos reciben un sueldo del cincuenta por ciento (50%) más por cada hora hasta antes de la media noche y de dos veces el sueldo de la medianoche en adelante, el horario comprendido entre las 18:00 a 7:00 del día siguiente, es considerado nocturno. El sobre tiempo no puede exceder las cuatro horas al día, ni de doce horas a la semana, a no ser de un acuerdo entre el empleado y el empleador, el valor del sobre tiempo es de cincuenta por ciento (50%) del sueldo normal

por hora, excepto en el caso de horarios nocturnos o fines de semana y feriados, todos éstos horarios, estarán formulados de acuerdo a las condiciones del mercado laboral requeridos. Las obligaciones que tienen los empleadores para con sus trabajadores son las siguientes:

> **Pago por Feriados.**

Existen nueve días feriados en el transcurso de un año calendario a nivel nacional, así como diversos feriados locales, según la provincia o ciudad, en los que si existen el desarrollo de labores, pues estas deberán ser pagadas por los empleadores de conformidad a lo que estipula el régimen laboral.

> **Pago por Vacaciones.**

Los empleados tiene derecho a recibir de sus empleadores, quince (15) días que serán pagados por concepto de vacaciones al año, además se incrementará un día adicional por cada año de trabajo con el mismo empleador, siempre que tenga cinco años de antigüedad, pero en ningún caso podrá recibir más de 30 días de vacaciones. Las vacaciones pueden ser acumuladas durante tres años consecutivos, pero deben ser tomadas al cuarto año, los días de vacación, después de los quince primeros días, pueden ser recibidos en forma de dinero.

> **Distribución de las Utilidades a los Trabajadores**

Los trabajadores de una empresa tienen derecho a recibir el 15% de las utilidades antes del pago del Impuesto a la Renta, el mismo que será distribuido, en el 10% de la utilidad será distribuida independientemente de las compensaciones recibidas, y el 5% restante será distribuido según el número de hijos de cada trabajador, consideradas como cargas familiares, aquellos trabajadores que no hayan servido todo el año recibirán dichas utilidades en forma proporcional al tiempo que han trabajado durante el año.

Uno de los derechos inherentes a los trabajadores, es el derecho a obtener sus remuneraciones de forma puntual, justa y equitativa, sin alteraciones ni disminuciones ya que es una garantía de su integridad como trabajador, y que ha devengado por la labor y desempeño a sus funciones encomendadas por su empleador; por lo tanto, la remuneración es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, el pagarla, en forma completa y oportuna, es la primera obligación del empleador frente al trabajador y, simultáneamente, es el derecho básico de éste, frente al trabajo desempeñado por el trabajador, el pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación laboral, como parte esencial de la economía de un país.

#### **4.3.4. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 126 DEL CÓDIGO DE TRABAJO FRENTE AL SALARIO DIGNO Y EL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

Si en la actualidad, se dejara la fijación de la retribución mínima de los servicios laborales a la libertad de los contratantes, podría repetirse la superada fase histórica en que el trabajador se encontraba por su situación de dependencia económica, sometido a la decisión unilateral del empresario o empleador, que señalaría libremente la retribución que aquel deberá recibir por su fuerza de trabajo, sea esta intelectual o física: la determinación de la cuantía del salario está fijada por la Ley, por los convenios colectivos, por los usos y costumbres, o muy rara vez por el acuerdo entre las partes en el contrato de trabajo.

“Para la fijación del salario, deben atenderse diversas circunstancias, por las zonas geográficas e incluso las modalidades de la localidad, la actitud o categoría profesional de los trabajadores; la jerarquía que se conceda a la labor la clase, cantidad y forma de trabajo prestado; ciertos factores de orden internacional, como importaciones, exportaciones, entre otros. Si el salario se determina por una norma imperativa del legislador aparece realmente una efectiva tasa del salario y con ella se crea una situación extraña al concepto del contrato, por cuanto este deriva de la libertad de las partes para fijar las condiciones a que las mismas han de atenderse y las respectivas obligaciones que como consecuencia del vínculo

contraen<sup>52</sup>.

Existe una verdadera preocupación en cuanto al importe del salario, pero ese anhelo no se mantiene cuando se trata de determinar el volumen de la producción que es el equivalente de aquel: nos encontramos ante el antagonismo de los factores integrantes de este como son el salario y el trabajo, que fija el carácter bilateral y conmutativo del contrato de trabajo, se protege ciertamente, con eficacia, al primero, en tanto que para el segundo se considera suficiente la posibilidad que el empresario tiene para imponer su rendimiento mayor o menor.

El volumen de trabajo de ser fijado, encontraría en el acto la reacción por parte de los trabajadores, que considerarían establecida una imposición acerca de un problema propio, sobre el cual sostiene una parte de la doctrina que el Estado no le toca intervenir.

En una visión económica, la teoría del salario como rendimiento estima que, siendo el salario una participación en el producto, debe corresponder a la distribución del costo de este que para establecer la cuantía de aquel, deben deducirse sus costos, el interés del capital, el beneficio del empresario, y la satisfacción del trabajador; estimando que este tiene

---

<sup>52</sup> CUEVA Carrión Luis, Dr., TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.

pleno derecho a percibir una remuneración justa y equitativa en razón de su trabajo.

Los factores que determinan la cuantía o la regulación de los salarios, considerado para ello la Remuneración Unificada, según el artículo 129 del Código del Trabajo, dependen de circunstancias sujetas a la variación constante en el tiempo y en las diferentes ramas del trabajo y de la producción, y como la Ley no puede ser casuística ni reformarse con la rapidez y frecuencia con que se producen los cambios económico-sociales el artículo 124 del mismo cuerpo legal, prevé el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales en Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos.

Podemos entender por Política de Salarios, la actitud general que tiene el Gobierno, el cual adopta en cuanto a las retribuciones del trabajo; de un lado, el interés nacional, que en lo económico se basa en costos de producción razonable, remuneratoria para el capital, suficientes para el trabajador y con capacidad para competir, cuando así interese en el mercado internacional.

De otra parte, la decisión favorable a entregar la fijación del salario a acuerdos individuales o colectivos entre empresarios y trabajadores, o por el contrario, si el Estado ha de intervenir como moderador de alzas

excesivas que se trasladen a los precios y perturben el sistema económico general, en este orden de cosas, cabe adoptar, y se adoptan en los momentos críticos, la actitud de la fijación imperativa del tipo de salarios por el Poder Público.

A más de los aspectos económicos y jurídicos, una política de moderna de salarios tiende a la obtención de fines sociales, de ahí no sólo pesa la cuantificación estrictamente sujeta a costos de producción y posibilidades especulativas al colocar la producción, ni en si el rendimiento genuinamente personal o económico del trabajador para fijar cuando hay que pagarle en razón sólo de cuánto ha contribuido al resultado de la producción. Ante la adversa realidad económica de que un obrero, pese a su mejor voluntad, puede representar muy poco en el valor de la producción, y ante la necesidad de que todo trabajador obtenga ingresos suficientes por un desempeño adecuado en una tarea cualquiera, aparece el adicional del salario que se justifica por razón de la subsistencia y del nivel de vida y no por el quehacer laboral específico.

