



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

## **TÍTULO**

**“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y  
SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO  
PATRONAL”**

*Tesis previa a la obtención  
del Grado de Abogado*

**AUTOR:**

*Lic. Homar Frandíey Tandazo Yanangómez*

**DIRECTORA:**

*Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado*

**LOJA - ECUADOR**

**2015**

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado, DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

### **CERTIFICA:**

Que la presente Tesis de Pregrado en Jurisprudencia, titulada **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”** de la autoría del Lic. Homar Frandíey Tandazo Yanangómez, para optar por el Grado y Título de ABOGADO, ha sido dirigida, orientada y debidamente revisada en sus aspectos de contenido y forma, conforme lo establece el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja; por lo que autorizo su presentación ante la autoridad académica correspondiente.

Loja, febrero del 2015



**Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado**  
**DIRECTORA DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, **Lic. Homar Frandiey Tandazo Yanangómez**, declaro ser el autor 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:** Lic. Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

Firma: .....

Cédula: 1706781521

Fecha: Loja, Febrero del 2015

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

Yo, **Homar Frandiey Tandazo Yanangómez**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis titulada **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”**, como requisito para optar al grado de: Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para 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 con 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 26 días del mes de Febrero del 2015, firma el autor.

**Firma:**



**Autor:** Lic. Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

**Cédula:** 1706781521

**Dirección:** Urbanización “Los Rosales”, Manzana 49, casa N° 3 – Santo Domingo de los Tsáchilas

**Correo electrónico:** [omartandazo@hotmail.es](mailto:omartandazo@hotmail.es)

**Teléfono:** 2757479 - 0981881251

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Directora de Tesis:** Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado

**Presidente del Tribunal:** Dra. María Antonieta León Ojeda Mg. Sc.

**Miembro del Tribunal:** Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

**Miembro del Tribunal:** Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller

## DEDICATORIA

El presente trabajo, lo dedico de todo corazón a mí querida esposa, compañera amiga, **Rocío del Carmen Gordillo Ramírez**, persona que está a mi lado en todo momento, pilar fundamental de nuestro hogar quien ha formado parte para poder alcanzar este objetivo, a mis hijos, Diego, Danilo, Liliana y Evelyn Tandazo Gordillo, a quienes dedico mi gran esfuerzo realizado y hacer posible alcanzar este sueño profesional.

Afectuosamente,

Homar

## **AGRADECIMIENTO**

Mi infinito agradecimiento a la centenaria UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, cuando mi fe y mi esperanza desmayaban, puso luz en mi camino, abriéndome las puertas para poder culminar mis estudios superiores a través de la Modalidad de Estudios a Distancia, (MED) dentro de la Carrera de Derecho, dándome la oportunidad para seguirme preparando profesionalmente, mi imperecedero agradecimiento al Dr. Fernando Andrade Tapia, Coordinador de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, al Ing. Gonzalo Noriega Polo (+) Director de la MED-UNL, en el años 2010, a todos y cada uno de mis maestros, por su calidad de enseñanza y ardua labor en la formación de sus estudiantes.

Así mismo dejo constancia mi especial agradecimiento a la Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado, Directora de mi Tesis, a quien expreso mi gratitud por su trabajo, dedicación, apoyo, sobre todo por sus amplios conocimientos, y sabias orientaciones con sus ideas claras y pedagógicas, para una mejor comprensión y desarrollo de mi tesis.

Lic. Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

El Autor

## **TABLA DE CONTENIDOS**

- 1. TITULO**
- 2. RESUMEN**
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
  - 4.1. MARCO CONCEPTUAL**
  - 4.2. MARCO DOCTRINARIO**
  - 4.3. MARCO JURÍDICO**
  - 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA**
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS**
  - 5.1. Materiales
  - 5.2. Métodos
  - 5.3. Técnicas
- 6. RESULTADOS**
  - 6.1. Interpretación y análisis de la encuesta
  - 6.2. Interpretación y análisis de la entrevista
- 7. DISCUSIÓN**
  - 7.1. Verificación de objetivos.
  - 7.2. Contrastación de la hipótesis
  - 7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma
- 8. CONCLUSIONES**
- 9. RECOMENDACIONES**
  - 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
- 10. BIBLIOGRAFÍA**
- 11. ANEXOS**
  - Índice

## **1. TITULO**

**“L A NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y  
SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO  
PATRONAL”**

## 2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado por un profundo estudio técnico y social de **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACION OBRERO PATRONAL”** El trabajo es un derecho y un deber social, garantizado en la Constitución de la República del Ecuador. El Estado garantizará al trabajador respeto a su dignidad, para que tenga una existencia decorosa con una remuneración justa que cubra sus necesidades básicas personales y de su familia, las relaciones laborales se regirán por las siguientes normas jurídicas fundamentales, entre las principales son las siguientes:

El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, intangibles, inalienables, será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. En materia laboral será válida la transacción que no implique renuncia de derechos, siempre que se celebre ante la autoridad competente como; el Ministerio de Relaciones Labores, o las Unidades Judiciales Civiles, Mercantiles y Laborales.

En caso de duda en materia laboral, se aplicará el Principio del Induvio Pro operario, principio que es más favorable a la parte más débil que es el trabajador. La remuneración del trabajador será inembargable, excepto para el pago de pensiones alimenticias. Todos los trabajadores participarán de las utilidades líquidas de las empresas de acuerdo con la ley. Se reconoce al trabajador el derecho a la huelga, y a los empleadores al paro de conformidad con la ley, pero se prohíbe la paralización de los servicios públicos como la; salud, educación, justicia, seguridad social, energía eléctrica, agua potable, transportación pública, telecomunicaciones. Se garantiza la contratación colectiva, una vez celebrado un contrato colectivo no podrá ser modificado, menoscabado, desconocido en forma unilateral. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Como parte fundamental de este trabajo, realizaré un amplio estudio en el campo de los hechos, de las investigaciones realizadas, he palpado cómo está afectando a la sociedad ecuatoriana **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”** haré un profundo análisis y presentación de los resultados obtenidos de las investigaciones realizadas, a través de las encuestas y entrevistas realizadas; como a grupos de personas más vulnerables que se encuentran en la desocupación y sub-ocupación, entrevistas realizadas a los empleadores, jueces de las Unidades Judiciales de lo civil, mercantil y laboral, a los abogados en libre ejercicio

de la profesión con acertado conocimientos dentro del ámbito laboral, para llegar a la verificación y comprobación de los objetivos generales y específicos, y la Contrastación de la Hipótesis, para concluir con la fundamentación jurídica, que sustente una reforma legal.

Finalmente realizaré las conclusiones, recomendaciones, luego presentaré mi propuesta de reforma al Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, y al Art. 82 del Código del trabajo, a la Asamblea Nacional Legislativa Ecuatoriana, que es la que legisla redactando leyes y codifica en el Código de Relaciones Laborales, el presidente de la República sancionará y ordenará publicar en el Registro Oficial, ejecuta el Ministerio de Relaciones Laborales quien es el organismo en su aplicación y legislación de las relaciones laborales de los empleadores con los trabajadores.

## **ABSTRACT**

The present research is delimited by a deep technical and social study "CONTRACTING NON WORKING FOR HOURS AND ITS IMPACT ON EMPLOYERS LABOR RELATIONS " Because the work is a right and a social duty, guaranteed in our Constitution of the Republic of Ecuador. The State guarantees the worker respect for their dignity, to have a decent life with a fair compensation to cover their basic personal needs and their families, which are governed by the following fundamental legal norms, the main are as follows:

The State shall strive to eliminate unemployment and underemployment, guarantee the inviolability of the rights of workers, and adopt measures for its expansion and improvement. The workers' rights are inalienable. Will void any provision involving his resignation diminished or altered. In labor valid transaction not involving waiver, provided to be held before the competent administrative authority as the Ministry of Labor Relations or Civil Court Units, Trade and Labor. In case of doubt in the workplace, the operator was applied Induvio Pro favorably to the weaker party to the worker. Worker's compensation will not be seized, except for the payment of alimony. All employees will participate in the net profits of the companies in accordance with the law. Provide employees the right to strike, and employers to strike in accordance with law, but the paralysis of public services such as prohibition , Health , Education , Justice , Social Security , Electricity , Water , Public Transportation, Telecommunications .

Collective bargaining is guaranteed, once concluded a may not be modified, impaired, unknown unilaterally Collective Agreement. Conflict Collective Work will be subject to Courts of Conciliation and Arbitration. A fundamental part of this work , I will make an extensive study in the field of events, for Palar and have physically touched how it is affecting the Ecuadorian Society " CONTRACTING NON WORKING FOR HOURS AND ITS IMPACT ON EMPLOYERS LABOR RELATIONS " in where I plowed a deep analysis and presentation of the results of research conducted through surveys and interviews with the most vulnerable people who are on unemployment and under-employment , interviews with employers, and professionals successful knowledge within the legal and economic, to get to the verification and testing of the general and specific objectives , and contrasting the hypothesis , concluding with the legal basis that would support legal reform proposed . And finally put Conclusions, Recommendations, finally submit the proposed amendment to my art. 82 of the Labour Code, and Article 8 of Constituent Resolution No. 8 to the Ecuadorian National Legislative Assembly, which is drafting legislating laws codified in the Code of Industrial Relations, and the President sanctioned and ordered to publish in the Official Gazette, implemented by the Ministry of Labour Relations is in charge or control of the employer relationship with the worker.

### **3. INTRODUCCIÓN**

La presente Investigación Jurídica de **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”** me ha inducido esta temática por su importancia y trascendencia social, especialmente con la gente desempleada y subempleada, como padres, madres de familia, jóvenes que salen de los colegios, universidades, agricultores, sector de la construcción, adultos, el sector pesquero, adultos mayores; que no tienen ninguna garantía de trabajo, constituyéndose el tema del trabajo y la seguridad social, en letra muerta, según lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por el pueblo soberano en el año 2008.

El presente trabajo de investigación de carácter jurídico y social, que precisa fundamentalmente un esquema informativo sobre el problema que lo he analizado y sintetizado en el transcurso del mismo y con la investigación de campo a través de un estudio prolijo de la temática, con la aplicación de técnicas como la encuesta, con preguntas claras y sencillas, que emanarán los datos precisos que me permitan una fundamentación jurídica de la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, y más leyes a fines.

Empezaré por la revisión de la Literatura, que se encuentra delimitada por el estudio del marco conceptual y doctrinario; definición y clasificación de la “No contratación por horas y su incidencia en las relaciones obrero

patronales”, Como la función de los contratos de trabajo, la contratación por horas en la nueva legislación ecuatoriana, análisis de las relaciones laborales, el contrato por horas en otros Países vecinos, aspectos muy importantes dentro de las relaciones Obrero Patronal que forman parte de la realidad social en que vivimos. El derecho comparado de la contratación laboral por horas y semanal de otros países.

Marco Jurídico y legislación comparada, trataré sobre la contratación por horas, que serán ubicados dentro de la ley, los derechos y obligaciones que tiene el Estado con los trabajadores en general, la protección del trabajo, encontrando los mecanismos para desterrar el desempleo y subempleo, acortando las desigualdades sociales, basado en la equidad jurídica en toda la sociedad ecuatoriana.

A través de esta temática demuestro que muchas personas se encuentran en la total desocupación por no contar con un trabajo que les garantice por lo menos cubrir en lo mínimo las necesidades básicas, las políticas tomadas dentro del ámbito laboral e introducciones de cambio realizados en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por el soberano en el 2008, a través del Mandato Constituyente Nro. 8, muy poco ha solucionado el desempleo y subempleo, como lo demostraré en el análisis y presentación de los resultados, de los criterios y entrevistas realizadas a profesionales con acertado conocimiento y criterio jurídico, de este procedimiento, llegando a la discusión y verificación de los objetivos

generales y específicos, la contrastación de hipótesis, para concluir con la fundamentación jurídica y doctrinaria de la reforma legal planteada.

Este será mi aporte investigativo en relación a la propuesta legal, y jurídica, sugiriendo una reforma legal al Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, el Art. 82 del Código del Trabajo, en relación a *una nueva opción de contrato de trabajo por horas*, a efecto de dar alternativas a un gran conglomerado humano que se encuentran en la desocupación, trabajo que queda a consideración de mi Directora de Tesis, y posteriormente del Honorable Tribunal de Grado, para que sea estudiado y corregido, por los desatinos que existan dentro del mismo. Además incluyo conclusiones que recogen las ideas principales de esta propuesta investigativa, así como también en el mismo estoy planteando las recomendaciones.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

Es menester indicar que el Marco Conceptual me ayudará a explicar por qué estoy realizando la investigación del temario propuesto en mi tesis, y me ayudará a comprender y a utilizar las ideas de otras personas con experiencia para ponerlas en práctica a través de este trabajo, será la guía de mi camino a seguir, por lo tanto utilizaré ciertos métodos para llegar al objetivo propuesto de mi tema que aún no ha sido explorado, finalmente será el mapa social que me indicará las diferencias sociales en que vivimos.

#### **4.1.1 Contrato**

“Para Aubry y Rau, el Contrato es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. El Cód. Civil Argentino, (Art. 1.137) dice que hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos” hay contrato cuando

varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”<sup>1</sup>.

“Según Guillermo Cabanellas, Los contratos son, unilaterales y bilaterales; Los primeros son aquellos en que una sola persona de las partes se obliga hacia la otra, sin que esta le quede obligada; la segunda, cuando las partes se obligan recíprocamente la una hacia la otra, sin que esta le quede obligada hacia la otra; b) a título oneroso y a título gratuito, de conformidad con este”<sup>2</sup>.

Se refiere a la relación laboral jurídica entre las partes contratantes: Empleador y Trabajador, que origina un derecho para la primera y un deber para la segunda. Lo que las partes acuerden como producto de la expresión de su voluntad, siempre que no vaya en contra de las normas del Código del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, la O.I.T., como también a la moral y las buenas costumbres, se convierte en ley para los contratantes:

Desgraciadamente, el desamparo que está expuesto un gran conglomerado de personas, aunque tenga una relación de trabajo muchos empleadores incumplen estas normas, como los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos el

---

<sup>1</sup> El contrato de trabajo y la relación del trabajo (página 2.....) Aubry y Rau.

<sup>2</sup> Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental. Edición 1998, Página Guillermo 92

trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarlo de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En caso de divergencias entre Empleador y Trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

El Empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito no lo hubieran sido, pero el trabajador si podrá hacer valer sus derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un Contrato de Trabajo solo podrá ser alegado por el trabajador.

Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o coparticipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador, Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales dentro de las instalaciones, bodegas anexos y otros servicios del Empleador.

Para que no existan inconvenientes en los contratos de trabajo, que ciertos empleadores inescrupulosos, que después de tener por mucho

tiempo trabajadores bajo su cargo y responsabilidad, lo despiden intempestivamente, y al no haber una fecha de ingreso que respalde al trabajador, no lo indemnizan, violando sus derechos laborales, mi sugerencia es que todos los contratos sin excepción de tiempo, deben ser por escrito desde el primer día de trabajo.

#### **4.1.2. Relación de dependencia.**

“El trabajo de relación de dependencia, es aquel que se realiza por cuenta y riesgo de un empleador, quien es a la vez que entrega una retribución, sueldo o salario, con mayor precisión, podemos decir que se denomina trabajo en relación de dependencia en que efectúa quien pone a disposición de un empleador su fuerza de trabajo, físicos como intelectuales. En nuestro país las relaciones laborales están normadas por el Código del Trabajo”<sup>3</sup>.

“La Constitución de la República del Ecuador, en El Capítulo Sexto, sobre los Derechos a la Libertad, en su Art. 66 numerales 16 y 17, tratan sobre El derecho a la Libertad de contratación y, el derecho a la libertad del trabajo. Dice; que nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Dr. Leónidas Aguilar Aguilar, Msc. Derecho Laboral. Teoría, Práctico y Jurisprudencia

<sup>4</sup> Constitución de la República del Ecuador, publicaciones oficiales de la Asamblea Art. 66, numerales 16 y 17

La relación de dependencia está normada por las leyes laborales y civiles, en lo referente al tema laboral que trata mi tesis, debo indicar que todo trabajo que recibe una remuneración debe estar normado mediante una relación de dependencia.

