UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

"REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO"

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL TITULO DE ABOGADO

AUTOR:

Daniel Eduardo Illingworth Villa

DIRECTOR:

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

LOJA– ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre. DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: **"REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO".** Desarrollado por el Sr. Daniel Eduardo Illingworth Villa, ha sido elaborado bajo mi dirección, respondiendo a los requisitos de fondo y forma que se exigen los respectivos reglamentos e instructivos.

Para ello autorizo su presentación y su sustentación.

Loja, diciembre del 2014

.....

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Daniel Eduardo Illingworth Villa, declaro ser 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.

Firma: _____

Autor: Daniel Eduardo Illingworth Villa

Cédula: 0704369800

Fecha: Loja, noviembre de 2014

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

Yo, Daniel Eduardo Illingworth Villa, declaro ser autor(a) de la Tesis titulada: **"REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO"**; Como requisito para optar al Grado de ABOGADO; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 03 días del mes de diciembre del dos mil catorce. Firma el autor.

FIRMA: _____

AUTOR: Daniel Eduardo Illingworth Villa

CEDULA: 0704369800

DIRECCIÓN: Santa Rosa, Calle Bella Dávila

CORREO ELECTRÓNICO: daniel_e184@hotmail.com

TELÉFONOS: 072945195 - 0998553736

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE GRADO: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

Dr. Mg. Felipe Neptali Solano Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincera gratitud a la Universidad Nacional de Loja, por permitirme acceder a un nivel educacional universitario.

A todos los catedráticos que durante seis años, sin escatimar esfuerzo alguno, me impartieron con generosidad sus valiosos conocimientos y experiencias en el campo del Derecho.

A las autoridades del Área Jurídica. Social y Administrativa, así como de la Carrera de Derecho y de la Modalidad de Estudios a Distancia en donde nosotros nos formamos, y de manera especial al Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre por haber asumido con absoluta responsabilidad y dedicación, la dirección de este trabajo, y colaborar con su orientación para que el estudio se realizara en la mejor forma posible.

Y especialmente a Dios por su ayuda y a mis familiares por su paciencia, quienes con su apoyo incondicional hicieron posible culminar la presente Tesis.

Daniel Eduardo Illingworth Villa

DEDICATORIA

A mi familia y a todos mis seres queridos y en especial a mi esposa por el apoyo brindado en todo el proceso de estudio.

Daniel Eduardo Illingworth Villa

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

4.1.2 CONCEPTO DE EMPLEADO

4.1.3 CONCEPTO DE EMPLEADOR

4.1.4 CONCEPTO DE OBRERO

4.1.5 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 EVOLUCIÓN LABORAL DEL TRABAJO EN ECUADOR

4.2.2 PRINCIPIOS LABORALES

4.2.2.1. PRINCIPIO PROTECTOR:

4.2.2.2. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

4.2.2.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

4.2.2.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

4.2.2.5. PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:

4.2.2.6. PRINCIPIO DE BUENA FE:

4.2.3 EL TRABAJO. DIFERENTES NOCIONES

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y SU ARTÍCULO 76

4.3.2. ANÁLISIS AL COGIDO DE TRABAJO SU OBJETO, ÁMBITO Y APLICACIÓN

4.3.3. ANÁLISIS DE LAS SANCIONES 627, 628, 629 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

5.2. MÉTODOS

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

6. RESULTADOS

7. DISCUSIÓN

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

“REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO”

2. RESUMEN

El presente trabajo de tesis constituye en su sentido más práctico, un análisis enfocado naturalmente en una realidad muy cruda que acontece dentro del Ámbito de **“REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO”.**

Ante esta situación, es necesario verificar y sobre todo configurar la seguridad jurídica que es importante en todo el desarrollo del proceso sobre todo cuando se trata de fallos los cuales jurídicamente deber apelados ya sean estos administrativos con esto de alguna manera otorgando el debido procesos y con esto evitar dichas violaciones y por tanto de esta manera evitar las ambigüedades y con esto brindar una seguridad jurídica la cual constitucionalmente se encuentra consagrada.

De este modo mi investigación de tesis se refiere a esta problemática que genera sin duda alguna inseguridad jurídica, por lo que se hizo necesario presentar referentes doctrinarios, conceptuales y jurídicos que me permitieron abordar la institución jurídica del Derecho laboral y analizar el Derecho al Trabajo como una rama del Derecho importante sobre todo en la sociedad que vivimos, y que va tomando autonomía en el devenir del desarrollo de la sociedad y el derecho.

En la investigación me fue útil el criterio de la población investigada que coincidió con mi criterio de que es necesario reformar el Código de Trabajo incorporando y dando cumplimiento lo que nuestra constitución contempla y de esta manera evitar la inseguridad jurídica y sobre evitar la transgresión del artículo 629 del Código de Trabajo.