Objetivos económicos nacionales, amparo social para los trabajadores y estímulo de la productividad son los pilares en que debe asentarse toda política salarial con solidez para un funcionamiento armónico, un desarrollo sostenido, una equitativa distribución de la renta nacional y una duradera paz social.



“Como principios de una política salarial con las características expresadas se señalan que ha de proponerse ser, racional, nacional e integral; la racionalidad estiba en que ¡a estructura salarial sirvan ¡os objetivos políticos sociales y políticos económicos más ajustados al equilibrio entre las clases sociales y la prosperidad armónica de todas ellas; el carácter de nacional se afirma progresivamente por la convivencia ampliada en una intercomunicación más frecuente que el mundo contemporáneo se regirá entre cuantos pueblan el territorio de un país; aunque esa conclusión propenda a aconsejar la uniformidad salarial de las fronteras para adentro, no excluye diversidades debidamente motivadas, por el mayor costo de vida de los centros urbanos, con respecto a los rurales, por ejemplo; o diferencias que en los costos de explotación, puedan representar la localización de la empresas a materias primas, transporte y distribución de los productos”<sup>53</sup>.

En cuanto al principio de que trata esta política ha de ser integral, su análisis se diversifica en distintos elementos, que suelen compendiarse, siempre con relación al salario, en cuanto, como, quien y cuando. La cuantía se concretara en la actualidad en la cantidad numérica o suma de dinero que el trabajador recibe a diario, por semana, quincenalmente o por mes, como ingreso principal y más frecuente; lo cual no excluye percepciones en especie y de otra índole .A partir de la promulgación de

---

<sup>53</sup> MENDEZ Fernández Wilmer, LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL PRINCIPIO DEL BUEN VIVIR, SIETEMA ECONÓMICO, PRODUCTIVO Y LABORAL”, Editorial Don Basca, Quito-Ecuador, 2013, Pág.45.

la Constitución del 2008, el Ecuador empezó a desarrollar el principio del Buen Vivir, convirtiéndose este en la base fundamental para el desarrollo de los derechos de la naturaleza como de los ciudadanos, por esta razón este principio ha sido reconocido como el promotor de velar por los derechos del pueblo soberano del Ecuador, vinculando a los derechos de las personas, y de velar por sus garantías; Buen Vivir, que se construye continuamente para reforzar la necesidad de un nuevo modelo económico de manera que se mejore el sistema de producción desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social, y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los ciudadanos, de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

“El garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas como la promoción del conocimiento y plena aplicación de los derechos laborales es el impulso de un reconocimiento expreso del derecho del trabajo, así como la transformación integral de sus condiciones que contempla el retribución y protección social al trabajo reproductivo en los hogares, como el promover el pago de remuneraciones justas, propendiendo a la reducción de las brechas de género y las brechas entre el costo de la canasta básica y el salario digno, la protección integral a las remuneraciones para que se garantice el principio del Buen Vivir, que funcionará a través de sistemas especializados, se guiarán por sus

principios específicos y de los sistemas de inclusión y equidad social”<sup>54</sup>.

Considero que, si bien se ha incorporado en la normativa vigente el reconocimiento del aporte de trabajo garantizado a la economía nacional, así como el Plan Nacional del Buen Vivir, con políticas públicas que den cuenta de este aporte al bienestar del Estado, la economía del de las familias y al desarrollo económico del país, promoviendo cuentas nacionales y la corresponsabilidad social y familiar, así como su retribución con seguridad social; que permita cuantificar el aporte del trabajo bien remunerado, para visibilizar la valoración y reconocimiento del trabajo como del Salario Digno a los trabajadores del país: que cuiden a las personas trabajadoras; por la dignificación del trabajo y los salarios en el contexto de los derechos laborales, que potencialmente mejore las condiciones laborales.

#### **4.3.5. LEGISLACIÓN COMPARADA**

Para una mejor apreciación de los derechos de los trabajadores en el ámbito internacional, y tomando en consideración sus derechos y garantías en otras legislaciones, referente a las Remuneraciones frente a la garantía de un desarrollo digno, justo y equitativo de los trabajadores

---

<sup>54</sup> CUEVA Carrión Luis Dr., TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL. Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 87

por parte de sus Empleadores, me referiré y detallare algunas legislaciones de otros países, como son:

## **CHILE**

### **LEY DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

“Artículo 5.- Tienen derecho al pago de las remuneraciones todos los trabajadores, sujetos a cualquiera de las modalidades de trabajo, en forma justa, tomando en consideración el sistema económico individual, personal, colectivo, familiar y social de los trabajadores como del sistema económico de la nación”<sup>55</sup>.

#### **Análisis:**

Se consideran que la disposición en garantía de los trabajadores es sustancial para ejercer los derechos de quienes tienen derecho al pago de sus sueldos y salarios, como componentes de sus remuneraciones; se entiende por remuneración, la retribución económica que debe recibir un trabajador de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y que tenga carácter normal y todos aquellos beneficios que determine la Ley; en el caso de la República de Chile, se considera importante la determinación de la situación económica de los trabajadores como del país, pero que genera igualdad de derechos en las retribuciones salariales a los trabajadores.

---

<sup>55</sup> [www.legislacionchilena.com.chl](http://www.legislacionchilena.com.chl)

## **ARGENTINA**

### **LEY GENERAL DEL TRABAJO**

“Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a recibir sus sueldos, salarios y remuneraciones de forma justa, se considerará a todos los trabajadores, y deberá efectuarse dentro de los sistemas de garantías económicas de los ciudadanos trabajadores como del sistema gubernamental”<sup>56</sup>.

#### **Análisis:**

Los trabajadores en la República de Argentina, tienen derecho al pago de sus remuneraciones, además todos los trabajadores son sujetos de derechos y garantías laborales, y como regla general, la remuneración debe ser pagada en moneda de curso legal, que comprenderá el dinero efectivo, y que deba mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones, con lo cual se protege al trabajador de su remuneración por la prestación de sus servicios.

## **VENEZUELA**

### **LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**

“Artículo 131.- Remuneraciones.- Cuando el trabajador o trabajadora hubiese laborado para con su empleador, tendrá derecho al pago de sus remuneraciones de forma obligatoria por la empresa con sus trabajadores devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos,

---

<sup>56</sup> [www.legislacionminera.com.ar](http://www.legislacionminera.com.ar)

remuneración justa; tomando en cuenta la conveniencia y sus intereses, y los intereses de los trabajadores, en su entorno individual, social y su entorno familiar”<sup>57</sup>.