#### **4.1.3. Patrono - empleador**

“La palabra patrono proviene del latín “patronus” (defensor - protector) es de la misma raíz Indoeuropea “páter” que nos dio palabras como padre, patriarca, patria, paternal, patrimonio, propio, patricio, etc.

Patrón, en el ámbito laboral es una persona entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visibles como jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo.

El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, donde los patronos ricos dueños de fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados”<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> <http://deconceptos.com/general/patron> - Wikimedia.

“El Dr. Leónidas Aguilar, dice; la palabra Empleador, es una persona natural o jurídica de cualquier clase que fuere, por cuenta y orden de la cual se ejecuta la obra

El Fisco, los Consejos Provinciales, Municipios y otras personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de patrono en relación laboral con los obreros, empleados y profesionistas contratados.

El empleador ocupa los servicios de los trabajadores: obreros, empleados y profesionistas en su propiedad privada o instituciones jurídicas, factorías, fábricas y centros de producción de carácter económico financiero, para que presten los servicios personales por una remuneración convenida, ya sea entre sí o sujetándose a la ley laboral del país.

El empleador debe tener las siguientes condiciones:

- 1.- Tener capital suficiente y solvente para sostener el negocio y las remuneraciones.
- 2.- Ser persona honorable, honrada y respetuosa de la ley, ética y moral.
- 3.- Respetar y hacer respetar la ley laboral del país, donde tiene su negocio.
- 4.- Mantener las relaciones laborales positivas con los trabajadores.

Son representantes de los empleadores los; los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder por escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador”<sup>6</sup>.

En nuestro país la palabra empleador está remplazando a la palabra “patrono” que con frecuencia se la utiliza incluso jurídicamente en los Contratos Colectivos de trabajo de los comités de empresa y sindicatos.

#### **4.1.4. Obrero.**

Existen muchas opiniones sobre el concepto de “obrero”, pero entre el más conocido “obrero” significa persona que realiza un trabajo manual y físico, como los que trabajan en la rama de la construcción.

“El diccionario de Cabanellas; indica que obrero es quien obra y trabaja, el que hacía una cosa cualquiera, trabajador manual retribuido. Trabajador en general; es decir, no solo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Derecho Laboral, Teórico y Práctico, Dr. Leónidas Aguilar, página 114.

<sup>7</sup> Diccionario Jurídico Elemental, Guillermo Cabanellas de las Cuevas, página Nro. 278.

En nuestro país está legislado que el obrero labora ocho horas diarias, cinco días, de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana, ganará el salario de la semana integral de siete días, con derecho a descanso de los sábados y domingos.

“Obrero Agrícola Jornalero o destajero: Obrero agrícola es el que ejecuta labores agrícolas mediante remuneración en dinero y efectivo. Puede ser jornalero o destajero; Art. 333 del Código del Trabajo.

Obligaciones de los obreros agrícolas; son obligaciones de los obreros agrícolas, jornalero o destajero:

- 1.- Procurara la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador.
- 2.- devolver los útiles que le hubieren entregado.
- 3.- emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, afín de evitar su destrucción.
- 4.- prestar su contingente personal en cualquier tiempo caso de peligro o fuerza mayor; y,

Prestar sus servicios aún en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con recargos de ley, en las cosechas, cuando

amenacen peligros o daños de consideración Art 339 del Código del Trabajo”<sup>8</sup>.

Cabanellas, dice que Obrero; es un trabajador en general incluso que realiza labores intelectuales y de dirección, lo que se contrapone con nuestras leyes laborales, que al obrero solo se lo conoce a quien realiza labores netamente físicas.

#### **4.1.5. La relación obrero patronal.**

“El Código del Trabajo amparan las relaciones obrero patronal, el Capítulo IV Art. 42, se refiere de las obligaciones del empleador y trabajador, que generalmente es el vínculo jurídico que tienen las partes, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y normas legales del Código del Trabajo, empleador y trabajador deben respetar la relación laboral para el bienestar y progreso de la institución empresarial, cumpliendo con las normas laborales establecidas”<sup>9</sup>.

Debe ser reformado ciertos numerales del Art. 42 del Código del Trabajo por ser obsoletos a la realidad actual, como por ejemplo; en el numeral 6 que se refiere a que si el empleador no cumple con los beneficios

---

<sup>8</sup> Código del Trabajo, Ediciones jurídicas, página 104

<sup>9</sup> Código del Trabajo, Editorial Jurídica, pagina Nro. 25

especificados, será sancionado con 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de norte América.

#### **4.1.6. Incidencia.**

“Aquello que sobreviene en el curso de un contrato o negocio, conexión, número de casos, cuestión accesoria de un pleito que requiere un pronunciamiento especial de un tribunal, con o sin ausencia de las partes”<sup>10</sup>.

La incidencia es una palabra muy generalizada que se puede dar dentro de los diferentes campos, en lo laboral la incidencia tiene mucho que ver con el presupuesto anual, que incide directamente en lo económico y administrativo del crecimiento de una empresa.

#### **4.1.7. Capacidad.**

“Según Guillermo Cabanellas; la palabra capacidad, generalmente es muy extensa por cuanto abarca un sinnúmero de conceptos, como la capacidad Civil, la capacidad de obrar, jurídica, legal, política. Dentro del campo estrictamente jurídico, aptitud idoneidad que se requiere para que

---

10 Diccionario Jurídico Valletta Ediciones, Pág. 362

una persona pueda ejercer una profesión, oficio o empleo. Habilidad o potestad para contratar, disponer por actos entre vivos o por testamento”<sup>11</sup>.

La capacidad, es la idoneidad que tiene la persona para hacer o no hacer conscientemente una acción o cosa. Afortunadamente en nuestro país al contrario de la capacidad, las discapacidades de las personas están evaluadas mediante porcentajes por el MIES., lo que han permitido que muchas personas con diferentes clases de discapacidad, tengan la oportunidad legal de contar con un trabajo digno, dentro de las instituciones públicas como privadas.

#### **4.1.8. Causa Lícita.**

“Guillermo Cabanellas de las Cuevas, dice; que la causa lícita, es la ajustada a las leyes, a la moral y al orden público; o, al menos, no prohibida por tales normas, significa que el motivo por el cual los contratantes realizan el acuerdo de voluntades, y no está en contra de la ley, ni la moral, ni es contrario a las buenas costumbres, ni al orden público”<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas; página 61

<sup>12</sup> Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas cuevas, página Nro. 67

Si, en un acto jurídico concurre un objeto ilícito o, una causa ilícita, el sería de nulidad absoluta, consecuencia que, podrá ser decretada, aún de oficio por el juez, o de la autoridad correspondiente.

#### **4.1.9. Sueldo.**

“Es el estipendio o remuneración que retribuye o paga en dinero el empleador al trabajador que labora bajo su dependencia, que paga después de cada mes laborado. Los empleados del sector público y privado laboran de lunes a viernes, ocho horas diarias.

Ejemplo; los funcionarios, Directores, médicos, enfermeras, personal administrativo en general de un hospital público o privado, en calidad de empleados, reciben sueldos mensuales”<sup>13</sup>.

Muchas instituciones públicas como privadas pagan los sueldos a sus empleados, no mensualmente, si no quincenalmente a efecto de poder atender económicamente de una mejor manera en su hogar.

#### **4.1.10. Salario.**

“La palabra salario se deriva del Latín Salarium, que significa pago de sal o por sal. El término proviene del antiguo Imperio Romano, donde muchas

---

<sup>13</sup> Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas Cuevas, página Nro. 373

veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, dado que la sal en la antigüedad era una de las pocas maneras que se tenía de conservar la carne, es decir, poniéndola en salazón”<sup>14</sup>.

Dentro de nuestro medio la palabra salario, significa remuneración, estipendio retribución económica que recibe cada semana el obrero por trabajo por la prestación de sus servicios a una persona natural o jurídica denominada empleador.

Es indudable que en nuestro país, los que reciben el estipendio de salario son los trabajadores, dentro de este grupo se encuentran, los agricultores, artesanos, sastres, obreros de la construcción, y otras actividades físicas que laboran bajo de dependencia de un empleador.

#### **4.1.11. Remuneración.**

“La Remuneración: es el estipendio o retribución económica que recibe el trabajador en dinero o especies, por el servicio lícito prestado al empleador, respetando el Código del Trabajo y demás leyes laborales. La remuneración es igual trabajo, remuneración sin distinción de; sexo, raza, nacionalidad o religión, nadie puede ser discriminado por reunir una de estas cualidades, para efecto de créditos y débitos dentro de las remuneraciones, existen las siguientes garantías:

---

<sup>14</sup> Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas Cuevas, página 358

**a.** Estipulación de remuneraciones y compensación especial.- Los sueldos y salarios se estipulan libremente, “convenio verbal”, pero que en;

**b.** ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. Los aumentos de salarios y sueldos que se efectuaren por iniciativa del empleador, convenio entre él y los trabajadores, o por sentencia ejecutoriada, se imputarán a los que se fijaren dentro del año inmediato siguiente por decreto, acuerdo u otro acto jurisdiccional administrativo.

**1.- Remuneraciones Según el Tiempo.-** El Código del Trabajo establece diferentes clases de remuneraciones; diaria, semanal, mensual. Todo contrato de trabajo estipulará el valor del pago de la remuneración, pudiendo ser; semanales o mensuales, si las labores fueren estables y continuas.

**2.-** En la maquila se regula la remuneración por horas siempre y cuando en el contrato de trabajo se hubiera estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la remuneración completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales sectoriales. Igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley”<sup>15</sup>.

Las remuneraciones, está plenamente normado, por los Artículos; 53, 54 y 55, del Código del Trabajo.

---

<sup>15</sup> Práctica Forense del juicio laboral oral del Dr. Leónidas Aguilar Msc. Páginas 136, 137.

**CLASES DE REMUNERACIONES Y TRABAJADORES:**

SALARIO	Obrero
SUELDO	Empleado-funcionario
HONORARIO	Profesionista
DIETA	Parlamentario-Asambleísta
PENSIÓN	Jubilado-pensionista

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. Origen y evolución del trabajo**

“El ser humano, ha venido evolucionando a través del tiempo y del espacio, para mejorar el presente y proyectarse al futuro próspero y eficiente, investigando desde el hombre primitivo de la caverna, los grupos étnicos, hordas, clanes, tribus, confederaciones de tribus, nación y estado.

El hombre en la protohistoria e prehistoria peleaba cuerpo a cuerpo con su contenedor, el que ganaba tenía derecho a dominar el grupo de su contenedor. Los cambios en el origen y la evolución del trabajo se ha venido dando a través de las distintas épocas del tiempo, la antigüedad, edad media, tiempos modernos, época contemporánea, y neoliberal, la evolución ha sido tanto en sus labores manuales, físicas, psíquicas y científicas.

Con el transcurrir de la evolución del origen del trabajo y su evolución dentro de la historia, dieron origen a una de las principales civilizaciones que es la “Familia”, que prevalece el “Luz Sanguine”; Derecho a la sangre;

**a)** Matriarcado: El dominio de la mujer sobre la familia y el grupo étnico que vive s su alrededor, que impone sus reglas y condiciones a sus dominados;

**b)** El Patriarcado: estaba representado por un venerable anciano, que era el jefe de familia, que gobernaba al grupo étnico, dominaba a la mujer que obedece sus órdenes. El decidía sobre los integrantes de los grupos familiares;

**c)** La Horda o Gen: Es el grupo humano nómada compuesto por pocas familias que tienen relaciones sexuales promiscuas o endógenas entre parientes cercanos;

**d)** El Clán: Era un grupo humano formado por varias hordas o gens, descendientes de un antepasado común, eran nómadas y después semisedentarios, vivían en cavernas, sus relaciones sexuales son promiscuas, estos ya se dedicaron a la cría de animales y al intercambio de productos, conocido como el trueque;

**e)** La Tribu: Era el resultado de varios clanes, son sedentarios con derecho al suelo, y obtenían la propiedad de la tierra, domesticaba a los animales y trabajaban la tierra, cosechando los frutos que les proveían los alimentos, aquí surgió la minga, en este periodo nació el rey o monarca que era considerado como un Dios<sup>16</sup>.

El origen y la evolución del trabajo, hasta nuestros días ha evolucionado sin precedentes, estos últimos treinta años con el desarrollo de la

---

<sup>16</sup> Dr. Leónidas Aguilar Msc. Práctica de Derecho Laboral, páginas 21, 22, y 23

tecnología, en las telecomunicaciones, la robótica, la informática, ha venido a desplazar el trabajo físico, intelectual del ser humano.

#### **4.2.2. Principios del derecho laboral ecuatoriano.**

“El 13 de mayo de 1830, nuestro país se separa definitivamente de la Gran Colombia y toma el nombre oficial de la República del Ecuador, y del 10 de agosto al 11 de septiembre de 1830 (un mes) en la ciudad de Riobamba, con la presencia de 20 personas, que representaban a los departamentos de Quito, Guayaquil, y Cuenca. el Congreso Constituyente en 45 días, aprobó y promulgo la primera Constitución Política de la República del Ecuador, conformada por 15 leyes y veinte y dos decretos, el titulo “Leyes Civiles”, el capítulo del trabajo manteniendo el sistema post colonial sobre derechos y remuneraciones de los empleados públicos, privados, obreros, huasipungos, obrajes, servidumbres, minería.

El 12 de agosto de 1830 se prolonga la vida del Código Bolivariano hasta que se redacten, aprueben y promulguen las leyes Civiles, Penales y Especiales. En el Código Civil se mantiene el capítulo del Trabajo o Relaciones Laborales a favor de los trabajadores de la nueva República del Ecuador”<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Dra. Nelly Barrera de Chávez, Manual de Derecho Laboral Aplicado, Página Nro. 9

“Desde 1830 al siglo XXI, el Derecho y Legislación Laboral Ecuatoriano, ha evolucionado y reformado sus normas jurídicas, incorporando las conquistas laborales. La Asamblea Nacional legislo y codificó el Código de Relaciones Laborales actualizado; el vigente es caduco con normas inaplicables que no han sido actualizados al mismo ritmo del avance de los cambios laborales en el mundo.

El 15 de agosto de 1845, en la presidencia del Dr. Vicente Rocafuerte, se aprueban y se publican, la recopilación de leyes; Civiles y Penales, la ley Orgánica del Poder Judicial, Procedimiento Civil y del Trabajo.

El 7 de noviembre de 1845 en la convención de Cuenca, se recopilan leyes, y se regula las relaciones laborales entre patrono y trabajador, fijando los salarios y sueldos, que son controlados por Inspectores Judiciales Civiles.

El 28 de septiembre de 1852 se establece una comisión codificadora de leyes y es remplazada en 1855 por la Corte Suprema de Justicia, el Congreso le encarga elaborar el Código Civil, utilizando el proyecto del Dr. José Fernández Salvador, se avanzó hasta el Art. 863, que se mantenía el Derecho Civil del Trabajo.

El 27 de mayo de 1871 se promulga el Código de Enjuiciamiento Civil, se recopila en 1874, revisado y reformado el 3 de noviembre de 1880, reformado el 8 de agosto de 1885. Hay un avance en las conquistas de

los derechos del Trabajador, se acepta limitar la jornada de los obreros que no podían excederse de sol a sol, de 12 horas diarias de trabajo.

El 8 de agosto de 1885 se declara vigente el Código de Enjuiciamiento Civil promulgado el 1 de junio de 1882, manteniendo el proceso judicial de juicios civiles, se incluyen del trabajo.

El 9 de agosto de 1890, se derogan algunas leyes, pero *se mantiene el capítulo de las Relaciones Laborales de Empleadores y Trabajadores*, tratándole como persona en condiciones más humanas y fue reformado el año 1991.