En este marco, la presente tesis constituye un referente que nos invita a la reflexión sobre el Derecho Laboral en el Ecuador y su necesario estudio para el pleno desenvolvimiento de la sociedad. Se refiere entonces mi tesis a la necesidad de la reforma indicada y se sustenta en forma teórica y práctica la conveniencia de la reforma que me permití formular como conclusión de mi investigación final.

2.1 ABSTRACT

This thesis is in its most practical sense, an analysis naturally focused in a very harsh reality that occurs within the scope of "REFORMS TO ART. 629 CODE OF WORK VIOLATE THE RIGHT TO DISPUTE THE FINE IMPOSED BY THE REGIONAL DIRECTOR OF WORK "".

In this situation, it is necessary to verify and especially configure the legal security is important throughout the development process especially when it comes to bugs which legal duty appellees whether these administrative with this somehow giving due process and this prevent such violations and therefore thus avoid ambiguities and thereby provide certainty which is constitutionally enshrined.

Thus my thesis research addresses this problem undoubtedly generating legal uncertainty, so it was necessary to present doctrinal, conceptual and legal references that allowed me to address the legal institution of labor law and analyze the Right to Work as a branch of law especially important in the society we live in, and that is taking autonomy in the future development of society and law.

In the research I was useful criterion of the investigated population agreed with my view that it is necessary to reform the Labour Code incorporating and fulfilling what our constitution provides and thus avoid legal uncertainty and avoid the infringement of Article 629 of the Labour Code.

In this context, this thesis is a reference invites us to reflect on Labor Law in Ecuador and studies necessary for the full development of society. My thesis then refers to the need for reform indicated and is based on theoretical and practical convenience of reform that I formulated my final conclusion of investigation.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis en primer lugar busca ser una ayuda y una fuente bibliográfica en la que se pueda conocer y sobre todo entender lo que corresponde al derecho laboral y sobre todo la transgresión que hace contra nuestra constitución sobre todo el artículo 629 del código de trabajo el cual de alguna una otra manera viola y transgrede lo que constitucionalmente se encuentra consagrado y que de una u otra forma el código de trabajo lo transgrede

Por tanto toda investigación se debe originar en la fase problematizadora conforme se nos ha indicado en la Universidad Nacional de Loja, en el transcurso de cursar nuestra carrera, fase en la cual identifiqué la problemática social y jurídica que denuncié e investigué.

Mi tesis contiene referentes conceptuales que se originan en hablar sobre el derecho laboral y en si lo que transgrede el artículo 629 del Código de trabajo a disposiciones constitucionales y de esta manera dándose la inseguridad jurídica la cual tenemos derecho.

Al ser mi investigación jurídica, debí analizar los preceptos constitucionales, legales.

Luego de los referentes teóricos, también tuve que realizar una investigación empírica, es decir, aplicar una encuesta a diferentes Abogados para conocer

su criterio sobre mi problemática.

Antes de presentar los resultados obtenidos por la encuesta, presenté los materiales y métodos utilizados en la planificación y ejecución de la investigación, posterior a ello, ya en la discusión de resultados, presento los resultados obtenidos mediante la encuesta, la verificación de objetivos, la contrastación de hipótesis.

Todo lo anteriormente señalado me permitió llegar a conclusiones, frente a las cuales presento las recomendaciones y como fruto de la investigación redacto la propuesta de reforma legal que permitirá solucionar la problemática identificada.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

Cuando se trata de problemas o temas laborales siempre es importante mencionar muchísimos conceptuales los cuales de una u otra manera nos ayuden aclarar el panorama que estamos tratando para esto debemos conocer cuál es su concepto su definición, pero siempre de una manera que ayude a asimilar lo que es este verdadero estudio el cual tan solo nos va a permitir adquirir conocimientos, para comenzar este acápite es importante referirme al concepto de trabajo.

"El trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza.[1]"

Si bien es cierto la definición antes citada es escueta, pero esta definición no tan solo es un poco antigua sino que asimila lo que hoy en día se refiere el trabajo, con lo que nos da cuenta que hemos avanzado tanto en el aspecto de sociedad sino en el aspecto laboral lo cual hace necesario citar otra definición para que aclare, ya que si antes el trabajo se vinculaba con la naturaleza por el mismo hecho de que antes no había empresas factorías las cuales han hecho que se adelanten nuestra sociedad y por tanto la

- [1] **DICCIONARIO CRÍTICO DEL FEMINISMO**, Madrid, Ed. Síntesis. Publicado 25.10.2002

necesidad de una buena definición que aclare el aspecto laboral y sobre todo el trabajo.