**Análisis:**

El empleador tiene derecho y obligación en pagar de forma justa las remuneraciones a los trabajadora, y la legislación Venezolana, ha considerado el entorno familiar y social, a más delo personal de los trabajadores de forma justa y obligatoria por parte de los empleadores, pago de remuneraciones justas y a tiempo de los trabajadores del sector público y privado, que no vulnere sus derechos, y por el principio universal del trabajo.

---

<sup>57</sup> [www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve](http://www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve)

## **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 de investigación jurídica.

### **5.1. Materiales**

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 derecho de los trabajadores en el Ecuador, lo fundamental de su situación económica relacionado con su modo de vida y la remuneración percibida por parte de sus empleadores, la que debe estar acorde a la situación actual, y más por la canasta básica familiar y el salario digno que conlleve a que se cumpla con el principio del Buen Vivir.

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 de la materia como lo es el Buen Vivir de los trabajadores en el Ecuador, relacionado con el Salario Digno por parte de los empleadores y/o patronos en el Ecuador, sobre los derechos de los trabajadores, garantías, deberes, principios, etc., para fundamentar en el desarrollo de la investigación, proporcionándome conocimientos valiosos, e interpretaciones sobre los trabajadores, respecto del derecho a sus remuneraciones. El 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.

## **5.2. Métodos**

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-familiar, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de la importancia del sistema económico relacionado con las garantías y derechos de la clase obrera ecuatoriana, que se fundamentan en sus remuneraciones, mismas que deberán sustentarse en salarios y



remuneraciones que objetivasen el sistema contractual, y se ponga de relevancia el Salario Digno, en relación con la realidad objetiva y real, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

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 una diferenciación con la realidad de los trabajadores en cuando al Salario Digno y el Principio del Buen Vivir. 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 técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo aplique en el

desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, y del desarrollo económico y productivo de la nación, que el Salario Digno, sea un aporte sustancial para la clase trabajadora del país, en cuanto a su situación individual, personal, familiar y social, como un deber y obligación Constitucional, en la que todos los trabajadores tienen derecho a este rubro de importancia social y económica; concretando así el proyecto de tesis en la temática planteada.

#### **5.4. Fases**

Las fases utilizadas en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma; la Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; la Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas Abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la Fase de Determinación, con la cual delimite el 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.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir la Fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos, y luego organicé, planifiqué la alterativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre la patria potestad con referente a la problemática que estoy investigando.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.**

La presente investigación jurídica, desarrollada en su contexto en un marco jurídico, doctrinario y teórico adecuado; esta investigación de campo planteada, la realizo con los instrumentos y medios necesarios, dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas y 5 entrevistas, estructurada en preguntas que contienen la temática y los principales aspectos de la problemática en estudio; y que fuera contestada por profesionales del derecho, y personas vinculadas al sistema laboral, y de las garantías de la clase obrera ecuatoriana, por la importancia de la dignificación de los trabajadores en cuanto a la realidad económica entre la Canasta Familiar, el Salario y el Principio del Buen Vivir, respecto de los derechos y garantías laborales, que se respete su accionar, tanto en su misión y visión para con la sociedad ecuatoriana. Encuesta dirigida a personas involucradas con el ámbito de los procesos sociales tomando en cuenta el Régimen del Buen Vivir, en sus aspectos de garantías a la clase obrera ecuatoriana. Cumpliendo con la metodología y con la realidad jurídica, orgánica, social; se ha considerados los criterios de profesionales del Derecho, como a funcionarios y empleados de la Corte Provincial de

Justicia de Loja, así como de los involucrados como lo son los actores y demandados, desarrollándose se la siguiente forma:

- 1.- ¿Considera Usted, que el Ecuador, se garantizan los Derechos Ciudadanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país?

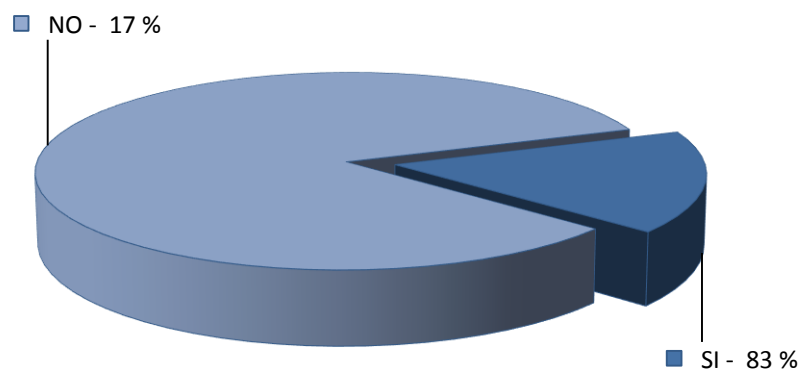
### CUADRO N° 1

#### EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad  
El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

### GRAFICO N° 1



### **INTERPRETACIÓN:**

A la primera pregunta, de los treinta de los encuestados, veinticinco manifiestan que el Ecuador No se garantiza los Derechos Ciudadanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país, lo que representa el 83%; y, cinco manifiestan que si se garantiza los Derechos Ciudadanos, lo que representa el 17% del total de la muestra.

### **INTERPRETACIÓN:**

De lo expuesto por los encuestados, la mayoría de ellos manifiestan que el contenido de los derechos y garantías en la Constitución de la República del Ecuador, al ser un país Constitucionalista, en la realidad del convivir diario de los ciudadanos, No se garantizan los Derechos Ciudadanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país, en garantía del desarrollo social, político, y económico; como país democrático y soberano, y que en nuestro país se evidencia una verdadera presión en vulnerar los derechos y garantías de las personas tanto en lo público como privado, lo que hace prever que existe falta de reglamentación y una normativa jurídica para que exista el justo derecho a la equidad jurídica y social, en garantía de los derechos ciudadanos, y del adelanto de la nación, que el orden constitucional se hace evidente en las instituciones, entidades y organismos del Estado, que trabajan por el adelanto tanto local, provincial, regional y nacional, y

se considere al respeto los derechos de las personas, tomando en consideración los tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos.

2.- ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, al hacer manifiesto los derechos y garantías de la clase obrera ecuatoriana, se cumple con el principio de Irrenunciabilidad de Derechos y el bienestar laboral de los trabajadores?