El 5 de junio de 1995, se produce la Revolución Liberal protagonizada por el Partido Liberal con la llegada al poder del General Eloy Alfaro Delgado, que promueve la industrialización del país, se abren bancos con capitales del Imperialismo Estadunidense, desencadenando una crisis económica que impacta en las clases laborales<sup>18</sup>.

El Derecho Laboral Ecuatoriano, ha sufrido varios cambios, en el transcurso del tiempo, convirtiéndolo al trabajo en un botín político de los gobiernos de turno, paradójicamente siempre se ha pensado que las tendencias izquierdistas favorecen más a los trabajadores, mientras que las tendencias de derecha, favorecen más a los empleadores, cosa que en la práctica no ha sido así.

---

18 Derecho Labora, Teórico y Práctico. Dr. Leonidas Aguilar. Página 59.

#### **4.2.3. El desarrollo del derecho laboral ecuatoriano**

“La primera Ley del Trabajo de nuestro país, es sancionada en la presidencia del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno, el 11 de septiembre de 1916, se establece que todo trabajador, cualquiera que fuera su naturaleza, *no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, por seis días a la semana*, quedando exento para el descanso el día domingo y los días de fiestas legales

La revolución del 9 de julio de 1925 moderniza el derecho laboral. Se destaca el desarrollo industrial, que genera y organiza la clase obrera reclamando sus derechos.

La legislación Social Juliana por decreto del 13 de julio de 1925; se crea el Ministerio de Previsión Social y trabajo, que se encarga de la previsión de las normas sociales y del trabajo, de la beneficencia, la sanidad, y la higiene a favor de los trabajadores.

El Dr. Isidro Ayora Cueva, presidente interino del Ecuador expide los siguientes decretos y leyes.

- a)** Crea la Inspección General del Trabajo, para conocer y vigilar los variados aspectos del trabajador en las ramas de la industria;
- b)** Organiza la Junta Consultora del Trabajo, adscrita al Ministerio de Previsión Social, para mejorar la clase proletario;

- c)** Se crea el Reglamento de Inspección del Trabajo, que asegura la aplicación de las leyes y decretos laborales;
- d)** Crea la Ley de Previsión de Accidentes, obligando a los empresarios asegurar a sus subalternos, con mejores condiciones de vida y no presenten peligros en sus vidas;
- e)** Crea la Ley del Contrato Individual del Trabajo, define lo que debe entenderse por patrón o empleador, puntualiza que es un contrato de trabajo, clases de contratos de trabajo, autoridad ante quien debe celebrarse los contratos de trabajo;
- f)** El 6 de octubre de 1928, expide la ley de trabajo de 8 diarias y 48 semanales. La ley de trabajo de las mujeres y protección de la maternidad;
- g)** Crea la ley que prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y de 16 años en jornadas nocturnas, beneficia que la mujer pueda ocupar tres semanas antes y tres después posterior al parto;
- h)** Crea la ley del Desahucio; y,
- i)** Establece la jurisdicción para el juzgamiento de las contravenciones entre empleadores y patronos<sup>19</sup>.

En nuestro país desde la época colonial, la clase obrera, trabajadora, para librarse de la esclavitud, han tenido que darse muchas revoluciones, hasta han entregado sus vidas para poder contar con mejores conquistas y derechos en el trabajo que nos beneficiamos en nuestros días.

---

<sup>19</sup> Dra. Nelly Barrera de Chávez, Derecho Laboral Aplicado, página Nro. 10.

#### **4.2.4. Protección del Estado frente al contrato por horas**

“La Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, en un editorial del Dr. Jorge Egas Peña, del 07 de diciembre del 2013, relata pormenorizadamente acerca de la protección del estado frente a la contratación por horas.

Hace una reseña histórica de las reformas laborales a través de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, conocida como Trole Uno”, y la reforma de los Artículos; 17, 11,14, y 82 del Código del Trabajo, éste último se reformó en los siguientes términos:

“Remuneraciones por horas, diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Con posterioridad se expidió el primer Reglamento para la Contratación Laboral por Horas (R.O. Nro. 305 del 12 de abril de 2001), en el mismo que se introdujeron algunas limitaciones a la utilización de esta modalidad de trabajo, evidenciando la preocupación de la autoridad por el abuso que se podría cometer con la misma.

Entre las principales limitaciones introducidas, tenemos:

**a.** No podía utilizarse la contratación por horas en los sistemas de intermediación, subcontratación o tercerización; es decir, en las áreas en que precisamente más se la podría utilizar, por la naturaleza precaria de tales servicios; pues, generalmente se refiere a trabajos eventuales, ocasionales o de temporada.

**b.** Se diferenció la contratación por horas en labores de naturaleza continua, o en las primeras se fijó un tope del número de horas que se podría trabajar diaria o semanalmente; esto es, no más de ocho horas diarias y cuarenta semanalmente; Se prohibió expresamente el trabajo suplementario. Solo se permitía el 40% de los trabajadores de la empresa contratados bajo esta modalidad y la violación de este límite tenía como efecto que el excedente de trabajadores del porcentaje referido pase a ser considerados como trabajadores a tiempo indefinidos.

En tratándose de labores discontinuas, se exigía de un calificación y autorización previa del Ministerio del Trabajo; y, se limitaba solo para actividades periódicas o estacionales, como: 1) las de pesca de altura y costera, tripulantes pesqueros; y, en general, en labores que requieran de horas mayores o menores o con intervalos o descansos diferentes a los normales; 2) las labores estacionales como; zafra, cultivos de ciclo corto, periódicos de cosecha, empacadores de camarón, etc. Y, actividades de maquila, instructores para capacitación y formación, educación particular, labores de estiba (no permanentes), construcción civil y turismo.

- c.** Se ratificó el principio que con el pago de la hora de trabajo se cancelaban todos los beneficios económicos legales, ejemplificándolo como tales: décimo tercer y décimo cuarto sueldos, descanso semanal, componentes salariales en proceso de incorporación; y, reconoció el derecho de tales trabajadores a participar en las utilidades anuales de la empresa;
- d.** El contrato de trabajo por horas necesariamente debía celebrárase por escrito y su omisión generaba como efecto que se lo consideraba como de plazo indefinido; y,
- e.** Igualmente, la falta oportuna de pago de la remuneración del trabajador contratado por hora producía de facto que el contrato se lo considere de plazo indefinido.

Un año después (R.O. Nro. 554 del 12 de abril del 2002) se expidió una reforma al reglamento anterior, a fin de flexibilizarlo y permitir el trabajo suplementario de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, estableciendo la manera como debían pagarse las horas suplementarias que excedieran la jornada semanal de cuarenta horas, con el 50% de recargo por hora excedente; se aumentó el porcentaje de 40% al 75% de trabajadores que podían trabajar con contratos por hora sobre total de los trabajadores que laboran en empresas con labores continuas; aun cuando se dispuso que no aplicara esa restricción para los trabajadores de empresas con labores discontinuas o con aquellas que tuvieran menos de

quince trabajadores. Se incluyó al transporte público entre las actividades permitidas acogerse a los contratos por hora.

Posteriormente, mediante (R.O. Nro. 547 del 18 de marzo del 2005) se expidió un reglamento sustitutivo al anterior, incluidas sus reformas, en que se eliminan muchas de las consideraciones constantes en la normativa anterior, como aquella de la distinción de empresas con labores continuas y discontinuas y el detalle de las mismas; la prohibición de que se utilice dicha modalidad de contratación en empresas intermediarias, tercerizadoras o de subcontratación; las sanciones a la falta de oportuno pago de la remuneración del trabajador contratado bajo dicha modalidad; y, la omisión de celebrarlo por escrito; así como la serie de previsiones adoptadas en protección al trabajador, como son la necesidad de calificación previa y autorización de estos contratos por el Ministerio del Trabajo.

En definitiva, el reglamento vigente se limita a reproducir los conceptos contenidos en la Ley de Transformación Económica (Art. 85), con algunos vacíos como los siguientes:

- a)** Nada se dice por el trabajo suplementario o extraordinario, que en nuestro criterio, por disposición legal, debe pagarse con recargos; y,
- b)** No se aclara este tipo de actividades en que está vedado utilizar el contrato por hora; pues se recalca que esta clase de contratación se aplica a todo tipo de actividades (Art. 3), no obstante que en el Art. 86

del Código del Trabajo se dispone que en estos contratos se estipulara el pago de las remuneraciones por horas y días si las labores no fueran permanentes o si se tratara de labores periódicas y estacionales.

De lo expuesto se puede colegir las principales características de esta nueva clase del contrato por horas; según la normativa legal y reglamentaria vigente:

Podrá celebrarse para cualquier clase de actividad, siempre que las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratara de tareas periódicas o estacionales, conclusión que extraemos de relacionar los artículos 85 y 86 de la Ley de Transformación Económica que contiene reformas al código del Trabajo (Art. 17 agregado y 82).

Los trabajadores sujetos al contrato por horas no tiene estabilidad; y, cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado este contrato; es decir, sin lugar a trámite alguno de desahucio ni pago de indemnización alguna.

Con el pago de remuneración pactada por hora, no se puede ser inferior a los mínimos legales (actualmente es de US\$ 0,97 c/hora), se entenderá que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta mensual, tales como los décimos tercero y cuarto sueldos, vacaciones, descanso semanal remunerado, entre otros. En mi criterio el trabajador si tiene derecho a

recibir otros beneficios adicionales como ropa de trabajo, transporte, recargo por horas suplementarias o extraordinarias, por así determinarlo el Código del Trabajo, de manera general para los trabajadores. Es preciso recordar que la reforma al primer reglamento reconoció de manera expresa este derecho, que no puede ser abolido por vía reglamentaria.

Los trabajadores contratados por horas serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá una resolución regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social obligatorio, el pago de las aportaciones de los trabajadores se hará planillas separadas.

El empleador que mantuviera contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la Ley, no podrá convertirlas a contratación por horas; es decir, no podrá trasladar a sus trabajadores a la modalidad de pago por horas; Se sostiene que ningún empleador podrá contratar más de sesenta y cinco por ciento de los trabajadores que laboran en la misma empresa la modalidad de contratación laboral por horas.

Se sostiene la incoherencia de que el contrato de trabajo por horas deberá celebrarse necesariamente por escrito, ente las Insectorías del Trabajo. De conformidad con el Art. 20 del C.T. (que tiene una regulación diferente); para luego agregar dentro de treinta días subsiguientes a la fecha de suscripción; es decir que las partes suscriben el contrato

previamente y luego lo deben presentar al Inspector del Trabajo, por lo que el contrato que no se celebra ante dicha autoridad, será nulo.

Posteriormente se reconoce que si el contrato de trabajo por horas no se celebra en la forma anterior, el Ministerio de Trabajo, aparte de imponer una multa, ordenará la celebración inmediata del contrato escrito, eludiendo en forma ilegal el efecto que prevé el Código del Trabajo en su Art. 40;

Se establece que la terminación de la relación de trabajo no requería de acta de finiquito, en violación a la norma legal contenida en el Art. 595 del C.T. que le otorga al mismo valor liberatorio solo cuando fuere pormenorizada y practicada ante el Inspector del Trabajo. En el reglamento se establece que solamente es obligación del empleador comunicar la terminación del Contrato por horas al Inspector del Trabajo, dentro de quince días posteriores de tal hecho, bastando que se consigne la remuneración no percibida en el evento de que el trabajador no haya recibido con anterioridad:

Finalmente, se establece la obligación del empleador de implementar los controles necesarios y registrara las horas efectivamente laboradas por un trabajador por hora.

El IESS expidió la Resolución Nro. CI 130 publicada en el R.O. Nro. 529 del 07 de marzo del 2002, acogiendo la ley y a las disposiciones

contenidas en el primer reglamento, por lo que hoy resulta necesaria su revisión.

En todo caso, la tasa de aportación para cubrir los seguros de salud, riesgos del trabajador e invalidez, vejez y muerte, son exclusivamente cubiertos por el empleador.

El mínimo de aportación respecto de un trabajador es de 40 horas mensuales en labores con varios patrones y de 160 horas con un solo patrono, lo cual vuelve oneroso este sistema para el empleador, pues deberá pagar la aportación al IESS por una suma mayor a la realmente pagada; esto es, por 40 o 160 horas, aun cuando se hubiere laborado menos horas en un mes”<sup>20</sup>.

Poco o nada se establece en la normativa vigente sobre el trabajador por horas que presta servicios en varias empresas; en especial el número máximo de horas que puede laborar bajo este sistema a fin de precautelar su salud. El régimen de afiliación y cotización al IESS amerita una revisión que sin volverlo oneroso viabilice su aplicación.

“El Art. 82 del Código del Trabajo, actualizado en el año 2006, “Dice que todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se

---

<sup>20</sup> Revista Jurídica-Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Guayaquil 07-12-2013- (Dr. Jorge Egas Peña)

traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato se hubiera estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponda a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales sectoriales”<sup>21</sup>.

Referente a la protección del Estado frente al contrato por horas, y que tiene relación directa con el tema de mi tesis, debo señalar sin temor a equivocarme, que es un tema muy importante, profesionales del derecho con amplios conocimientos en lo laboral, me han manifestado que muy poco conocen la forma como se han realizado las reformas labores especialmente en lo referente al Art. 82 del Código del Trabajo y que en el 2008 fue reformado por el Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8.

#### **4.2.5. Principio del Induvio Pro-operario.**

“Se trata de un principio general del derecho laboral, se aplica para la normativa que rige concretamente en la relación laboral; es decir, una vez que se haya determinado que la norma se cumpla en un contrato de trabajo, (o a un grupo de ellos), si de esa aplicación se deriva dudas o

---

<sup>21</sup> Código del Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Página 41

controversias de interpretación, la norma se aplicará según aquella interpretación será la más favorable para el trabajador y no al empleador.

De la consideración correspondiente se deriva que, el trabajador es el eslabón más débil de la cadena que se crea en torno a la relación de trabajo; y, por tanto, se le otorga una protección más especial, casi paternalista, “se trata de garantizar el pleno y efectivo disfrute de los derechos de los trabajadores y es un criterio de ponderación cercano al principio de equidad” (sentencia del tribunal Superior de Justicia de Canarias Nro. 2975/2012).

Ello implica que también tenga su derecho dentro del ámbito penal (in dubio pro reo), que brevemente sería como decir que las pruebas contra una persona no le acusan de forma tajante y concluyente como autor de un delito, al existir duda, no debe ser sancionado. También en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionadores se le denomina como (in dubio pro administrativo)<sup>22</sup>.

En la actualidad este principio de la vida práctica, dada la mayor tendencia a la clarificación y concreción de las leyes, especialmente dentro de lo laboral, los jueces correspondientes poco lo aplican por los motivos ya señalados.

---

<sup>22</sup> Editorial de la Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional, hoy Corte Constitucional del Ecuador, Wikipedia inc.

#### **4.2.6. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.**

“La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 10 numeral 6, se refiere de los principios constitucionales que son derechos; inalienables, irrenunciables, indivisibles, independientes y de igual jerarquía”<sup>23</sup>.

“El Art. 4 del Código del Trabajo, Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”<sup>24</sup>.

Los derechos de los trabajadores están normados a través de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, solo que ciertos derechos laborales prescriben en determinado tiempo, con excepción de ciertos derechos que el trabajador tiene como con el IESS.

---

<sup>23</sup> Constitución Política de la República de Ecuador, publicación oficial de la Asamblea Constituyente.

<sup>24</sup> Codificación del Código del Trabajo, página Nro. 16, Editorial Jurídica del Ecuador.

## **4.3. MARCO JURÍDICO**

### **4.3.1 Constitución Política de la República del Ecuador.**

“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrática soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de Republica y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de órganos de poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Son deberes del estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social, el trabajo a sus habitantes.

La Constitución de la República del Ecuador, es el instrumento para viabilizar el perfeccionamiento de la normatividad para lograr mejores niveles de vida económicos, sociales y culturales, en el marco de la convivencia armónica y pacífica regida por la ley”<sup>25</sup>.

“Es la ley fundamental del Estado, que contiene dos partes; Orgánica y Dogmatica:

---

<sup>25</sup> Constitución Política del Ecuador, ediciones gratuitas de la Asamblea Nacional.