Para poder continuar con este concepto de trabajo es preciso referirme al siguiente definición la cual nos va aclarar el panorama y sobre todo nos va a brindar una definición clara de lo que es el concepto de trabajo.

”el trabajo es toda actividad social mediante la cual el hombre (fuerza de trabajo), con ayuda de las herramientas y condiciones de trabajo indispensable, que transforma los objetos de trabajo con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción.[2]”

Es muy importante la definición de Finocchi la cual es muy completa ya que se refiere a que el trabajo es toda actividad social mediante cual el hombre con ayuda de herramientas con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción, por tanto podemos decir que el trabajo es la actividad que hace el hombre para satisfacer sus necesidades y las que le rodean.

4.1.2 CONCEPTO DE EMPLEADO

Es obvio que cuando se trata de derecho laboral siempre es importante conocer los conceptos básico del derecho laboral más que todo para que la misma sirva no solo de conocimientos para los profesionales del derecho sino también como fuente de información para los trabajadores que deben

[2] **FINOCCHI**, Silvia., Didáctica de las Ciencias Sociales II. Teorías con Practicas Buenos Aires. 1998.

conocer que es empleado a pesar de que es un concepto básico es importante para el conocimiento y el manejo del derecho laboral.

"Es la persona que trabaja para un empleador público o privado y que percibe una remuneración en forma de salario, sueldo, comisión, propinas, pago a destajo o pago en especie.[3]"

si bien es cierto que para todos es de conocimiento básico que es un empleado pero es indispensable conocer de su concepto ya que se trata de lo mas importante del derecho laboral, por tanto podemos decir que el empleado es la persona que trabaja para un empleador ya sea este público o privado y que por sus servicios recibe una remuneración que esta debe ser justa y sobre todo debe cumplir con el aspecto jurídico que es lo más importante hoy en día, ya que no podemos mencionar un sueldo por capacidad.

4.1.3 CONCEPTO DE EMPLEADOR

Otro de los conceptos importantes y que uno debe tomar en cuenta para hablar sobre el derecho laboral es el que a continuación señalo ya que sin este no podríamos hablar de derecho laboral ya que con el mismo se podría configurar el derecho laboral que actualmente existe.

[3] Naciones Unidas: Principios y recomendaciones. Derechos del Trabajador. 1990. New york.

Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión u oficio, y que contrata a uno o más empleados.[4]"

Es directa la definición que a continuación señalo ya que el mismo es muy directo al referirse al empleador como una persona quien tiene una profesión y este a su vez contrata personal, siendo este un pilar fundamental para una empresa ya sea esta pública o privada, o con representación legal, pero a su vez es la parte fundamental para el desarrollo de la sociedad y de las empresas hoy en día.

4.1.4 CONCEPTO DE OBRERO

Cabanellas denomina al obrero

"a quien obra o trabaja. Trabajador en general; es decir, no sólo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección.[5]"

En nuestra legislación el hombre es más utilizado para aquellas personas que realizan trabajos de esfuerzo físico, que de actividad mental, siempre hemos escuchado llamar obreros a los albañiles o personas que realizan actividades similares. A diferencia de lo que manifiesta Cabanellas sobre el concepto de obrero en que incluye aquellos trabajos de tipo intelectual como

[4] Organización de Naciones Unidas (1990). Naciones Unidas, Nueva York, 1990.
[5] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental Edición 2006, Pag. 345.

los que se realiza en una oficina o dependencia, el obrero en nuestro ambiente laboral como ya lo manifestamos anteriormente son aquellos que no realizan trabajos de representación ni de administración, etc**.**

4.1.5 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se debe al hecho de la contratación de los servicios de una persona para realizar un trabajo, quedando tanto el trabajador como el empleador en condiciones de subordinación, en función de cumplir con los derechos establecidos en el código del trabajo y por tanto la relación laboral se puede considerar efectiva es cuando se efectúa un contrato lo que manda el artículo 8 del código de trabajo:

"Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo **es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[6].**

Es decir que la relación laboral se ve concretada cuando, el empleador y el trabajador son capaces legalmente de contratar y ser contratados, apareciendo de esta manera la existencia de un documento legal en el cual se conviene bajo relación de dependencia la relación laboral con lo cual se

[6] Código de Trabajo. Art. 8

contrae establecer los elementos esenciales que deben coexistir para dicha existencia, subordinación y remuneración.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 EVOLUCIÓN LABORAL DEL TRABAJO EN ECUADOR

En el Ecuador los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción. La producción total se acumulaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los pobladores. "El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad.[7]"

Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, que era llamado la ***encomienda***, y que no era más que la servidumbre de los indios para el conquistador, además de este tipo de trabajo, también se implementaron otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, que era una especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas, adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África.

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política. En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la "Manumisión de los Esclavos". En 1938, durante el

[7] GALARZA V. Germán "CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL", página 1030

mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes.