### CUADRO N° 2

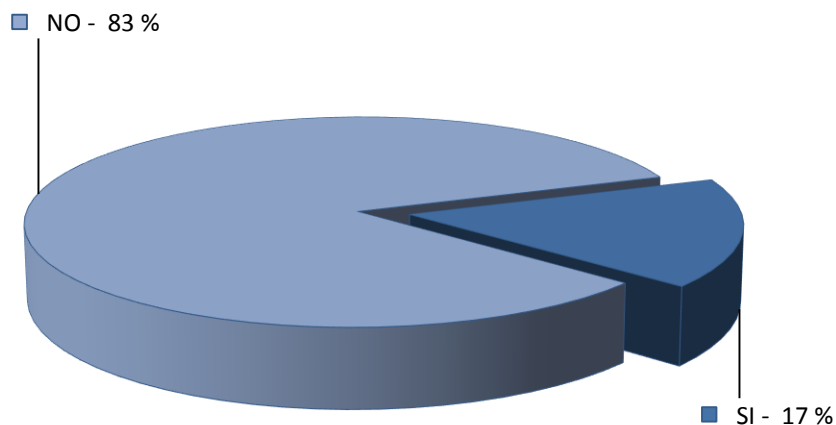
#### EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad

El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

### GRAFICO N° 2



### **INTERPRETACIÓN:**

A la segunda pregunta, de los treinta de los encuestados, veinticinco manifiestan, que el Código del Trabajo, al hacer manifiesto los derechos y garantías de la clase obrera ecuatoriana, No se cumple con el principio de Irrenunciabilidad de Derechos y el bienestar laboral de los trabajadores, lo que representa el 83%, mientras que cinco manifiestas que se cumple con el orden jerárquico constitucional lo que representa el 17% del total de la muestra.

### **ANÁLISIS:**

De las consideraciones expuestas, se establece que las garantías de la sociedad, debe enmarcarse desde el punto de vista del desarrollo social, colectivo y de la comunidad, en especial de los trabajadores en el país, que las relaciones laborales deben enmarcarse dentro de la flexibilización laboral, y de esta hacer énfasis que todos los trabajadores son sujetos de garantías y derechos, como lo es el que se cumpla con el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos a través de las instituciones, entidades, y organismos del Estado, en satisfacer las necesidades sociales, en especial con sus requerimientos individuales, familiares, colectivos y sociales, por parte del Estado ecuatoriano a los trabajadores, que se garantice lo normado en el Código del Trabajo, por la equidad y justicia laboral, en cuanto a que todos los trabajadores tendrán pleno derecho a que se garantice sus derechos, con miras a cumplir con los objetivos



propuestos por el Estado para la clase obrera ecuatoriana, de forma imperativa sustancial para el desarrollo del país.

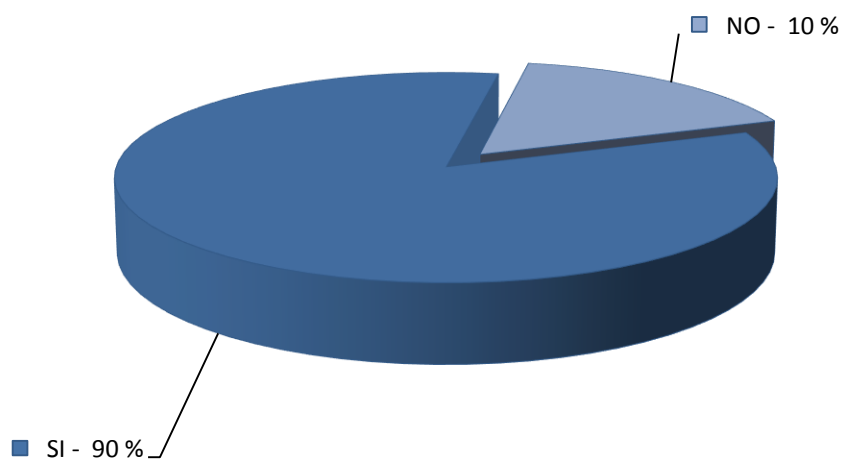
3. ¿Cree Usted, que en la actual vigencia de las garantías Constitucionales, debe existir un marco legal laboral ecuatoriano, que prevea garantías sustanciales trabajadores, en cuanto al Régimen del Buen Vivir?

**CUADRO N° 3**  
**EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90 %
NO	3	10 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad  
El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

**GRAFICO N° 3**



### **INTERPRETACIÓN:**

A la tercera pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete manifiestan, que en la actual vigencia de las garantías Constitucionales, debe existir un marco legal laboral ecuatoriano, que prevea garantías sustanciales trabajadores, en cuanto al Régimen del Buen Vivir, lo que representa el 90%, mientras que tres manifiestas que se está al orden legal, lo que representa el 10% del total de la muestra.

### **ANÁLISIS:**

De las consideraciones expuestas, la mayoría de ellos manifiestan que el Ecuador, al ser un país de garantías Constitucionales, se garantizan los derechos de los ciudadanos, en especial con su adelanto y desarrollo tanto personal como de la comunidad, que es el Estado quien tiene el deber y compromiso de atender los requerimientos de una sociedad en un avance significativo por la competitividad y la modernidad social, por lo tanto en el Ecuador, el derecho a vivir de forma digna, segura en la convicción de su seguridad jurídica en cuanto a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en relación al Régimen del Buen Vivir, del cual se encuentran inmersos los trabajadores en el país; con lo cual se aseguraría que todo trabajador en el Ecuador, este garantizado por vivir de forma continua y en la seguridad de atender todas y cada una de sus necesidades, como las de su familia, siendo un valioso aporte para con el Estado; pues las relaciones obrero-patronales son el

motor del desarrollo económico y productivo de una nación, de esta manera se cumpliría con el Régimen del Buen Vivir.

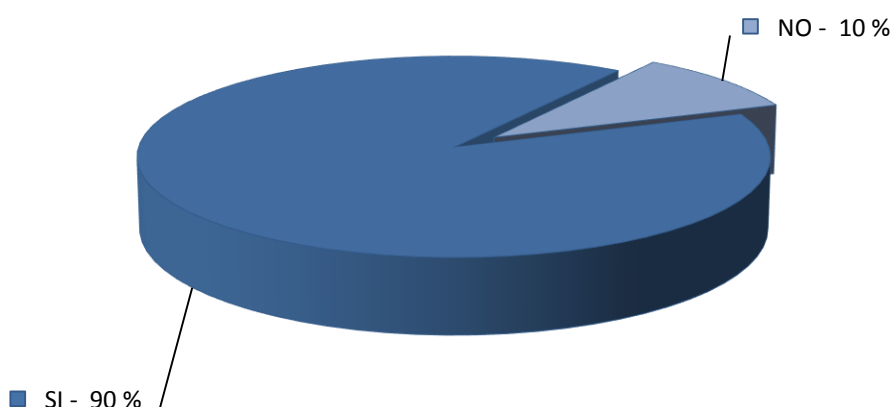
- ¿En el Ecuador, el Régimen del Buen Vivir está relacionado de forma directa con las remuneraciones de la clase obrera ecuatoriana, para ello deberá incorporarse de forma imperativa en el Código del Trabajo como retribución salarial el Salario Digno?