La Orgánica.- se ocupa de su estructura y soberanía, forma de gobierno, funciones orgánicas y sus atribuciones legales.

La Dogmática.- Se ocupa de las garantías fundamentales, derechos individuales de la familia, de la educación, el trabajo. Las instituciones del Estado sus organismos y dependencias y los funcionarios públicos no podrán ejercer otras atribuciones que las consignadas en la Constitución y la Ley, y tendrán el deber de coordinar sus acciones para la consecución del bien común.

La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las disposiciones de leyes orgánicas y ordinarias, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, tratados, otros actos de los poderes públicos como privados, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor si de algún modo estuvieren en contradicción con ella o alteraran sus prescripciones.

Si hubiere conflicto entre normas de distintas jerarquías la Corte Nacional o Provinciales de Justicias, Tribunales, Jueces, y autoridades administrativas, lo resolverán, mediante la aplicación de la norma jerárquica<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Practica Forense del Juicio Laboral, Dr. Leónidas Aguilar, página Nro. 68

El trabajo está garantizado por la Constitución del Estado, basado en la justicia social y orden económico, que permita una existencia decorosa del trabajador y de su familia.

**Art. 325.-** “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocerán todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores; Art. 325 de la Constitución”<sup>27</sup>.

Si bien es cierto que el estado a través de la ley, garantiza el derecho al trabajo, pero no garantiza a todos los ecuatorianos a contar con un trabajo digno, según la Constitución está garantizada.

**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 desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda en materia laboral se aplicará en sentido más favorable a los trabajadores y, aplicando el Principio Induvio Pro Operario.
4. Al trabajo de igual valor corresponde igual remuneración

---

<sup>27</sup> Constitución Política del la Republica del Ecuador.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrado al trabajo y a mantener su relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantiza el derecho a la libertad de organización de personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, asociaciones y otras formas de organización”<sup>28</sup>.

Los derechos de los trabajadores están ya normados por las leyes, pero en muchas ocasiones estos derechos son violentados por ciertos empleadores deshonestos, que no cumplen con la ley, como por ejemplo las afiliaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, fondos de reserva, utilidades.

**Art. 327.-** “La relación laboral entre personas trabajadores y empleadores será bilateral y directa;

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleador, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadores en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y

---

<sup>28</sup> Constitución política de la República del Ecuador.

el enriquecimiento injusto de manera laboral se penalizaran y sancionarán de acuerdo a la ley”<sup>29</sup>.

Es indispensable indicar qué, la intermediación laboral y la tercerización Laboral, está derogada con el Mandato Constituyente 8, las actividades que realicen las empresas o los empleadores. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

**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 pensiones de alimentos.

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 a la ley.

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

---

<sup>29</sup> Constitución Política del Ecuador, Pág.154. *Ibidem*.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive por lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o cualquier otra retribución que tenga de carácter normal. Se exceptúan 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 sus utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijara 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 el pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique el derecho de los trabajadores será sancionado por la ley<sup>30</sup>.

El artículo antes indicado de la Constitución de la República del Ecuador, abarca un gran número de beneficios laborales, pero es de conocimiento que el Gobierno Nacional, ha manifestado que va regular las utilidades de las empresas que tiene sumas exorbitantes en utilidades, lo que flagrantemente estaría violando lo que establece la Constitución y el Art. 97 del Código del Trabajo, que tiene que ver con la partición de trabajadores en utilidades de la empresa.

---

<sup>30</sup> Constitución Política del Ecuador 2008, publicación de la Asamblea Nacional, página 154.

#### **4.3.2. Código del Trabajo.**

“En el aspecto cronológico el Código del Trabajo del Ecuador, fue expedido el 5 de agosto de 1938 por el Jefe Supremo de la República General; Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente, promulgado en el Registro Oficial en los números 78 al 81 del 14 de noviembre de 1938.

En el transcurso del tiempo el Código Laboral ha experimentado una serie de cambios, la primera codificación del Código del Trabajo se dio el 4 de septiembre de 1961, obra de la comisión legislativa, se basaba en 27 decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas. La segunda codificación fue el 7 de junio de 1971, hecha por la comisión jurídica se fundamenta en 8 decretos reformativos. La tercera codificación en orden cronológico es la del 30 de junio de 1978, se basa en 50 decretos reformativos y tres resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, el Congreso Nacional y los Gobiernos de turno han modificado, revisado, ciertos artículos del código del trabajo según las conquistas y del sector laboral.”<sup>31</sup>.

Como podemos analizar que, en el transcurso del tiempo se ha ido incluyendo; principios, razones, motivos y formalidades legales, que forman parte del Código del Trabajo. En relaciones del Empleador y Trabajador, y, en la administración de justicia se aplicará en contenido la

---

<sup>31</sup> Dr. Leónidas Aguilar, Derecho Laboral, Teórico y Práctico, Página Nro. 65

juricidad laboral, a dirimir un conflicto entre las partes litigantes, Empleador y trabajador.

Entre las diversas modalidades que se aplican en las relaciones laborales tenemos las siguientes:

**Art. 169.-** Causas para la terminación del contrato individual;

“El Código del Trabajo del Ecuador tipifica las causas para la terminación de los contratos de trabajo: Por las causas legalmente previstas en el contrato de trabajo;

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- 2.- Por acuerdo entre las partes
- 3.- Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
- 4.- Por muerte incapacidad de empleador o extinción de la persona jurídicamente contratante, si no hubiere representación legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente o total para el trabajo;
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, explosión, guerra, plagas del campo, en general

cualquier otro acontecimiento extraordinario que no se lo puede proveer ni evitar;

**7.-** Por voluntad del empleador en casos del Art. 172 de este Código;

**8.-** Por voluntad del trabajador según el Art. 173 de este Código; y.

**9.-** Por desahucio.

La terminación del contrato de trabajo es la extinción del contrato y sus efectos propios como son la prestación de servicios y el pago de remuneraciones, dejando de existir a estos efectos la relación ético-jurídica que vinculaba a las partes.

Cuando una de las partes; tanto el trabajador o el empleador da por terminadas las relaciones laborales en forma unilateral previo visto bueno, en los casos contemplados de las causales del Art. 172 del C.T., cuando lo solicita el empleador y 173 cuando solicita el trabajador<sup>32</sup>.

La terminación de un contrato de trabajo, es una situación muy difícil y no deseada desde el punto de vista del derecho laboral, especialmente para el trabajador, porque la celebración de todo contrato de trabajo como característica principal tiene la continuidad y la estabilidad, trae efectos no solo jurídicos como la relación del trabajo, sino a nivel de ingresos en la subsistencia del trabajador y su grupo familiar.

---

<sup>32</sup> Código del Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, página Nro. 66

**Art. 172.-** Del Código del Trabajo. *Causas por las cuales el empleador puede dar por terminadas el contrato de trabajo;*

“El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

**1.-** Por faltas repetidas e injustificada de puntualidad o asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor;

**2.-** Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

**3.-** Por falta de probidad o por conducta inmoral del Trabajador;

**4.-** Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendentes o descendientes, o a su representante;

**5.-** Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para lo cual se comprometió;

**6.-** Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el seguro social; más si fuere justificada la denuncia quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

**7.-** Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la Ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, o por contrariar, sin las debidas prescripciones y dictámenes médicos”<sup>33</sup>.

Los contratos de trabajo son lícitos de dos o más voluntades dirigido a crear una obligación de dar o hacer algo plasmado en un documento. Existe una bilateralidad conmutativa de prestaciones recíprocas entre otorgantes: Empleador y Trabajador, pero si el trabajador incumple estas normas se aplicara la ley.

**Art. 173.-** del Código del Trabajo; *Causas por las cuales el trabajador puede dar por terminadas el contrato de trabajo;*

“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

**1.-** Por injurias graves inferidos por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador; su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendiente;

**2.-** Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

**3.-** Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del

---

<sup>33</sup> Código del Trabajo, Ediciones laborales jurídicas, Página Nro. 67

Código del Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato de trabajo”<sup>34</sup>.

Los contratos de trabajo son lícitos de dos o más voluntades dirigido a crear una obligación de dar o hacer algo plasmado en un documento. Existe una bilateralidad conmutativa de prestaciones recíprocas entre otorgantes: empleador y trabajador, pero si el trabajador incumple estas normas se aplicará la ley

*“Requisitos del Visto Bueno, solicitado por el empleador; Entre los principales son los siguientes:*

- 1.- Solicitud de visto bueno dirigida al Inspector de Trabajo, petición realizada con firma de abogado (tres originales) en la que conste: correo electrónico que señale el solicitante, teléfono fijo y casillero judicial;
- 2.- Copia del nombramiento del representante legal, apoderado o persona natural;
- 3.- Copia de cédula y certificado de votación del representante legal o empleador;
- 4.- Copia actualizada del RUC de la empresa;
- 5.- Certificado de cumplimiento de obligaciones con el IESS;
- 6.- Croquis del lugar de notificación; y,

---

<sup>34</sup> Código del Trabajo, Ediciones Generales jurídicas, página Nro. 69

**7.- Resolución o pronunciamiento del Comité Obrero Patronal en los casos donde exista contrato colectivo que establece este requisito”<sup>35</sup>.**

En caso de visto bueno con suspensión de relación laboral, se debe consignar el valor correspondiente a la última remuneración. En caso de concesión de visto bueno a favor del empleador; previa a la presente resolución de aceptación de visto bueno se devolverá (al empleador) vía transferencia electrónica la remuneración consignada. En caso de negativa del visto bueno; el trabajador deberá reintegrarse de manera inmediata y el monto consignado se entregara al trabajador por transferencia electrónica.

**Art. 184.- Del desahucio.-** “Es el aviso con que una de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad, es la de dar por terminado el contrato de trabajo. Es una prevención que la hace una parte a la otra, cuando la solicita el empleador tiene que realizarla con 30 de anticipación, y cuando la realiza el trabajado la debe realizar con quince días de anticipación.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse ante las Inspectorías del Trabajo, con por lo menos treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato a tiempo indefinido:

---

<sup>35</sup> Guías y folletos del Ministerio de Relaciones Laborales,

El desahucio debe notificarse por escrito ante el Inspector del Trabajo, quien a su vez el Inspector del Trabajo, notificará a la otra parte dentro de las 24 horas.

Puede finalizar la relación de trabajo con el trabajador mediante “renuncia voluntaria” o mediante “desahucio”. Si finaliza mediante el procedimiento del desahucio tendrá derecho a recibir la bonificación por desahucio equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio.

Si el trabajador finaliza la relación mediante renuncia voluntaria, no tendrá derecho a la bonificación.

No está permitido el Desahucio dentro del lapso de treinta días a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiera veinte o menos y más cinco en los que hubiera mayor número Art. 186 del Código del Trabajo<sup>36</sup>.

En muchas ocasiones por desconocimiento de procedimientos, los trabajadores, renuncian a su trabajo sin tramitarlo legalmente que es, a través de Ministerio de Relaciones Laborales, en muchas ocasiones lo realizan directamente ante su empleador, perdiendo el 25 % de su liquidación.

---

<sup>36</sup> Código del Trabajo, Ediciones Jurídicas.

**Art. 187** del Código del Trabajo. Garantías para dirigentes sindicales:

“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores, si lo hiciera, le indemnizara con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta finalizar su periodo para el que fue elegido”<sup>37</sup>.

Cuando el empleador toma la decisión unilateral el despedir intempestivamente al trabajador sin causa justa, aunque pueda tener causas justas, pero si no sigue los trámites correspondientes establecidos en la ley, se produce el despido intempestivo, y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, previo la resolución de la autoridad competente.

**Art. 188** del Código del Trabajo: Indemnización por Despido Intempestivo.

“El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco años.

Además la bonificación por desahucio. La fracción de año se considera como año completo para el pago de la indemnización por despido

---

<sup>37</sup> Código del Trabajo, ediciones jurídicas,

intempestivo. Las indemnizaciones por despido intempestivo, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, más no por tribunales de con de Conciliación y Arbitraje.

Si por efecto de la liquidación del negocio o empresa, el empleador dará por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, sin perjuicio que las partes hubieran pactado a través de negociaciones colectivas.

Si el empleador reabriera la misma empresa o negocio dentro de un plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían anteriormente, en las mismas condiciones o en otras mejores condiciones pasadas<sup>38</sup>.

Dentro de la vida práctica, los despidos intempestivos, son tediosos para las partes por cuanto tanto el empleador como el trabajador deben presentar las correspondientes pruebas de descargo, en las Inspectorías del Trabajo, que son organismos de mediación, caso que no haya acuerdo entre las partes, el Inspector deja en libertad a los intervinientes para que el reclamo lo realicen a través de los jueces correspondientes.

---

<sup>38</sup> Código del trabajo, ediciones jurídicas página Nro. 72.

## **El Proceso oral en los juicios de trabajo.**

“El Congreso Nacional aprobó la reforma al Proceso Judicial del Juicio Laboral, implanta el Sistema Oral, Publicado en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de agosto del 2003.

Qué, la Constitución de la República, prescribe que las leyes procesales procurarán la simplificación uniformidad, eficiencia y agilidad de los trámites; y dispone que la sustanciación de los procesos se realice mediante el Sistema Oral, incluyendo la prestación y contradicción de las pruebas.

Que, la disposición transitoria vigente, vigésima séptima de la Constitución Política de la República del Ecuador, señala un plazo de cuatro años para que la Asamblea Nacional implemente el Sistema Oral. Plazo que ha vencido encontrándose el Parlamento en mora con la sociedad ecuatoriana.

Que, los juicios laborales se tramitan en la actualidad por la vía verbal sumaria, constituyéndose en muchos casos en procesos largos y engorrosos, en perjuicio de las partes y especialmente del trabajador”<sup>39</sup>.

“Que, es obligación del estado procurar una Administración de justicia que se caracterice por la certeza y celeridad.

---

<sup>39</sup> Derecho Laboral, Dr. Leónidas Aguilar. Pagina Nro. 416

Procedimiento Oral en el Juicio Laboral:

Art. 575 (ant.584) Sustanciación de la controversia: Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante Procedimiento Oral.

Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenando que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a una audiencia preliminar de conciliación, contestando a la demanda y la formulación de pruebas, verificando que se haya cumplido previamente con la citación, audiencia que se efectuará en el término de quince días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobada por el juez en el mismo acto y mediante sentencia, en esta audiencia el demandado contestará la demanda y formulará excepciones dilatorias como la incompetencia del juez, e ilegitimidad de personería, el juez decidirá en primer lugar sobre ellas. Sin perjuicio de su exposición oral. El demandado podrá presentar su contestación en forma escrita”<sup>40</sup>.

“Los empleados de las oficinas de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días contando desde la fecha de calificación, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de

---

<sup>40</sup> Derecho laboral Página 417, Dr. Leónidas Aguilar.

retardo, se exceptuarán los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado, en caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el Código de Procedimiento Civil, para los efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de última publicación.

En la misma audiencia las partes solicitarán las prácticas de las pruebas que las partes estimen, y cualquier prueba pertinente, en cualquier caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de estas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de quince días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrito ante el juez de la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez. El juez de oficio podrá ordenar la realización de pruebas que fueren necesarias entre ellas la confesión judicial, juramento deferido y los testigos que presentaran en el juicio con indicación de sus nombres y domicilio, quienes comparecerán previa notificación del Juez, bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. Durante esta audiencia las partes presentarán todas las pruebas documentales, que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Pagina Nro. 418 Derecho laboral, Dr. Leónidas Aguilar.

“Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlos al proceso.

En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvencción conexas y este podrá contestarla en la misma diligencia. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señale el monto adeudado, el juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor a diez días.

Si no asistiere el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser deferida por una sola vez, ha pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días”<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Pagina Nro. 418, Derecho Laboral Dr. Leónidas Aguilar.

“Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contando desde la fecha desde la audiencia preliminar.