**CUADRO N° 4**  
**EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad  
El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

**GRAFICO N° 4**



### **ANÁLISIS:**

A la cuarta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete manifiestan que el Régimen del Buen Vivir está relacionado de forma directa con las remuneraciones de la clase obrera ecuatoriana, para ello deberá incorporarse de forma imperativa en el Código del Trabajo como retribución salarial el Salario Digno, lo que representa el 90%, mientras que tres manifiestan que se cumple con este precepto legal, lo que representa el 10% del total de la muestra.

### **INTERPRETACIÓN:**

De las consideraciones expuestas, la mayoría de ellos manifiestan que en el Ecuador, que las políticas públicas de fomento del trabajo digno deben ser un motor del régimen del Buen Vivir, deben permitir conseguir una mayor cantidad de empleos y con las mejores condiciones posibles, en el Ecuador el trabajo es reconocido como un derecho y un deber social, y, como tal, requiere de la protección del Estado para asegurar que este sea digno, decoroso y con una remuneración justa, que cubra las necesidades del individuo y las de su familia; por lo que se requiere que en el Ecuador, se siga trabajando bajo una política armónica, que permita visualizar y atender los desequilibrios estructurales de la economía e integrar los distintos elementos que afectan la condición del trabajo y de la calidad de los mismos, bajo fundamentos lógicos vinculados con los trabajadores, en garantía de sus derechos y como un deberes de los empleadores, en

procura de una existencia de empleo y trabajo digno y justo, que se traduzca en un mayor bienestar para la población en su conjunto.

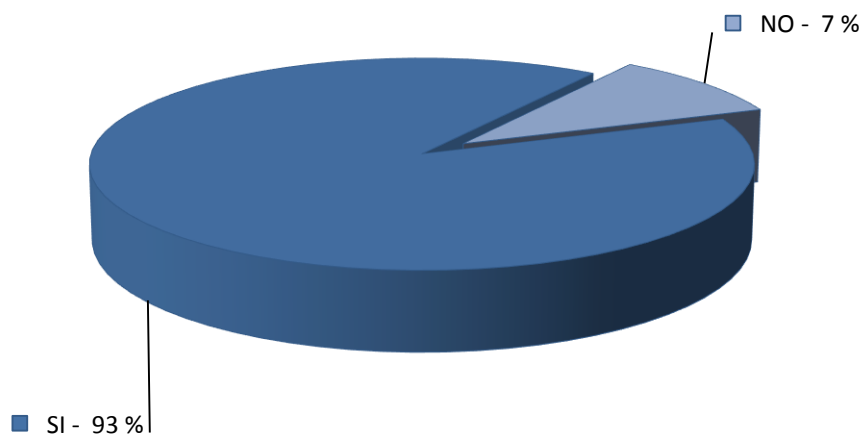
5.- ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa?

**CUADRO N° 5**  
**EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93 %
NO	2	7 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad  
El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

**GRAFICO N° 5**



**INTERPRETACIÓN:**

A la quinta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintiocho manifiestan que el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa, lo que representa el 93%, y dos manifiestan que se está al orden legal, lo que representa el 7% del total de la muestra.

**INTERPRETACIÓN:**

De las consideraciones expuestas, la mayoría de ellos manifiestan que en el Ecuador, en el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa; y fomentar la existencia de diversas formas de organización del trabajo, individuales, personales, comunitarias, asociativas, públicas, privadas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas, todas regidas por los principios de solidaridad y cooperación, como lo demanda la construcción de un sistema económico social y solidario; para hacer realidad el Salario Digno para todos y todas las trabajadoras que les permita cubrir la canasta básica familiar; a través de estrategias, procedimientos y metodologías que sean innovadoras en las relaciones obreros patronales en beneficio de los trabajadores, y hacer del trabajo sea éste un derecho ya adquirido; y el Estado garantice se

cumpla con los derechos de la clase obrera ecuatoriana, y que el Salario Digno se convierta en una fuente de ingresos que genere desarrollo social.

6.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración imperativa que beneficie el sistema económico personal individual, colectiva y social de los trabajadores en el Ecuador?

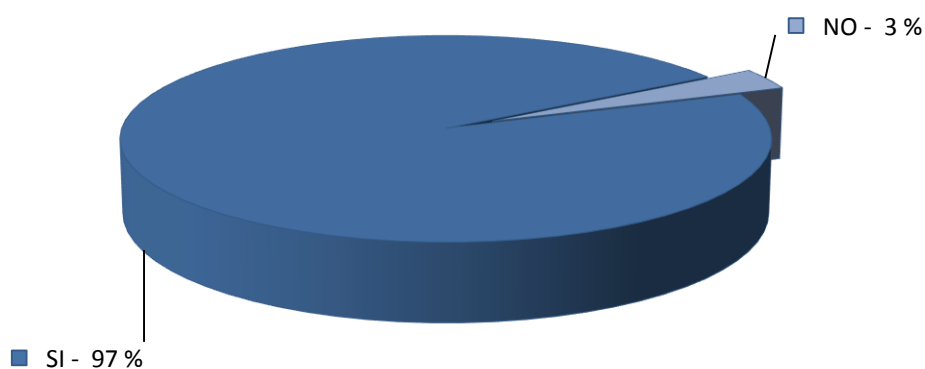
### CUADRO N° 6

#### EL SALARIO DIGNO FRENTE AL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados, Funcionarios CSJL, Sociedad  
El Autor: Cesar Andrés Arias Espinosa

### GRAFICO N° 6



### **INTERPRETACIÓN:**

A la sexta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintinueve manifiestan que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración imperativa que beneficie el sistema económico personal individual, colectiva y social de los trabajadores en el Ecuador, lo que representa el 97%, mientras que tres manifiestan que se está al orden legal, lo que representa el 3% del total de la muestra.

### **ANÁLISIS:**

De las consideraciones expuestas, la mayoría de ellos manifiestan que los derechos laborales son intangibles e irrenunciables a partir de una relación laboral, misma que dentro del texto y contexto de una contratación de acuerdo a las modalidades establecidas en el Código del Trabajo, éstas deben estar en concordancia con demás leyes que hacen relación a los trabajadores y obreros en el país; bajo esta perspectiva y haciendo énfasis en los derechos laborales, considero que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración imperativa que beneficie el sistema económico personal individual, colectiva y social de los trabajadores en el Ecuador, ya que, los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa que cubra sus necesidades elementales, la que se determina de conformidad al principio del Buen Vivir, para ello el Estado debe desarrollar políticas de



promoción de los salarios y remuneraciones que conlleve un desarrollo armónico de la economía ecuatoriana.

## **6.2. ENTREVISTAS.**

Me he permitido, el contar con el criterio de los ilustres Abogados y Doctores en Jurisprudencia en libre ejercicio profesional, como funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja en un número de cinco; en aplicación del cuestionario, y que de este hará el análisis correspondiente:

### **ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS:**

#### **Primera Pregunta:**

¿En el Ecuador, el Régimen del Buen Vivir está relacionado de forma directa con las remuneraciones de la clase obrera ecuatoriana, para ello deberá incorporarse de forma imperativa en el Código del Trabajo como retribución salarial el Salario Digno?