La Audiencia Definitiva, esta será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como la de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas a los confesantes y a los testigos no podrán exceder de treinta. Debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez, al momento de su formulación, quien podrá, realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrá escucha ni presenciar las declaraciones de los demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones de la audiencia las partes podrán alegar en derecho.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y ese hecho se tomara en cuenta al momento de dictar sentencia.”<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Dr. Leónidas Aguilar, Práctica Forense, modelo de un Juicio Oral de Trabajo, Página Nro. 427

Con respecto al procedimiento del presente tema, a pesar que de las Unidades Judiciales cuentan con más jueces, y más personal administrativo, mejor infraestructura física, los procesos no avanzan, nunca cumplen los términos previstos en la Ley.

#### **4.3.3. Mandato Constituyente Nro. 8.**

Mediante Decreto Legislativo del treinta de marzo del dos mil ocho, y publicado mediante Registro Oficial 330 por el presidente de la República del Ecuador, el seis de mayo del dos mil ocho, se expide El Mandato Constituyente Nro. 8, que tiene relación con la Eliminación y Prohibición de tercerización e intermediación laboral

**Art. 1.-** “Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador”<sup>44</sup>.

**Art. 2.-** “Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y

---

<sup>44</sup> Decreto ejecutivo Nro. 8, Registro Oficial Nro. 330G

tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley<sup>45</sup>.

**Art. 3.-** “Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria<sup>46</sup>.”

**Art. 5.-** “En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a

---

<sup>45</sup> Decreto legislativo Nro. 8, Registro oficial suplemento 330

<sup>46</sup> Decreto legislativo Nro. 8, Registro oficial suplemento 330

la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional”<sup>47</sup>.

**Art. 7.-** “Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos-unificados del trabajador en general.

Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetaren a las disposiciones del Código de Trabajo<sup>48</sup>.

“Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas,

---

<sup>47</sup> Decreto Legislativo Nro. 8, Registro oficial suplemento 330

<sup>48</sup> Decreto legislativo Nro. 8, Registro oficial 330, 6 de mayo del 2008

entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo”<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> Decreto legislativo del 30 de marzo del 2008, y publicado mediante Registro Oficial Nro. 330.

Muchas empresas intermediarias, y tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a lo que la ley estaban obligados, incluso deshumanizaron el trabajo convirtiéndolo a la fuerza de trabajo en simple mercancía.

#### **4.3.4. Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Nro. 8.**

**Art. 1.-** “Prohibición de la tercerización e intermediación laboral y sanción por violación.- En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No.8, se prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, ya derogada.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8 y en el Capítulo: De la Contratación de Actividades Complementarias de este reglamento, las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos

unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción será impuesta por los Directores Regionales del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria además, asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente”<sup>50</sup>.

Con la expedición del reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Nro. 8 en que suprime la Tercerización de Servicios Completarlos, la Intermediación laboral y la Contratación por horas, pone fin a los abusos de personas naturales o jurídicas, y en caso de violación a esta ley, serán sancionados por separado, con una multa equivalente a 20 sueldos o salarios unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea Tercerizado.

#### **4.3.5. Tratados Internacionales**

“La Organización Internacional del Trabajo, tiene dos fases;

**Primera:** Se inicia en 1890, el emperador de Alemania convoca en Berlín a los países del mundo, asistiendo los más representativos económicamente de la época, en 1982 dan inicio las gestiones para constituir un Organismo Internacional que regulen las relaciones de los

---

<sup>50</sup> Decreto Ejecutivo de la Presidencia del la República del Ecuador Nro. 1121, del 3 de junio del 2008.

Patronos con los Trabajadores, propuesta realizada por Robert Owen en el congreso de Aquisgrán.

**Segunda:** Se inicia definitivamente la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919 en Ginebra Suiza, con estatutos y da vida jurídica; en el año de 1944 en la llamada Declaración de Filadelfia, se definieron los actuales objetivos del organismo, con filiales de más de 150 países, de los cinco continentes.

Nuestro país es suscriptor de la Organización Internacional del Trabajo "OIT", organismo que tiene sus normas internacionales de trabajo para todos los países suscriptores, que se han constituido en Instrumentos jurídicos para el cumplimiento de los respectivos gobiernos, empleadores y trabajadores, con recomendaciones y convenios que establecen principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, las recomendaciones pueden ser autónomas, es decir, no vinculantes a ningún convenio"<sup>51</sup>.

Los Tratados, y Convenios Internacionales, son preparados por los gobiernos, los trabajadores y empleadores, y se adoptarán estas medidas a través de la OIT, que está por encima de la Constitución, es el organismos superior del trabajo a nivel del mundo, en la Organización Internacional del Trabajo, es el organismos encargado de en la aplicación y conocimiento de los reclamos presentados por cualquier suscriptor.

---

<sup>51</sup> Derecho Laboral; Teórico Práctico Jurisprudencia; Dr. Leónidas Aguilar página Nro. 354

## **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **4.4.1. Chile**

“Los derechos y obligaciones sobre la contratación laboral, el Código Laboral Chileno, en lo referente a la Contratación por Horas, indica que, mediante decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, coordinado y sistematizado con el Código del Trabajo establece:

Qué, corresponde al estado Chileno amparar a sus trabajadores en sus derechos a elegir libremente su trabajo y velar por su cumplimiento de las normas que regulen la prestación de los servicios laborales.

El Código del Trabajo de Chile indica que ningún trabajador podrá condicionar al margen de la ley, sino que tiene que estar amparados a las obligaciones de carácter económico, tiempo y más disposiciones legales, caso contrario los trabajadores pueden comunicar a las autoridades responsables”<sup>52</sup>.

“El Art. 21 del Código Laboral Chileno, indica que la jornada del trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato, se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

---

<sup>52</sup> [www.dtgoog.com](http://www.dtgoog.com). Wikipedia. Consultas de jornada de trabajo por horas en Chile

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, Art. 22. El empleador no podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta dos horas diarias.

En el Código Laboral Chileno existe una salvedad en los contratos individuales del trabajo, estos podrán ser modificados por mutuo acuerdo, o consentimiento de las partes, en aquellas materias en que los empleador y trabajadores hayan podido convenir libremente y sin presión de ninguna naturaleza, estos se refieren solamente a un tiempo determinado y previo conocimiento y aceptación del Ministerio del Trabajo, las demás disposiciones quedan intactas<sup>53</sup>.

La jornada laboral chilena, con diferencia a la jornada laboral de nuestro país, existen algunas diferencia, como por ejemplo en Chile trabajan 45 horas en la semana, en cambio de mutuo acuerdo pueden convenir en el horario de trabajo.<sup>54</sup>

#### **4.4.2 Colombia**

El Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, en su Artículo 158, dispone que la jornada ordinaria del trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

---

<sup>53</sup> [www.dtgoog.com](http://www.dtgoog.com). Wikipedia, consultas jornada de trabajo por horas en Chile.

**Art. 161.-** “Modificado. Ley 50 de 1990, art. 20. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

**a)** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

**b)** La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

**c)** El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

**d)** Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

**e)** La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> [www.wilkipedia](http://www.wilkipedia), consultas de la jornada laboral en Colombia.

“En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo.- El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo<sup>56</sup>.

La jornada laboral de Colombia, en comparación con la jornada laboral de nuestro país, existen algunas diferencia, en el vecino país del norte, trabajan 8 horas diarias, 48 horas a la semana, seis días a la semana, también existe la diferencia que, en Colombia hay acuerdo de las partes. Sin que esto viole el Código Laboral Colombiano.

#### **4.4.3. Perú**

“A través del decreto supremo N° 007-2002-T.R., se reglamenta en un texto único la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo en el Perú. La jornada ordinaria de trabajo en la República del Perú, es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como,

---

<sup>56</sup> [www. Wikipedia, Guía Laboral del Código del Trabajo de Colombia/com.](http://www.Wikipedia.com) 2014.

máximo, aunque se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias, es igual la jornada entre hombres y mujeres mientras sean mayores de edad.

Si el empleador quiere aumentarme las horas de trabajo, lo puede hacer pero solo por un máximo de 48 horas semanales, el empleador puede extenderlas unilateralmente hasta ese límite, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional.

No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia<sup>57</sup>.

“En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horarios nocturnos, éstos deberán en lo posible ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una

---

<sup>57</sup> Consultas del la jornada laboral en el Perú. [www.wikipedia](http://www.wikipedia).

sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

¿Es obligatorio trabajar horas extras si lo pide el empleador en el Perú? definitivamente que (no), El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.<sup>58</sup>

La jornada laboral en el Perú, existe similitud con las leyes laborales de Colombia, debido que la jornada laboral es de 48 horas en semana. Con nuestro país existen algunas diferencias, la jornada laboras está por debajo del resto de países consultados, nuestra jornada es de 40 horas semanales de lunes a viernes y con semana integral.

---

<sup>58</sup> Consultas de jornada laboral en el Perú. [www.wikipedia](http://www.wikipedia).

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1. MATERIALES.**

Dentro de la presente investigación, he utilizado; muebles de oficina como; un escritorio, dos sillas, un mueble biblioteca con libros de consultas, en lo concerniente a equipos de oficina he utilizado; una computadora LG; compuesto de un C.P.U; un monitor LG. Flactrón W1742S; una impresora Canon, PIXINA; internet; una calculadora, Teléfono Convencional, pendray, y en materiales de oficina, he utilizado, tinta de impresión, resmas de papel bond, anillados, empastados, y folders.

### **5.2. MÉTODOS.**

En el presente trabajo investigativo se encuentra delimitado a un profundo estudio Técnico, jurídico y social, aplicando la observancia y análisis de los procesos verídicos y lógicos, para llegar alcanzar un resultado óptimo del proyecto propuesto, empleando el método científico hipotético y deductivo, encontrando el camino a seguir en la investigación; técnico, jurídico y social, pues a través de estos métodos y procedimientos me ha permitido conocer a profundidad la problemática Jurídica y social, así poder seleccionar y revisar el aspecto bibliográfico del tema, y de esta forma he recopilado la información del marco referencial, y previo el

análisis correspondiente ver si cumplen con las conjeturas que del contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración correspondiente.

El Método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determine el tipo de investigación jurídica que realicé, en el presente caso he realizado una investigación Técnico, Jurídico y Social, que está concretada en una investigación del Código del Trabajo, y las relaciones Obrero Patronal, tanto en sus caracteres sociológicas como dentro del sistema jurídico, y sus consecuencias de *“La no contratación laboral por horas y su incidencia en la relación Obrero Patronal”*.

### **5.3. TÉCNICAS.**

Los procedimientos aplicados en la observación y análisis, me han servido para el desarrollo de la presente investigación jurídica y social propuesto, apoyadas de técnicas de acopio teórico como de la extensa documentación y bibliografía, y las técnicas de acopio empíricas como se las llama a las encuestas y a las entrevistas personales.

Las investigaciones llamadas de campo, se ha concretado a recopilar una consulta personificada a los señores abogados de Santo Domingo de los Tsáchilas, como también a un grupo de personas que se encuentra en la desocupación, previo entrevistas personalizadas y por muestreo en unas

treinta personas, en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya determinación se partirá de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica para una mejor comprensión los presento en forma estadística a través de barras, cuadros, cursivas, circunferencias, con análisis concretos que se derivaron de los objetivos e hipótesis, consecuentemente para establecer las conclusiones y recomendaciones establecidos en el reglamento.

## **6. RESULTADOS.**

### **6.1. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.**

El desarrollo del trabajo de la investigación se la realizó a treinta personas encuestadas y dirigidas los señores; abogados en libre ejercicio de la profesión, jueces de las Unidades Judiciales; Civil, Mercantil y Laboral; de Santo Domingo de los Tsáchilas, con el siguiente cuestionario:

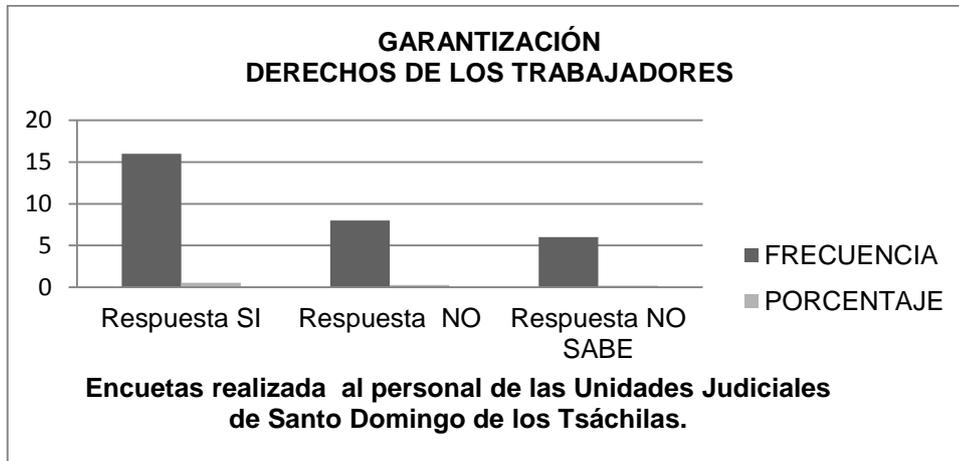
#### **PRIMERA PREGUNTA:**

**1.- ¿Cree usted que en la actualidad los derechos de los trabajadores están garantizados por la Constitución de la República, Código del Trabajo y más leyes a fines?**

**CUADRO Nro. 1**

<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
RESPUESTA SI	15	50,00%
RESPUESTA NO	8	26,67%
RESPUESTA 'NO CONTESTAN'	7	23,33%
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

**GRÁFICO Nro. 1**



**Fuente:** Encuesta realizada a al personal de las Unidades Judiciales de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**Elaboración:** Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

### **ANÁLISIS:**

Como se puede analizar, la mayoría de personas entrevistadas indican que los derechos de los trabajadores solo se cumplen parcialmente, especialmente en el sector privado que, están amparados bajo el Código del Trabajo, en muchos de los casos no se les paga ni el sueldo básico, no son ni afiliados al IESS, y no se les paga los adicionales de ley. Es preocupante que muchos profesionales desconocen si se cumplen las leyes.

## **INTERPRETACIÓN.**

El 50% de los entrevistados y equivale a 15 personas del grupo de 30 personas encuestadas contestaron expresando que efectivamente los derechos de los trabajadores si se cumplen pero parcialmente, ocho personas que equivalen al 26.67% del total de las 30 personas encuestadas, contestan que los derechos de los trabajadores, si se cumplen en su totalidad, y siete persona que equivalen al 23.33% de las treinta personas entrevistadas manifiestan que no saben si se cumple los derechos de los trabajadores.

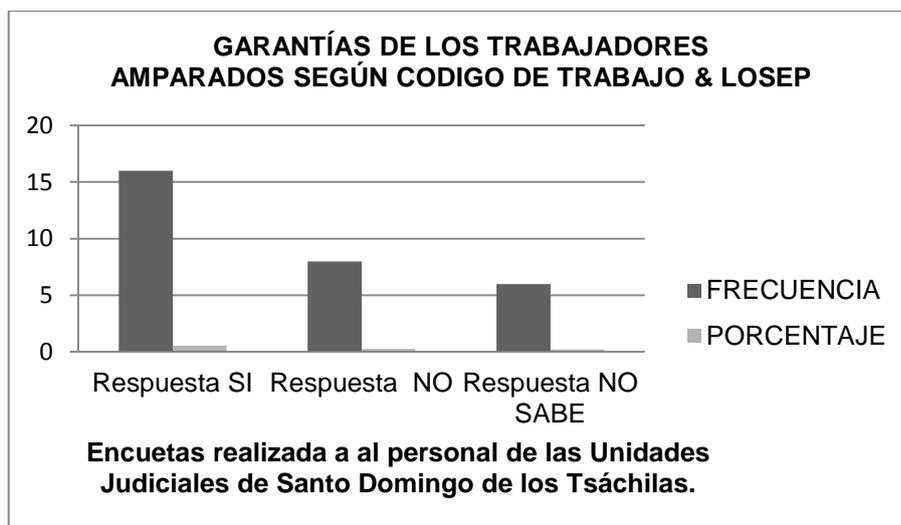
## SEGUNDA PREGUNTA

2.- ¿Cree usted que tanto los trabajadores amparados por el Código del Trabajo como por la LOSEP, tiene las mismas garantías y derechos?

**CUADRO Nro. 2**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RESPUESTA SI	12	40%
RESPUESTA NO	10	33,33%
RESPUESTA NO SABE	8	26,67%
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

**GRÁFICO Nro. 2**



**Fuente:** Encuestas realizada a al personal de las Unidades Judiciales de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**Elaboración:** Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

## **ANÁLISIS**

En lo concerniente a esta pregunta, el criterio de los encuestados están divididos por cuanto en la mayoría de los entrevistados son funcionarios públicos que están regidos por la LOSEP, he indican en la mayoría que la ley si se cumple, pero es preocupante que, muchos entrevistados desconocen las leyes laborales, con excepción de quienes traban en las Unidades de lo Civil, Mercantil y Laboral, que indicaron que las dos leyes tanto el Código del Trabajo como la LOSEP si se cumple.

## **INTERPRETACIÓN:**

El criterio de doce personas encuestadas que equivalen al 40% del grupo de treinta personas entrevistadas, consideran que parcialmente se cumple la ley; diez personas que equivalen al 33.33% consideran que la ley en lo concerniente a los derechos de los trabajadores en general, no se cumple, y ocho personas que equivale al 26.67% del grupo de las treinta personas entrevistadas indican que no saben si se cumple la ley laboral especialmente los que están amparados al Código del Trabajo.

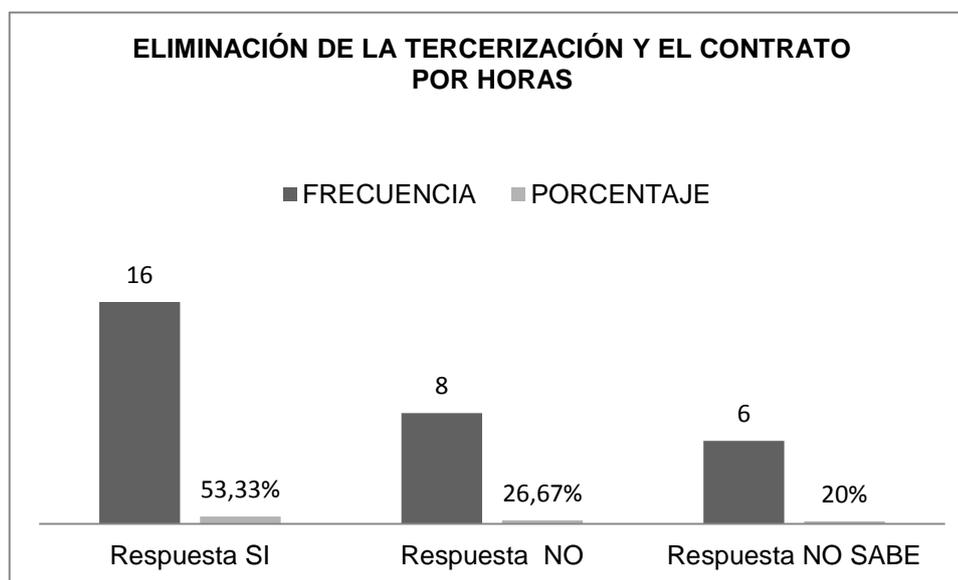
### TERCERA PREGUNTA:

3.- ¿Cree usted que, con la eliminación de la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, se erradico la injustica laboral?

CUADRO Nro. 3

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RESPUESTA SI	16	53,33%
RESPUESTA NO	8	26,67%
RESPUESTA NO SABE	6	20%
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

GRÁFICO Nro. 3



**Fuente:** Encuestas realizada a al personal de las Unidades Judiciales de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**Elaboración:** Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

## **ANÁLISIS**

Dentro de esta pregunta que creo que es una de las más importantes debido que con el Mandato Constituyente se eliminó la tercerización y la contratación por horas, pero me he dado cuenta la poca importancia le dan a esta ley, debido que son personas que mantienen un trabajo fijo y con sueldos muy bien remunerados, que no les interesa las relaciones laborales de los demás.

## **INTERPRETACIÓN**

Los porcentajes en esta pregunta casi se mantienen al igual que las anteriores, considerando que de las treinta personas encuestadas, dieciséis de ellas que equivalen al 53.33% contestaron que con la entrada en vigencia del Mandato Constituyente Nro. 8, se normo la contratación laboral, y que ya no hay abusos, mientras que 8 entrevistados de las treinta personas encuestadas que equivale al 26.67%, dicen que las cosas siguen igual, mientras que seis personas entrevistadas de las treinta encuestadas, que equivale al 20%, dicen que desconocen el Mandato Constituyente Nro. 8.

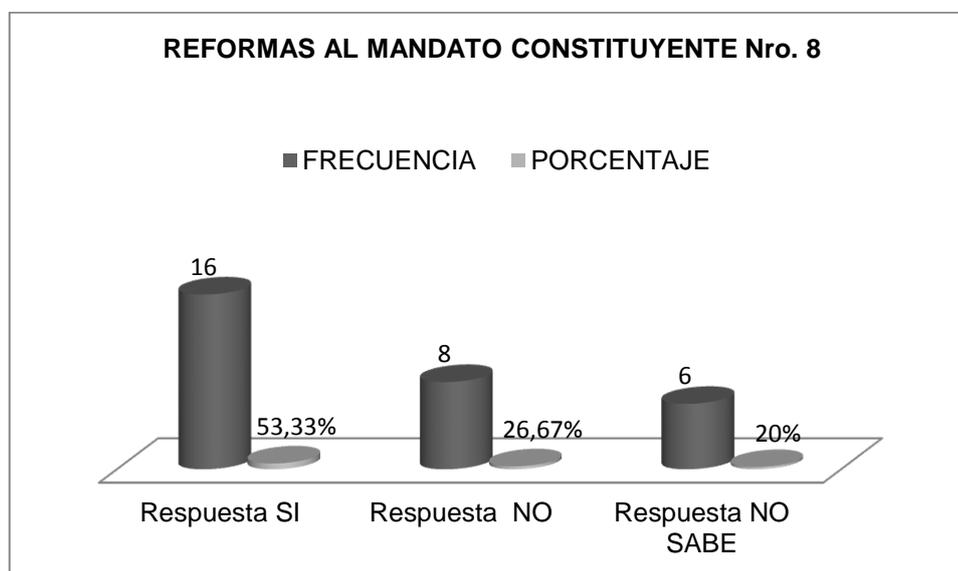
#### CUARTA PREGUNTA

4.- ¿Es necesario que la Asamblea Nacional, realice reformas al Mandato Constituyente Nro. 8 y su Reglamento?

CUADRO Nro. 4

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO LE INTERESA	7	23,33%
QUEDE IGUAL	10	33,33%
SE REFORME	13	43,33%
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>99,99%</b>

GRÁFICO Nro. 4



**Fuente:** Encuesta realizada a al personal de las Unidades Judiciales de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**Elaboración:** Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

## **ANÁLISIS**

Como pueden darse cuenta que no existe mucha diferencia en las respuestas de los encuestados, existiendo solo una diferencia de diez puntos en lo referente a que muchos si están de acuerdo que se reforme el Mandato Constituyente Nro. 8, en lo relacionados a la contratación por horas.

## **INTERPRETACIÓN**

Dentro del criterio de las treinta personas encuestados, siete personas contestaron que no les interesa si cambian o no el Mandato Nro. 8, equivalente al 23.33%, diez personas del grupo de los encuestados que es el equivalente al 33.33%, indicaron que quede la ley igual como esta, y trece personas del grupo de los treinta encuestados equivalente al 43.33% indicaron que si es necesario que la Asamblea Nacional analice y enmiende el Mandato Constituyente Nro. 8 por cuanto ha dejado en la desocupación a mucha gente.

## **6.2. INTERPRETACION Y ANALISIS DE LA ENTREVISTA**

Dentro de la presente problemática, me he planteado la siguiente entrevista a las autoridades de la Función Judicial de Santo Domingo, de los Tsáchilas; al tenor de las siguientes preguntas:

### **1.- ¿Cree usted que en la actualidad los derechos de los trabajadores están garantizados por las leyes laborales?**

- Creemos que los derechos de los trabajadores con frecuencia son vulnerados, especialmente por empleadores del sector privado, que no cumplen con las leyes laborales.
- Que, dentro del sector público también existen violaciones a las leyes laborales, especialmente no hay garantías con la estabilidad en el trabajo.
- Las Inspectorías del trabajo, no cumplen con la función en realizar mejores controles en las empresas, de esta forma prevenir a que los empleadores no violen constantemente los derechos de los trabajadores.

### **2.- ¿Es necesario que se introduzcan reformas sustanciales dentro de las jornadas de trabajo a favor de los trabajadores?**

- Debe establecerse parámetros dentro de la contratación por horas, con la finalidad de que muchas personas que se encuentran desempleados, puedan acceder a un trabajo digno.
- Que es necesario que se garantice el trabajo a los grupos más vulnerados, como son los adultos mayores, madres de familia, y adolescentes, legislando para garantizarles que tengan una vida digna a través de un trabajo aunque sea por horas.
- Que, el estado debe propender a dar mayores facilidades a la inversión privada, con la finalidad de que inviertan en el país creando nuevas plazas de trabajo, cumpliendo con las leyes laborales correspondientes.

**3.- ¿Considera usted, que existen suficientes leyes que amparan al trabajador en general en nuestro país?**

- Qué, es imprescindible la unificación de tantas leyes referente al trabajo, por cuanto en la actualidad hay dispersión de leyes referente al trabajo lo que han venido a dificultar su aplicación.
- En las instituciones públicas como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, es necesario que sean amparados por una sola ley, por cuanto aquí, aplican la ley a su conveniencia; en unas ocasiones con el Código el Trabajo, en otras ocasiones con la Losep.

- Es imprescindible que no se vulneren los derechos de los trabajadores, que se debe legislar con leyes más sencillas y procedimientos más rápidos, buscando siempre el bienestar y cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

**4.- ¿Considera usted, que en la actualidad la justicia es más ágil y oportuna que antes?**

- Definitivamente no, a pesar de contar con más personal, más equipos, edificios, la justicia sigue lenta, por lo que se debería analizar profundamente en donde está fallando.
- Que las defensorías públicas, poco o nada han venido a descongestionar el trabajo de las unidades judiciales por lo que es necesario que haya más control al respecto.
- Que es importante garantizar no solo el derecho de los trabajadores del sector privado, sino también se debe garantizar la estabilidad de los empleados públicos, porque se cree que la constante inestabilidad en los puestos públicos, debilita la continuidad de los procesos.

## **7. DISCUSIÓN**

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

#### **El objetivo general dice lo siguiente:**

Realizar un análisis jurídico, y doctrinario sobre la incidencia de las relaciones obrero-patronal por la no contratación por horas.

Realizar un estudio crítico y analítico de las limitaciones en cuanto establecer la factibilidad de encontrar una nueva norma, dentro del Código del Trabajo, en lo referente a la contratación por horas a favor de un gran porcentaje de personas que se encuentra en la desocupación.

Este objetivo lo he verificado dentro del Marco Jurídico y en la investigación de campo, como efectivamente se determinó en la primera y tercera pregunta de la encuesta, a los señores abogados en libre ejercicio de la profesión, como a los señores jueces de las Unidades Judiciales de Santo Domingo de los Tsáchilas, un gran porcentaje dijo que no hay garantías en el trabajo, por lo que es necesario que exista una nueva norma en lo referente a la contratación por horas bajo otra modalidad.

## **Objetivos específicos.**

**A continuación menciono los objetivos específicos:**

**Investigar las principales causas del desempleo y subempleo en nuestro país:**

De igual manera, de la investigación de campo se verificó, que la mayor parte de los entrevistados coinciden que, si bien es cierto existe un vacío legal en la contratación por horas, pero que el desempleo y subempleo en nuestro país, no es por falta de leyes, sino que hacen falta más inversión y más fuentes de trabajo, que la no contratación por horas es parte del problema que se debe normar.

**Analizar la importancia que tiene las relaciones obrero patronal bajo un marco jurídico legal con normas claras y precisas.**

Para determinar los objetivos específicos, he tomado como referencia a las encuestas realizadas, a los señores Jueces de las Unidades Judiciales, a los señores abogados en libre ejercicio de la profesión, todos coinciden que si existen vacíos legales en las leyes, que no coadyuvan a la aplicación ágil y oportuna de las leyes laborales, como también no existen las garantías necesarias en el trabajo, para un gran conglomerado humano que se encuentra en la desocupación, que atentan contra la supervivencia de la clases más vulnerables.

**Determinar causas y consecuencias por la no contratación por horas.**

En este objetivo se determinó que a criterio de un gran porcentaje de los encuestados, la causa para la no contratación por horas es que el Mandato Constituyente Nro. 8, prohíbe la contratación por horas, pero que existen a través de la ley otras formas de contratación laboral, desgraciadamente la mayoría de la ciudadanía desconocen los derechos que tienen los trabajadores, y ésta ha sido una de las causas la desconfianza de ciertos empleadores no contratar por horas, por el temor que el trabajador su relación se convierta en contrato indefinido.

Se debe establecer una nueva propuesta jurídica, y sobre el tema que exista una nueva modalidad de la jornada de trabajo por horas, que baya en beneficio no solo de los trabajadores sino también de los empleadores.

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

### **A continuación se encuentra la siguiente hipótesis:**

La disposición constitucional determina que en ningún momento se debe contratar personal para laborar por horas, lo que afectado la relación obrero patronal incidiendo en el desempleo y subempleo.

Los derechos fundamentales de las personas se ven vulnerados cuando el estado no genera las condiciones necesarias del trabajo, para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución.

Del análisis del resultado de las encuestas, se evidencia que el mayor porcentaje de encuestados, concuerdan con la idea que es necesario que se realice una reforma clara y de fácil aplicación en lo concerniente a la contratación por horas, sin vulnerar los derechos de los trabajadores ni empleadores. Todos coinciden que existe una carencia procesal que garantice el trabajo en todas sus modalidades.

A lo largo de la investigación realizada y con el análisis de los datos estadísticos se ha comprobado fehacientemente que unos de los problemas latentes que existen en nuestro país es la falta de trabajo, por no existir una política direccionada especialmente al sector.

Por todas estas experiencias que he podido verificar y anotar aquellas interrogantes que se han plasmado a lo largo de la investigación, estas

fueron absueltas, he podido verificar los objetivos y la hipótesis planteada, a fin de que no queden dudas en lo referente a la temática planteada y que generó el presente trabajo.

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.**

Dentro de la base jurídica de la presente problemática planteada analicé los diferentes aspectos fundamentales como:

La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (trole uno); y la Ley para la promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana. (Más conocida como trole dos); La Constitución de la República del Ecuador aprobada a través de referéndum por el pueblo Ecuatoriano en el 2008; El Código del Trabajo; El Mandato Constituyente Nro. 8 expedido mediante Registro Oficial Suplemento 330 del 6 de mayo del 2008, y el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Nro. 8, expedido mediante Registro Oficial Suplemento 353 del 5 de junio del 2008.

“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes, Art. 2 del Código del Trabajo”<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Código del Trabajo Ediciones Jurídicas, actualizado página 16.

“El trabajo es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de auxilio. Fuera de esos casos, nadie será obligado a trabajar sino mediante un contrato y remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado Art. 3 del Código del Trabajo”<sup>60</sup>.

“En caso de duda 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 Art. 7 del Código del Trabajo”<sup>61</sup>.

“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero Art. 9 del Código del Trabajo”<sup>62</sup>.