#### **Análisis:**

En un derecho económico y social; por cuanto es un valor económico que adquiere el trabajador en reciprocidad a la labor diaria realizada y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones

adecuadas; y es un derecho social, por cuanto en el Ecuador, estamos todos los ciudadanos sujetos a un régimen denominado el Buen Vivir, del cual se establece que en el ámbito laboral debe tomarse en cuenta por parte de los empleadores el cumplir con sus obligaciones patronales, relacionadas con las remuneraciones y de acuerdo al Salario Digno; ya que la utilidad jurídica del salario es la de recompensar o retribuir la labor realizada por el trabajador, como uno de los elementos principales de las relaciones laborales, que es el sustento del trabajador, dentro de los principios laborales como es la intangibilidad de los derechos de la clase trabajadora.

**Segunda Pregunta:**

¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa?

**Análisis:**

En el Ecuador al hablar de un Salario Digno hablamos de un salario que tiene como fin dar al trabajador dignidad, ósea poder vivir con todo lo necesario para el desarrollo y subsistencia, tanto del trabajador como de su familia, y al referirnos al desarrollo se hace referencia a que éste salario debe poder permitir al trabajador superarse económica, social y

culturalmente, es decir, elevar sus condiciones de vida en todo aspecto; por ello la importancia del Salario Digno, importante ya que de su definición permite encontrar los elementos principales, sus características y su alcance, por ello es importante tomar el punto de vista de los actores que integran en la relación laboral, como son los empleadores, y más importante los trabajadores, respecto del Salario Digno, como el conjunto de todas las remuneraciones y haberes que se les deben cancelar a los trabajadores más los beneficios que gozan de acuerdo a lo que establece la ley.

**Tercera Pregunta:**

¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración imperativa que beneficie el sistema económico personal individual, colectivo y social de los trabajadores en el Ecuador?

**Análisis:**

Los entrevistados, a esta interrogante, manifiestan que la propuesta de reformar el Art. 126 del Código del Trabajo, en respeto del Plan del Buen Vivir en todos los sectores productivos en garantía de los trabajadores, haciendo una interpretación básica de la norma Constitucional de forma progresiva vinculado al Régimen del Buen Vivir, respecto al Salario Digno, se señala que es importante reconocer la necesidad de establecer el

salario real de los ecuatorianos, que es muy importante porque se sinceran las cifras económicas, tema obligado para el empleador; por las garantías y protección de las remuneraciones, se originan en los principios del Derecho Laboral, que por la propia naturaleza de la remuneración son inherentes a ella, principios de igualdad, libertad y dignidad del trabajador.

## **7. DISCUSIÓN**

Los objetivos planteados, mismos que han sido verificados de forma eficiente a través del estudio de la revisión de literatura, como de la investigación de campo, me permito exponer los mismos:

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

#### **Objetivo General.**

**“Conocer y dar a conocer la situación real y actual del cumplimiento de los derechos y principios de aplicación del Buen Vivir en relación con los Salarios Dignos de los trabajadores”**

De conformidad al desarrollo teórico de esta investigación, se ha determinado la importancia de las relaciones sociales, de la garantía de las relaciones laborales, cuando se determinan bajo una estructura gubernamental y legal, los derechos y garantía de los trabajadores por su actividad y labores desarrolladas; y, además el Salario Digno, es un derecho económico y social, un derecho económico por cuanto es una importe monetario que adquiere el trabajador por su labor diaria y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones

adecuadas; es un derecho social, por cuanto todas las personas en edad de trabajar deben tener un trabajo adecuado y digno con su respectiva remuneración que le permita mejorar su condición de vida dentro de la sociedad, por lo que el Estado está obligado a procurar aquello a todos los trabajadores por su condición, misma que se determina por su fuerza laboral, que contribuye de forma puntual al desarrollo productivo, industrial, comercial, económico y social.

### **Objetivos Específicos**

**“La reforma propenden demostrar que el salario unificado que tiene los trabajadores ecuatorianos no les permite vivir una vida digna y tener acceso a una buena alimentación, educación, salud, vestuario y disfrute de los tiempos libres”**

Las relaciones humanas, tienen derecho a las garantías económicas que adquiere el trabajador en una relación contractual laboral, en reciprocidad a la labor diaria realizada y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones adecuadas; y es un derecho social, por cuanto todas las personas en edad de trabajar tienen derecho a un trabajo adecuado y digno con su respectiva remuneración que le permita mejorar su condición de vida dentro de la sociedad, por lo que el Estado

está obligado a procurar aquello, en especial con el Salario Digno, que deberá cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia; además de la importancia de controlar que en realidad se cumpla con los derechos del trabajador y el único fin para lo que ha motivado hasta el momento la normativa del Salario Digno, por lo menos en un aspecto institucional del gobierno, es para poner a la luz los verdaderos costos que representa al empleador la mantención de sus trabajadores y crear este nuevo beneficio adicional a los sueldos mensuales de los trabajadores en desigualdad.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

Previo a pronunciarme sobre la hipótesis y su contrastación, creo necesario recordar que el enunciado de la misma:

**"Existen vacíos jurídicos que no garantizan acogerse a los derechos del buen vivir así como el principio fundamental de vivir con dignidad y a tener una jubilación con seguridad, ya que los ingresos económicos que tienen los trabajadores son exiguos en relación a la canasta familiar"**

Una vez concluido el trabajo de investigación tanto bibliográfica como documental y de campo, puedo confirmar que la hipótesis se ha

contrastado en forma afirmativa y positiva, criterio que además lo fundamento en los resultados de las encuestas y entrevistas del contenido de las preguntas expuestas realizadas, afirmándose el hecho de que el nuevo sistema económico como parte fundamental del aparato productivo del país, por el interés para acceder a la producción, recuperar los salarios y su poder adquisitivo, en base a un Salario Digno, de lo que se deduce que es muy favorable para que el obrero cumpla con sus necesidades tanto individuales como familiares, y sociales que los derechos y garantías se cumplan con el ordenamiento jurídico y legal a favor de la clase obrera ecuatoriana, en cuanto sea favorable el desarrollo sustancial de los trabajadores en el Ecuador.

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y DOCTRINARIA QUE SUSTENTA LA REFORMA**

Varios analistas han externado en torno al futuro de las instituciones autónomas, aquellas que fueron creadas para no depender (o no enteramente) del gobierno en turno, al otorgarles un margen mayor de imparcialidad en sus resoluciones. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ponen en alarma y surge a propósito de que, pasado un tiempo de su creación, hemos visto a algunas de tales instituciones perder en alguna medida la autonomía que habían cobrado y demostrado.