“El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubiera sido; pero el trabajador si podrá hacer valer sus derechos emanados de tales contratos Art. 40 del Código del Trabajo, Derechos exclusivos del trabajador”<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> Código del Trabajo, ediciones jurídicas, actualizado,

<sup>61</sup> Código del Trabajo, ediciones jurídicas, actualizado,

<sup>62</sup> Código del trabajo, ediciones jurídicas, página 16

<sup>63</sup> Código del Trabajo, ediciones Jurídicas, actualizado. Página Nro. 25

## 8. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado en forma detenida y mesurada el contenido temático de todos y cada uno de los puntos planteados en mi presente Tesis y con el apoyo del trabajo de campo realizado en la presente, llego a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.-** Que, en nuestro Código del Trabajo, en el Art. 82, establece que todo contrato de trabajo se estipulará el pago de remuneraciones por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas, contraviniendo lo que establece el Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, en la que se elimina y se prohíbe la contratación laboral por horas, solo garantizando el trabajo parcial.

**SEGUNDA.-** Que, y en nuestra Legislación Ecuatoriana todos los trabajadores bajo relación de dependencia, están protegidos por la Constitución, ley fundamental que se derivan otras leyes orgánicas y especiales que regulan las relaciones Obrero Patronal, o entre trabajadores y empleadores, pero no hay una ley que garantice el desempleo y subempleo de mucha gente que se encuentra en la desocupación total.

**TERCERA.-** Que nuestra ley ampara y regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, y solo rige para quienes están en relación de dependencia.

**CUARTA.-** Que, los trabajadores independientes, informales que no están bajo una relación de dependencia, así como los desempleados, tampoco están garantizados por las leyes laborales.

**QUINTO.-** Que, es un derecho y un deber social del Estado, crear y establecer políticas de atención prioritaria, creando y fomentando puestos de trabajo. El estado garantizará una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

**SEXTO.-** Que, todos los días vemos plazas y calles de las ciudades llenas de miles de personas desocupadas, tratando de conseguir un trabajo aunque sea por horas, para llevar el sustento a sus familias.

## **9. RECOMENDACIONES.**

Dentro del presente trabajo investigativo, “**LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL**”, Las recomendaciones que considero pertinentes son las siguientes:

**PRIMERA.-** Con el fin de promover el trabajo, es indispensable que la Asamblea Nacional Constituyente, realice a través de una enmienda constitucional, la derogatoria del Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8. publicado mediante Registro Oficial 330, del 6 de mayo del 2008, que se elimino y prohibió de la contratación por horas.

**SEGUNDA.-** Una vez derogado el Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, se incorpore en el artículo 82 del Código del Trabajo, sobre la contratación del trabajo por horas, debido que se garantiza solo la jornada parcial prevista en dicho artículo.

**TERCERA.-** Qué, previo a la aplicación de la nueva contratación por horas, se debe aplicar el valor hora de trabajo, tomando en consideración el valor de la jornada básica unificada. Asimismo se tomará en cuenta la parte proporcional de todos los beneficios de ley.

**CUARTA.-** Qué, previo la derogación del Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, que se refiere a la eliminación y prohibición del contrato por horas, la Asamblea Nacional Constituyente, debe socializarlo entre empleadores y trabajadores.

**QUINTA.-** Una vez socializado y respaldado por las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea Nacional, el proyecto de derogatoria del Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, debe ser enviado al Presidente de la República para su conocimiento, veto o sanción a través del Registro Oficial.

**SEXTA.-** Qué, es deber del estado, contribuir a la erradicación del desempleo, creando nuevas oportunidades de trabajo especialmente en las zonas urbanas marginales, en el sector agrícola, para que la gente no emigre a las grandes ciudades a formar parte de los cordones de la miseria.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

### LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

#### CONSIDERANDO:

**Que**, el Art. 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Nacional Constituyente del 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 236 del 20 del mismo mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”

**Qué**, por disposición del Mandato Constituyente Nro. 8, publicado en el (R-O.S. Nro. 330 del 6-V-2008), en su el Art. 2 de dicho mandato, se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo solo se garantiza el trabajo parcial previsto en el Art. 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal.

**Qué**, la Constitución de la República prevalece sobre cualquier norma, como lo Señala la Supremacía de la Constitución en el Art. 424 de la Constitución de la Republica del Ecuador.

**Qué**, El Art. 325, de la misma, dice; que el estado garantizará el derecho al trabajo. ***Se reconocerá todas las modalidades de trabajo***, en relación

humano; y como actores sociales productivos, a todas los trabajadores y trabajadoras.

**Qué,** En uso de sus atribuciones contempladas en el Art. 120. Numeral 6 de la Constitución de la República de Ecuador.

### **EXPIDE:**

**Art. 1.-** A continuación del Art. 82 inciso uno del Código del Trabajo, agréguese los siguientes literales:

**a).-** Se garantiza la contratación laboral por horas entre empleadores y trabajadores, dentro de un periodo semanal, quincenal o, mensual de 30 días, contados desde la fecha y hora que empezó a trabajar.

**b).-** Si el contrato de trabajo laboral por horas se prolonga por un tiempo más de lo estipulado en el inciso anterior, este se convertirá automáticamente en un trabajo estable y continuo en sujeción a lo que establece la ley laboral vigente.

**c.-** La forma de pago, se lo realizará por el número de horas trabajadas, diarias en la semana, la quincena, o el mes, aplicando la proporcionalidad en relación de la jornada completa, que no podrá ser menor al cálculo realizado del salario básico unificado, incluido las partes proporcionales de todos los derechos de ley, como décimo; tercer y cuarto sueldo, aporte patronal al IESS, fondo de reserva y vacaciones.

**Art. 2.-** Luego de la disposición general tercera del Mandato Constituyente Nro. 8, agréguese una disposición general:

**CUARTA.-** Se permitirá el pago de remuneraciones, si la contratación fuere por hora o días siempre y cuando las labores de trabajo no fueren permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales, y por semanas y mensualidades, si se tratase de labores estables o continuas

**Art. Final.-** La presente Ley Reformativa al Código del Trabajo y al Mandato Constituyente Nro. 8, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los veinticinco días del mes de febrero del dos mil quince.

**f.- PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA**

**f.- SECRETARIO**

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- **AUBRY Y RAU:** Código Civil Argentino (Art. 1.137) El Contrato del Trabajo.
- **GUILERMO CABANELLAS CUEVAS:** Diccionario Jurídico Elemental, Actualizado, corregido y Aumentado, Edición 1998, Editorial Heliasta, páginas 92, 278, 61, 67,373, 358, 59.
- **LEÓNIDAS AGUILAR:** Derecho Laboral; Teórico y Práctico Jurisprudencia Primera Edición, páginas 126, 136,137, 21, 22, 23, 65, 427.
- **VALLETA:** Diccionario Jurídico, España ediciones 2001. Páginas 362.
- **CODIGO DEL TRABAJO:** Actualizado 2006, Editorial jurídica del Ecuador, páginas, 33, 41, 16, 66, 67, 68, 71, 72.
- **NELLY BARRERA DE CHÁVEZ:** Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, páginas 9, 10.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:** Publicaciones Oficiales de la Asamblea; páginas 47, 152, 154 155.
- <http://deconceptos.com/general/patrón>.
- **JORGE EGAS PEÑA:** Revista Jurídica Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Guayaquil- publicación 07-12-2013.
- **CARMEN ESTRELLA:** Asesora del Tribunal Constitucional, Wiki, pedía Inc.
- **MYRIAM SÁNCHEZ NOCEA;** Revista, Gestión y Mediación, página 22,
- **FOLLETOS GUIAS:** Ministerio de Relaciones Laborales.
- **REGISTRO OFICIAL:** Nro. 330 del 30 de marzo del 2008.
- <http://deconceptos.com/general/chile>
- <http://etimologías/Colombia>.

## 11. ANEXOS

### 11.1 ENCUESTAS



#### **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

#### **Modalidad de Estudios a Distancia**

#### **CARRERA DE DERECHO**

Me encuentro desarrollando mi tesis previo la obtención del grado de Abogado, la misma que versa sobre el tema: **“LA NO CONTRATACION LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACION OBRERO PATRONAL”**, por ello le solicito muy respetuosamente, se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENCUESTA** con la finalidad de conocer su criterio, el mismo que será de mucha importancia para el desarrollo y análisis de la temática propuesto:

#### **PRIMERA PREGUNTA**

¿Cree usted que en la actualidad los derechos de los trabajadores están garantizados por la Constitución de la República, Código del Trabajo y más leyes a fines?

Si ( ) No ( ) ¿por qué?

.....  
.....

**SEGUNDA PREGUNTA**

¿Cree usted que tanto los trabajadores amparados por el Código del Trabajo como por la LOSEP, tienen las mismas garantías y derechos?

Si ( ) No ( ) ¿por qué?

.....  
.....

**TERCERA PREGUNTA**

¿Cree usted que, con la eliminación de la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, se erradicó la injusticia laboral?

Si ( ) No ( ) (por qué?

.....  
.....

**CUARTA PREGUNTA**

¿Es necesario que la Asamblea Nacional, realice reformas al Mandato Constituyente Nro. 8 y su Reglamento?

Si ( ) No ( ) ¿por qué?

.....  
.....

## 11.2. ENTREVISTAS



### **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

#### **Modalidad de Estudios a Distancia**

#### **CARRERA DE DERECHO**

Me encuentro desarrollando mi tesis previo la obtención del grado de Abogado, la misma que versa sobre el tema: **“LA NO CONTRATACION LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACION OBRERO PATRONAL”**, por ello le solicito muy respetuosamente, se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENTREVISTA** con la finalidad de conocer su criterio, el mismo que será de mucha importancia para el desarrollo y análisis de la temática propuesto:

#### PRIMERA PREGUNTA

¿Cree usted que en la actualidad los derechos de los trabajadores están garantizados por las leyes laborales?

.....

.....

**SEGUNDA PREGUNTA**

¿Es necesario que se introduzcan reformas sustanciales dentro de las jornadas de trabajo a favor de los trabajadores?

.....  
.....

**TERCERA PREGUNTA**

¿Considera usted, que existen suficientes leyes que amparan al trabajador en general en nuestro país?

.....  
.....

**CUARTA PREGUNTA**

¿Considera usted, que en la actualidad la justicia es más ágil y oportuna que antes?

.....  
.....

### 11.3. PROYECTO DE TESIS



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

## **TEMA**

**“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU  
INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”**

PROYECTO DE TESIS PREVIO A OPTAR  
POR EL TÍTULO DE ABOGADO.

**AUTOR:**

*Líc. Homar Frandíey Tandazo Yanangómez*

**LOJA - ECUADOR**

**2014**

## **1. TEMA**

### **“LA NO CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL”**

## **2. PROBLEMÁTICA**

Qué, a través de la Art. Nro. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, la Asamblea Constituyente de Montecristi, se elimina y se prohíbe la contratación laboral por horas, y solo se garantiza la jornada parcial prevista en el Art. 82 del Código del Trabajo, y las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, y que después de estar en vigencia por más de cinco años, no ha sido la solución para los fines que fue creada. Que dicha disposición, al prohibir la contratación laboral por horas, se han dado muchos problemas tanto en trabajadores como empleadores, por cuanto la ley no permite realizar contratos a través de otras modalidades, dicha disposición ha traído graves consecuencias como es el incremento del desempleo de las clases más desposeídas, por lo tanto es imprescindible que la Asamblea Nacional recién posesionada y con mayoría de Asambleístas afines al gobierno, deroguen el Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, y lo incorporen en el Art. 82 del Código del Trabajo, permitiendo que los trabajadores tengan otras alternativas de trabajo como es la contratación de; una dos, tres horas diarias, sin perjudicar los derechos de los trabajadores estables garantizados por la ley.

**LA NO CONTRATACIÓN POR HORAS Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL.-** tiene mucha importancia y trascendencia social en especial con la población económicamente activa del Ecuador. Nuestro país se vio avocado por una de las peores crisis económicas durante el feriado bancario de 1999, con la congelación de

los depósitos bancarios de la mayoría del pueblo ecuatoriano, han pasado varios años desde aquel negro episodio y el crecimiento de la oferta de empleos en nuestro país ha sido muy insignificante y lento.

Es necesario indicar la realidad de nuestro país, las medidas de las políticas económicas adoptadas por los gobiernos de turno, no han sido suficientes para desterrar el desempleo y subempleo, si en algo ha mejorado no es precisamente por esas políticas, sino que se debe a la migración masiva de nuestro gente a otros países, lo que han provocado también la fuga de mano de obra calificada.

A pesar que han existido reformas laborales al Código del Trabajo, no han llenado las expectativas de; trabajadores ni empleadores, nuestro Código del Trabajo en su Art. 1.(Ex: 1) dispone que; los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican en las diversas modalidades y condiciones de trabajo, lo cual indica que rige únicamente para el trabajador que tiene una relación de dependencia, en la que el trabajador está subordinado al requerimiento y retribución del empleador.

El desempleo y subempleo, son fenómenos que no están ni estarán regulados por la ley, por lo tanto son problemas de índole social, la desprotección de estos numerosos sectores de trabajadores, es un hecho palpable en nuestro país, a pesar que la actual Constitución de la República del Ecuador y todas las anteriores se refieren que, el trabajo está considerado como una obligación y un deber social.

Existen dos grandes grupos sociales que no están amparados al Código del Trabajo, ni otra ley que los proteja, dentro de estos dos grandes grupos se encuentran los desempleados y subempleados.

**Grupo de Desempleados.-** Son los que se encuentran expuestos a situaciones críticas, que pudiendo ser útiles a la sociedad son una carga para la misma y el Estado, dentro de este conglomerado humano, se encuentran muchos jóvenes de ambos sexos que han culminado sus estudios en colegios, universidades, a modo de ejemplo puedo indicar que se dan casos que a veces muchas instituciones del sector público como privado solicitan llenar una vacante, presentándose decenas de jóvenes con la esperanza de poder conseguir un trabajo, culminado en una gran decepción debido que solo era una vacante, viendo mermadas sus posibilidades, este grupo es muy vulnerable, debido que fácilmente llegan a constituirse en derivados sociales muy peligrosos para la sociedad, siendo caldo de cultivo para la delincuencia, como; el robo, asalto, sicariato, prostitución, consumo, tráfico de estupefacientes y psicotrópicos, entre otros males nocivos para la sociedad.

**Grupo de Subempleados.-** “Están conformados por grupos de gente independiente, que lleva a cabo trabajos durante unas pocas horas a la semana, durante un número reducido de días al año, si bien es cierto que este grupo de trabajadores como; betuneros, carameleros, voceadores, cargadores, vendedores ambulantes, de alguna manera este grupo de trabajadores informales, al igual que al grupo anterior son parte del gran problema social, porque tras de estos existen poderosos intereses económicos, debido que son explotados por chulqueros, contrabandistas, que les prestan dinero y les entregan mercancías para que vendan en las aceras y calles de las grandes ciudades del país, obteniendo estos explotadores dueños de las mercancías, grandes utilidades y sin arriesgar absolutamente nada, peor que cumplan con las obligaciones laborales peor tributarias”<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> Derecho laboral aplicado, Dra. Nelly Chávez de Barrera, página Nro. 7

En nuestro país con frecuencia se observa, especialmente los días lunes, en parques y calles de las grandes ciudades, llenos de gente desocupada como; albañiles, gasfiteros, electricistas, plomeros, todos desesperados por conseguir una oportunidad de trabajo.

### **3. JUSTIFICACION**

#### **3.1. Justificación Académica**

Qué, del análisis investigativo de la problemática en el Derecho Laboral vigente, el presente tema se inscribe jurídicamente dentro de las disposiciones del Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja, lo que me permite cumplir con el requisito previo a la obtención del título de Abogado.