El respecto a los trabajadores, que tendrán derecho a una remuneración justa y equitativa, corresponderá el que se garantice como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a las garantías de las personas en la sociedad, que el ejercicio de los derechos ciudadanos se regirá por:

“Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2012.

Considero que, el Estado, está obligado a reparar las violaciones a los derechos de los ciudadanos, en especial a la clase trabajadora, por la falta o deficiencia en la aplicación de las normas laborales, o por acciones u omisiones de sus Empleadores, en especial del derecho de los trabajadores, relacionado con el derecho de las remuneraciones, de forma puntual se aplique el Salario Digno; fundado en los principios de justicia social contenidos en la Constitución, es valioso instrumento para el equilibrio entre los factores de la producción y reconoce la contribución de la fuerza de trabajo a los rendimientos que obtienen las empresas; y que contribuye al mejoramiento del nivel económico de los trabajadores y sus familias y a una mejor distribución de la riqueza.

La Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, dispone:

“Art. 33.- 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”<sup>59</sup>.

El salario digno, permite a un trabajador cubrir el costo de la canasta familiar básica, la cual es calculada mensualmente por el Instituto

---

<sup>59</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2012.

Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC), y que hace referencia a los ingresos de los trabajadores de forma real, en garantía de una vida digna, que garantice el que se cumpla el precepto legal Constitucional del Régimen del Buen Vivir, esta compensación debe ser parte de la remuneración y deberá constituirse en un ingreso imponible para el régimen laboral ecuatoriano, alcanzando su verdadero contenido y definición como es el Salario Digno.

Tal como lo establece el Art.81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la correspondiente comisión sectorial o al mínimo del trabajador en general. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República.

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el R.O .S.No.351 de 29 de diciembre del 2010, en el Art.8, establece que se debe entender por salario digno mensual el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

## **8. CONCLUSIONES**

Resultado de la investigación jurídica que he desarrollado y como parte de este informe final, me he permitido consignar las conclusiones a las que he llegado, las mismas que se concretan en las siguientes:

**PRIMERA.-** La sociedad reconoce las normas y prácticas jurídicas que se desarrollado en la administración de la sociedad y la justicia, en armonía con las normas del derecho ecuatoriano y universal, tanto en sus disposiciones sustantivas como positivas del Derecho.

**SEGUNDA.-** Las leyes ecuatorianas son de cumplimiento obligatorio, de manera tal que no se produzcan conflictos o que no se perjudique a la justicia, este es el gran esfuerzo del quehacer jurídico en el Ecuador, en mantener las mejores relaciones con la humanidad.

**TERCERA.-** El Ecuador ha consolidado una justicia para todos, por lo que la convivencia está en vivir en una república democrática y moderna, pensando ya en el futuro del país, admitiendo todos y cada uno de los postulados que pretenden reivindicar los derechos de los ecuatorianos con visión tanto participativa como corporativa del Estado Nacional.

**CUARTA.-** Es Estado tiene la perspectiva a nivel nacional de un avance en que no se limite la administración del sistema administrativo

gubernamental, de sus instituciones públicas y un control a las entidades, organismos e instituciones privadas, y que viabilice la justicia social, en especial con las relaciones obrero-patronales.

**QUINTA.-** La lucha por un convivir y calidad de vida está centrado en los Derechos del Buen Vivir, bajo nuestro sistema jurídico, se hace efectivos los derechos de los trabajadores, por la nueva democracia al margen de visiones sociales, y de la independencia de las instituciones, entidades y organismos del Estado.

**SEXTA.-** Nuestra realidad social es diversa, que el salario integrado el de cuota diaria, es decir, el que se entrega al trabajador en efectivo, como remuneración por su trabajo, y más por el Salario Digno que dan al trabajador el carácter progresivo de su desarrollo.

**SÉPTIMA.-** El Derecho común de todos los ecuatorianos, está en que se actúe en consideración a las necesidades de quienes buscan un justo y equilibrado régimen jurídico y social; por lo tanto las relaciones entre la sociedad y el Estado, debe enmarcarse al amparo de la justicia social.

## 9. RECOMENDACIONES

Me permitido puntualizar las siguientes recomendaciones en relación a todo el trabajo investigativo, estas son:

**PRIMERA.-** El Estado, a través del gobierno, como de las instituciones jurídicas, sociales, económicas y de bienestar social, tanto a nivel público, como privado, estará en la obligación de proteger a la sociedad ecuatoriana, mediante un marco normativo y jurídico, que priorice las necesidades de la población, en especial de la clase trabajadora.

**SEGUNDA.-** Que el Estado, en el ordenamiento jurídico, incorpore procedimientos de control más eficaces, para que las relaciones laborales, que se lleven a efecto por los derechos de los trabajadores; en el caso propuesto, darles a los trabajadores garantía a una remuneración digna y justa sus Empleadores.

**TERCERA.-** Que la Asamblea Nacional, desde que se estableció la obligación de los patrones de pagar a los trabajadores sus remuneraciones, ésta sea concordante con el Régimen del Buen Vivir, y se reglamente de forma imperativa, cumplir con el deber social y económico a cargo de los empleadores para con todos los trabajadores en el Ecuador.



**CUARTA.-** La actualización urgente, e inmediata al Código del Trabajo relacionado con el Principio del Buen Vivir, relacionado con el Salario Digno.

**QUINTA.-** A las Autoridades gubernamentales en especial al Ministerio de Relaciones Laborales, garantice el pago oportuno y se implemente un procedimiento por el cual se determine a favor de la clase obrera ecuatoriana el Salario Digno.

**SEXTA.-** Que el Gobierno Nacional, en base al sistema productivo, regule de forma puntual a través del Ministerio de Relaciones Laborales, el Salario Digno mensual como remuneración básica, el que cubrirá las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y se cumpla con el principio fundamental del Buen Vivir.

**SÉPTIMA.-** Que, el Salario Digno mensual debe cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar, lo que determinará que el salario digno debe ser determinado de forma imperativa por el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

### **ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE**

#### **CONSIDERANDO:**

Que es necesario definir con mayor eficacia las políticas y objetivos nacionales para el sector social, para el buen ordenamiento de las relaciones humanas;

Que, las políticas implementadas en la administración del Estado, la gobernabilidad debe estar centrada en los principios de equidad jurídica, bajo los fundamentos del desarrollo de la sociedad;

Que es necesario cambiar la política administrativa y operativa sobre el accionar y ámbito de acción de la toma de decisiones a nivel administrativo en las entidades, organismos e instituciones públicas y privadas;

Que es necesario se considere la flexibilidad laboral, en relación con el Régimen del Buen Vivir, en cuanto a establecer garantías económicas a los trabajadores, de forma eficaz a toda la clase obrera ecuatoriana..

En uso de las atribuciones que le concede el Art. 120, numeral 6. de la Constitución Política de la República del Ecuador.