#### **3.2. Justificación Jurídica**

*Dentro del presente proceso investigativo demuestro que la; Prohibición a la contratación laboral por horas, establecido en el Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, ha incidido en la desocupación en nuestro país, ha traído consecuencias negativas de índole jurídica y social entre las relaciones obrero patronal, si bien es cierto que el Mandato Constituyente Nro. 8, normó las relaciones jurídicas en forma directa, entre las relaciones Obrero – Patronal, sin la intermediación de las empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actuaban al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, que vulneraban sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones de miseria, e inferiores a las que por ley estaban obligados incluso que deshumanizaron el trabajo, convirtiéndolo en simple mercancía; como toda ley no es perfectible, al existir en la actualidad*

solamente dos modalidades de contratación que son; a). Contratos de servicio de jornada completa y, b). Contratos de servicio en jornada parcial, al no existir otra modalidad de trabajo, actualmente muchos empleadores han optado por prescindir de la mano de obra de trabajadores y obreros, debido a las dificultades económicas que tienen que cumplir con esta disposición, por lo que es de imperiosa necesidad la derogatoria del Art. 2 del Mandato Constituyente Nro. 8, y su incorporación de la contratación por horas en el Art. 82 del Código del Trabajo, que, al no contar con otra alternativa de trabajo muchos jóvenes se encuentran en la desocupación, esta modalidad puede cambiar solamente con una derogatoria a través de la Asamblea Nacional.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Realizar un análisis jurídico, y doctrinario sobre la incidencia de la no contratación laboral por horas y su incidencia de las relaciones obrero patronal.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Investigar las principales causas del desempleo y subempleo en nuestro país.
- Analizar la importancia que tiene las relaciones obrero patronal, bajo un marco jurídico legal con normas claras y precisas;

- Determinar causas y consecuencias por la no contratación por horas, Y;
- Presentación de una propuesta jurídica.

## **5. HIPÓTISIS**

La disposición Constitucional determina que ningún momento de debe contratar personal para laborar por horas, lo que afectado grandemente la relación obrero patronal incidiendo en el desempleo y subempleo.

## **6. MARCO DOCTRINARIO**

La crisis económica nacional y mundial se debe al fracaso de las políticas neoliberales adoptadas por los gobiernos, y por una banca usurera causante de una de las más grandes crisis mundiales, que han dejado a millones de personas en la desocupación tanto en los países ricos como en los países pobres. Frente a esta política que quieren llevarnos a los trabajadores junto a sus países, al descalabro total, creando desempleo, salarios bajos, el cierre de muchas empresas que ocasionaron el desempleo masivo, ésta dura realidad se da también en nuestro país, como también por no contar con una moneda propia, debido que el dólar es un moneda de los Estados Unidos, es por ello que cuando la crisis llega a ese país del norte, también afecta al nuestro.

Para preservar las fuentes de trabajo de nuestro país, es necesario concienciar a los empresarios que se han ido con sus capitales a otros países, argumentando que no existen garantías laborales y tributarias,

esto nosotros lo entendemos ya que existen dificultades como en cualquier país del mundo, lo que planteamos, que por conciencia traigan los empresarios esos capitales que ha sido llevados pero ganados en nuestro país, para que los inviertan conjuntamente con capital estatal, para impulsar la producción y desarrollo a través de microempresas, apoyando la pequeña industria y a las empresas grandes, es necesario mejorar la relación laboral, la modernización de sus empresas con maquinaria, tecnología de punta, y tecnificación de la mano de obra.

Para emprender el desarrollo tenemos que exigir más garantías al estado y al gobierno, impulsando programas de desarrollo a corto y largo plazo, como programas de desarrollo técnico que incluyan a los jóvenes, creando programas de género a través de una masiva capacitación en la producción, creando empleo con mercados directos al consumidor, con créditos a intereses bajos y asistencia técnica, sobre todo apoyando directamente al agro, de esta manera podemos enfrentar la crisis económica de nuestro país.

La concertación nacional a través del diálogo político y social es muy necesario para superar la crisis, se debe tratar sobre el desempleo, manejando una política única para el desarrollo del país, impulsando la producción alimentaria con productos nacionales, garantizando la movilización con una vialidad en magníficas condiciones, la implementación de políticas públicas en la educación salud, vivienda digna, luz eléctrica, agua potable, con carreras técnicas y científicas que beneficien al país.

Así mismo se debe exigir a las organizaciones internacionales y nacionales que hagan respetar las normas laborales, para impulsar el cambio con reingeniería y modelos de organización; sindical, social, cultural y política, también se debería controlar el contrabando para que

no exista deslealtad en el comercio frente a nuestros productos nacionales.

Las políticas neoliberales y el feriado bancario, arrasó con los dineros de todos los ecuatorianos, pero existen varias alternativas que han tomado otros países, como es la regulación del salario, pero nosotros no tenemos esas condiciones, ya que por ejemplo “la canasta básica familiar de nuestro país según el Instituto de Estadísticas (INEC) está en USD. 572,35 y que este valor dividido para 1.6 que es el promedio que tiene cada hogar familiar, da USD. 357,71 y el salario básico unificado para el 2014, es de USD. 340,00 por lo que no existe comparación con los salarios de los Estados Unidos y otros países desarrollados, que son los que han adoptado estas iniciativas para enfrentar la crisis”<sup>65</sup>.

Los trabajadores organizados deben comprometerse a iniciar una campaña nacional conjunta con el estado, para que el pueblo ecuatoriano conozca la verdadera situación de nuestro país, para que podamos impulsar una nueva política laboral que mejore la producción, capacitando y preparándolos a los trabajadores y empleadores, frente a la nueva Constitución en vigencia, en la que se encuentren derechos que podamos impulsar en beneficio de la producción con mejor calidad, entregando créditos con intereses bajos, exigiendo a la banca que se comprometa con el país, bajando sus ganancias, e impulsando el circulante para que haya mayor oferta y demanda en el comercio, garantizando el empleo en todos los sectores.

Debe haber una profunda concertación nacional, para un acuerdo social, el compromiso de los que más tienen, garantizando el empleo con salarios dignos, que exista una flexibilidad laboral, pero siempre garantizando los derechos de los trabajadores, que son derechos

---

<sup>65</sup> Diario el Comercio de Quito, página de redacción de negocios del día lunes 15 de abril del 2013

universales, impulsando las garantías que proporcione tranquilidad y solidaridad, es necesario trabajar uniendo esfuerzos con todos los sectores, esto es con respeto mutuo, creando y respaldando las leyes que beneficien a la mayoría de ecuatorianos, porque estamos seguros que solo con la unidad de todos los sectores podremos avanzar, para salir de esta crisis que afecta a todos los ecuatorianos, en especial a quienes se encuentran desempleados, y los subempleados que no tienen ninguna garantía como es la relación de dependencia.

Si bien es cierto que en estos últimos años, ante los abusos y constantes violaciones a los derechos laborales de miles de trabajadores de nuestro país, “la Asamblea Constituyente de Montecristi, en uso de sus facultades y plenos poderes, emite el Mandato Constituyente Nro. 8, en lo principal erradica la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionada por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, e intermediación laboral y contratación por horas.

Dichas resoluciones realizadas a través de este Mandato, todas sus acciones se sustentan en el Principio del Derecho Social, y, por lo tanto era imprescindible otorgarle a los miles de trabajadores del Ecuador una relación jurídica con justicia social en forma directa entre trabajadores y empleadores, sin la intervención de las empresas intermediarias, que impliquen una de las principales garantías que aspira el trabajador y que es la estabilidad, un buen ambiente de trabajo, y una remuneración justa”<sup>66</sup>.

Los diferentes campos de producción de nuestro país, en su mayoría cumplen acciones mercantiles y son estos los que de acuerdo a su desenvolvimiento, son los que demandan la mano de obra, por tal razón

---

<sup>66</sup> Mandato Constituyente Nro. 8, Registro Oficial Nro. 336, del 8 de mayo del 2008.

se crearon las compañías que se dedicaban a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral.

Que, a través del Mandato Constituyente Nro. 8, en su Art. 2, se elimina y se prohíbe la contratación laboral por horas, y garantizando la jornada parcial prevista en el Art. 82 del Código del Trabajo, y las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que corresponda a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Así mismo tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del Seguro Social.

Que, realizando un estudio con más profundidad, debo manifestar que nuestra Constitución garantiza el trabajo, basado en la justicia social y orden económico, que permita una existencia decorosa del trabajador y de su familia.

“El trabajo es un derecho y un deber social, que gozará de la protección del estado, y de organismos internacionales como la OIT, que aseguran y garantizan al trabajador el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra las necesidades de la familia, y se regirá por las siguientes normas:

- La legislación laboral y su aplicación se sujetarán a los principios del Derecho Social.
- Es deber del Estado propender a eliminar la desocupación y la subocupación.

- El estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y su mejoramiento.
- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos, prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral.
- Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridades administrativas o juez competente de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicará en sentido más favorable al trabajador.
- Las remuneraciones del trabajador serán inembargables, salvo para pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón de trabajo constituirá como crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun en los préstamos hipotecarios.
- Los trabajadores participaran de las utilidades liquidadas de conformidad con la ley.
- Se garantizará el derecho a la organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la Ley, para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- Las relaciones de las instituciones se refieren a las personas jurídicas creadas por la Ley para el ejercicio de la potestad estatal con sus

servidores, éstas se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo de los obreros, que se regirán por el Código del Trabajo.

- Cuando las Instituciones del Estado ejerzan las actividades que no puedan delegar al sector privado, ni este pueda asumir libremente las relaciones con sus servidores, se regularán por el Derecho Administrativo, con excepción de las relaciones que amparan a los obreros a través del Código del Trabajo.

- Para las actividades ejercidas por las instituciones del estado y que puedan ser asumidas por delegación total a parcial por el sector privado, las relaciones del empleador con el trabajador se regularan por la ley laboral, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalente, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo, hoy Ley Orgánica del Servicio Público.

- Se reconoce y se garantiza a los trabajadores al derecho a la huelga, y a los empleadores el derecho al paro, de conformidad con la Ley; pero se prohíbe la paralización por cualquier título, de los servidores públicos de la salud, educación, justicia, seguridad social, energía eléctrica, agua potable, alcantarillado, telecomunicaciones. La ley establece fuertes sanciones a las personas que paralicen estos servicios básicos.

- La Ley garantizará la contratación colectiva, pero en la vida práctica vemos que no es así, en la actualidad existe mucho temor a conformar sindicatos, comités de empresa en las instituciones públicas como privadas, sobre todo en empresas públicas tenían cierta autonomía para poder realizar contrataciones colectivas individuales, pero actualmente están unificadas en un solo sindicato único.

- Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje; integrado por empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del Ministerio de Relaciones Laborales. Estos tribunales serán los únicos competentes para calificar, tramitación y resolución de conflictos”<sup>67</sup>.

En lo correspondiente a las indemnizaciones que tienen derechos los trabajadores, se entenderá como remuneración todo lo que perciba en dinero, en servicios o especies, inclusive lo que recibe por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios no cualquier otra retribución que tenga un carácter normal en la industria o servicio. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, y todos los décimos complementarios, compensaciones salariales, bonificaciones complementarias y los beneficios que representan de orden social.

“La actual Constitución de la República del Ecuador, en uno de los logros más significativos, incorporo iguales condiciones a las mujeres con los hombres dentro del trabajo remunerado, igual derechos y oportunidades garantizándoles igual trabajo igual remuneración. La ley velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a la Seguridad Social, especialmente a la madre al momento de gestación y en el periodo de lactancia. Nuestra Constitución y más leyes correspondientes prohíben todo tipo de discriminación laboral en contra de la mujer. El trabajo del cónyuge o conviviente en situaciones

---

<sup>67</sup> Constitución Política del Ecuador, Publicación oficial de la Asamblea Nacional. Capítulo sexto, Trabajo y producción.

especiales en aquel que se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado”<sup>68</sup>.

## **7. METODOLOGIA**

### **7.1. Métodos**

En el presente proyecto recurriré a los distintos métodos, procedimientos y técnicas, es decir aplicar los métodos que me permitan descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos, para encontrar la verdad a cerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación jurídica propuesta; pues partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumple las conjeturas que se encuentran en la hipótesis, mediante la argumentación reflexión y demostración.

Los métodos que utilizaré son los siguientes: material histórico, inductivo, deductivo, descriptivo, sintético, estadístico, etc.

**7.1.1. “Método materialista Histórico.-** Me permite conocer el pasado del problema, sobre su origen y evolución, y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

**7.1.2. Métodos Inductivos y Deductivos.-** Me permitirán conocer la realidad del problema a investigar, partiendo desde lo particular hasta

---

<sup>68</sup> Constitución política del Ecuador, Art. 326, página 152, publicación oficial de la Asamblea Nacional.

llegar a lo general, en algunos casos; y, partiendo de lo general para llegar a lo particular y singular de la problemática en otros casos.

**7.1.3. Método Analítico.-** Me permitirá estudiar el caso enfocado desde el punto del problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

**7.1.4. Método Sintético.-** Nos permite reconstruir hacer exposición metódica y breve resumen, en otras palabras debemos decir que la comprensión cabal de la sentencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particulares.

**7.1.5. Análisis y la Síntesis.-** Se contraponen en cierto momento del proceso, pero en otro se complementan, se enriquecen; uno sin otro no puede existir ya que ambos se encuentran articulados en todo el proceso de conocimiento.

**7.1.6. Método Estadístico.-** Nos permite realizar un correcto análisis de los datos obtenidos y dar a conocer sus resultados para la posible toma de decisiones de la investigación realizada”<sup>69</sup>.

Las estadísticas son la base de toda investigación. La obtención de la información de datos, cifras, para un problema específico representan el éxito de una investigación del campo social.

**La investigación será documental, bibliográfica y de campo.**

---

<sup>69</sup> [www.eumed.net/2007](http://www.eumed.net/2007).

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	AÑO 2013												
	JUNIO	JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE		
Selección y definición del problema objeto de estudio	■												
Elaboración del Proyecto de investigación		■	■	■									
Investigación bibliográfica					■	■	■						
Investigación de campo								■	■	■			
Confrontación de los resultados de la investigación con objetivos e hipótesis											■	■	
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica													■
Redacción del informe final, y corrección													■
presentación y socialización de informes finales													■

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Nro.	DETALLE	COSTO
1	Adquisición de libros relacionados con la temática	250,00
2	Elaboración del Proyecto	200,00
3	Impresión del Proyecto	20,00
4	Transporte y movilización	500,00
5	Internet-alquiler de computadora	100,00
6	Cartuchos para impresora y otros suministros de oficina	100,00
7	Reproducción y empastado del informe previo y final	100,00
8	Imprevistos	50,00
	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>1.320,00</b>

### Recursos humanos:

Directora de Tesis : Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado

Entrevistados : 5 Profesionales conocedores de la materia

Encuestados : 30 Personas seleccionadas por muestreo

Postulante : Lic. Homar Frandiey Tandazo Yanangómez

### Financiamiento:

Los costos de la investigación los financiaré con recursos propios.

## **10. BIBLIOGRAFIA**

- Constitución Política del Ecuador
- Código del trabajo
- Mandato Constituyente Nro. 8
- Reglamento del Mandato Constituyente Nro. 8
- Ley de Seguridad Social
- Practica Laboral de la Dra. Nelly Barrera de Chávez
- Tercerización Laboral, Dr. Andrés Páez
- Ministerio de Relaciones Laborales, folleto en la Mira Laboral.

## INDICE

<b>CERTIFICACIÓN</b> .....	ii
<b>AUTORIA</b> .....	iii
<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b> .....	vii
<b>1. TITULO</b> .....	1
<b>2. RESUMEN</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	5
<b>3. INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	10
<b>4.1. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	10
<b>4.2. MARCO DOCTRINARIO</b> .....	25
<b>4.3. MARCO JURÍDICO</b> .....	43
<b>4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA</b> .....	71
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	77
5.1. Materiales.....	77
5.2. Métodos.....	77
5.3. Técnicas.....	78
<b>6. RESULTADOS</b> .....	80
6.1. Interpretación y análisis de la encuesta.....	80
6.3. Interpretación y análisis de la entrevista.....	89
<b>7. DISCUSIÓN</b> .....	92
7.1. Verificación de objetivos.....	92

7.2. Contrastación de la hipótesis.....	95
7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma.....	96
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>100</b>
9.1. Propuesta de Reforma Jurídica.....	102
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>105</b>
<b>11. ANEXOS.....</b>	<b>106</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>128</b>