## **E X P I D E:**

### **LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA, AL**

### **CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 1.** En el Título I, Capítulo VI, Parágrafo 4°, Dela Política de Salarios, incorpórese un numeral que diga:

INCORPÓRESE:

**“5.- El Estado garantizará a todos los trabajadores el pago del Salario Digno, en relación con el Principio Fundamental del Régimen del Buen Vivir.**

Artículo Final.

Esta reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la Ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los .....días del mes de ..... del 2014.

.....  
**Presidente de la Asamblea Nacional**

.....  
**Secretario General**

## 10. BIBLIOGRAFÍA:

- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Argentina, 8ª Edición, Argentina, Año 2002.
- CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2011.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2012.
- DÁVILA Jaramillo Pablo, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Ediciones Edino, Guayaquil-Ecuador, Año 2012.
- CHÁVEZ DE Barrera Nelly, Dra., “Derecho Social Laboral Aplicado”, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GARCÍA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GARCÍA Manuel Alonso, Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2011.

- LÓPEZ Byron Real, Dr., “ANÁLISIS DEL SISTEMA MINERO – MINERÍA RESPONSABLE”, MINISTERIO DE MINAS Y PETRÓLEOS, Quito-Ecuador, Año 2010.
- MERLO PÉREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006.
- MIRANDA Astudillo Luis, Dr., “El Derecho Social Laboral”, Editorial Continental, Riobamba-Ecuador, Año 2006.
- TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004.
- VELA MONSALVE, Carlos Dr. “DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”, Editorial Pudelco, Guayaquil-Ecuador, Año 2011.
- ZAPATA Sánchez Pedro, Ab., “GARANTÍAS SOCIALES A LOS TRABAJADORES, LAS UTILIDADES”, Ediciones Legales, Año 2011.
- [www.legislacionchilena.com.chl](http://www.legislacionchilena.com.chl)
- [www.legislacionminera.com.ar](http://www.legislacionminera.com.ar)
- [www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve](http://www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve)
- [www.encarta/diccionario enciclopédico/Encarta2010/com](http://www.encarta/diccionario%20enciclop%C3%A9dico/Encarta2010/com)
- [www.encarta/diccionario enciclopédico/Encarta2010/com](http://www.encarta/diccionario%20enciclop%C3%A9dico/Encarta2010/com)

**11. ANEXOS:**



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

**ENCUESTA**

Señor Abogado, mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, lo que me permitirá obtener información, sobre el tema “NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 56 DE LA LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA A TRAVÉS DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL”

**1.-** ¿Considera Usted, que el Ecuador, se garantizan los Derechos Ciudadanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

**2.-** ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, al hacer manifiesto los derechos y garantías de la clase obrera ecuatoriana, se cumple con el principio de Irrenunciabilidad de Derechos y el bienestar laboral de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

**3.** ¿Cree Usted, que en la actual vigencia de las garantías Constitucionales, debe existir un marco legal laboral ecuatoriano, que prevea garantías sustanciales trabajadores, en cuanto al Régimen del Buen Vivir?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

**4.** ¿En el Ecuador, el Régimen del Buen Vivir está relacionado de forma directa con las remuneraciones de la clase obrera ecuatoriana, para ello deberá incorporarse de forma imperativa en el Código del Trabajo como retribución salarial el Salario Digno?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

**5.-** ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

**6.-** ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración

imperativa que beneficie el sistema económico personal individual,  
colectiva y social de los trabajadores en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

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

Gracias por su Colaboración.





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**ENTREVISTA**

Señor Abogado, mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, lo que me permitirá obtener información, sobre el tema: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 56 DE LA LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA A TRAVÉS DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL"

- 1.- ¿En el Ecuador, el Régimen del Buen Vivir está relacionado de forma directa con las remuneraciones de la clase obrera ecuatoriana, para ello deberá incorporarse de forma imperativa en el Código del Trabajo como retribución salarial el Salario Digno?

Su criterio personal:

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

- 2.- ¿Considera Usted, que el Código del Trabajo, debe considerarse el Salario Digno de forma concordante con el Régimen del Buen Vivir, respecto a las remuneraciones de los trabajadores en el Ecuador, que garantice una vida digna, equilibrada y justa?

Su criterio personal:

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

- 3.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 126 del Código del Trabajo, en garantía del Salario Digno, como remuneración imperativa que beneficie el sistema económico personal individual, colectiva y social de los trabajadores en el Ecuador?

Su criterio personal:

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

Gracias por su Colaboración.

# ÍNDICE

AUTORIZACIÓN	II
AUTORÍA	III
AGRADECIMIENTO	I
DEDICATORIA	V
TABLA DE CONTENIDOS	V
<b>1. TÍTULO</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>6</b>
<b>4.1. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>6</b>
4.1.1. Derecho Social	6
4.1.2. Derecho Laboral	8
4.1.3. Relaciones Laborales	10
4.1.4. Contrato Individual de Trabajo	11
4.1.5. Empleador y Trabajador	13
4.1.6. Remuneraciones	16
4.1.7. Salarios – Salario Básico Unificado	17
4.1.8. Salario Digno	18
4.1.9. Régimen del Buen Vivir	20
4.1.10. Irrenunciabilidad de Derechos	21
<b>4.2. MARCO DOCTRINARIO</b>	<b>22</b>
4.2.1. La Legislación Laboral	22
4.2.2. El Sistema Laboral Ecuatoriano	34

4.2.3. Relaciones Laborales en el Ecuador	40
4.2.4. Las Remuneraciones en el Ecuador y el Régimen del Buen Vivir	46
<b>4.3. MARCO JURÍDICO</b>	<b>52</b>
4.3.1. La Constitución de La República del Ecuador, y el Derecho del Trabajo	52
4.3.2. El Código del Trabajo y los Derechos Laborales	64
4.3.3. Las Remuneraciones y las Garantías Laborales en el Ecuador	73
4.3.4. Análisis Jurídico del Artículo 126 del Código de Trabajo frente al Salario Digno y el Régimen del Buen Vivir	80
4.3.5. Legislación Comparada	86
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	<b>90</b>
5.1. Materiales	90
5.2. Métodos	91
5.3. Procedimientos y Técnicas	92
5.4. Fases	93
<b>6. RESULTADOS</b>	<b>95</b>
6.1. Presentación e Interpretación de las Encuestas	95
6.2. Presentación e Interpretación de las Entrevistas	108
<b>7. DISCUSIÓN</b>	<b>112</b>
7.1. Verificación de los Objetivos	112
7.2. Contrastación de la Hipótesis	114
7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal	115
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>121</b>
<b>9. RECOMENDACIONES</b>	<b>123</b>

<b>9.1. Propuesta de Reforma jurídica</b>	<b>125</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>127</b>
<b>11. ANEXOS</b>	<b>129</b>
<b>INDICE</b>	<b>133</b>