Ha sido la creatividad y el trabajo disciplinado, lo que ha permitido que los pueblos y civilizaciones progresen, unos más que otros, pueblos primitivos que fueron descubriendo herramientas y simples sistemas productivos que los hicieron diferentes y superiores a otros, que les permitió su expansión, su crecimiento, y que por ello dejaron su nombre escrito en el nombre de la humanidad.

El hombre dotado de una característica especial, su inteligencia, y en virtud a ella y a la razón, desde tiempos remotos, siempre ejecuto tareas en su beneficio, procurando con ello satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vestuario y vivienda. Labores que se tornaron periódicas y habituales, conforme las necesidades personales o colectivas.

Con el tiempo el hombre aprendió a domesticar ciertos animales, para conseguir en una cierta forma fácil, alimentos y pieles que le servían de vestimenta. Estas actividades dieron inicio al pastoreo y aquella actitud nómada de los pueblos primitivos.[8]"

Uno de los procesos históricos de mayor relevancia que marcaron el desarrollo de la humanidad y en especial del trabajo fue el periodo de la

[8] CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, pag. 34

esclavitud, que se conoce como la explotación del hombre por el hombre. Según como se desarrollaron las culturas y fueron evolucionando los pueblos, fueron los esclavos quienes se revelaron a sus amos, por la explotación desmedida que existían en aquellas épocas. Y gracias a ellos ahora en día los trabajadores tienen derechos como obligaciones que pueden verse en esa época como vivíamos, pero que han constituido evoluciones normativas importantes

El derecho laboral hace un siglo atrás no existía en nuestro país. Breves rasgos trataba la Constitución sobre el trabajo. En el año de 1861 en el Código Civil tomando como base el Código Civil de Napoleón, hace referencia del trabajo como un contrato cualquiera y lo reglamenta como tal. Alfaro se preocupa por amparar al hombre en el año de 1899 y el 12 de abril del mismo año, declara un reglamento del arrendamiento de servicios indígenas, pero el mismo Alfaro más se relacionaba con un derecho civil no como un derecho de trabajo.

Ya para el año de 1914 como resultados de la primera guerra mundial, se dicta una ley monetaria para evitar que la fuga de oro salga del país, con esta ley la burguesía bancaria se enriqueció enormemente, el dinero acumulado dio grandes beneficios, ya que por medio de esta ley se fortaleció la burguesía industrial que era contra los terratenientes que en esa fecha

predominaban en el país, formando así una nueva clase social, la misma que trata de frenar la explotación.

En 1916 es la iniciación del Derecho de Trabajo en el Ecuador, en este año en el gobierno de Baquerizo Moreno se dicta la “Ley sobre Reglamentación de Horas de Trabajo para Empleados, Jornaleros, etc.” En la misma establecía un horario de trabajo de 8 horas diarias y 6 días a la semana.

El Presidente de la República José Luis Tamayo y el Ministro de Instrucción Pública y Trabajo Pablo A. Vascones fueron los que decretaron una ley más completa la cual se dictó el 22 de septiembre de 1921, la misma que reconocía la indemnización a las personas imposibilitadas ya sea parcial o total para trabajar y las que sufran daño a la persona, por enfermedad, explotación y varias más. Más tarde en ese mismo periodo se dicta una Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual establecía que después del accidente sufrido por el trabador, tendría una atención médica y luego se proyectaba un cuadro de incapacidades laborales.[9]”

La evolución del derecho al trabajo ha iniciado en épocas remotas pues desde la presencia de los incas es donde se tiene una referencia sobre el trabajo, en donde se inicia principalmente con la explotación laboral, debido a que por la llegada de los españoles nuestros indios, no tenían ningún derecho y son ellos lo que se les impone la esclavitud, sus derechos eran

[9] GORDILLO, Lautaro, Derecho de Trabajo al alcance de los Trabajadores, Quito 1960, pag. 118

totalmente violentados, sus eran mujeres violadas y mal tratadas, con el avance del tiempo se fue evolucionando hasta llegar a la primera guerra mundial que es lo que desencadena la verdadera evolución del derecho laboral.

En nuestro país el derecho laboral ha ganado mucho terreno pero esto se dio por primera vez en el gobierno de Baquerizo Moreno, que regulaba que el trabajo sea pagado, que no existe sobrehoras, y que exista días de trabajo. Pero en 1921, en el gobierno de Luis Tamayo se dicta el primer código laboral un código más completo donde no solo se trató sobre las horas de trabajo, las remuneraciones, sino que además, se tomó en cuenta, las indemnizaciones, los accidentes de trabajo etc.

En el mandato de Isidro Ayora es el que dicta algunas leyes de trabajo. Es el mismo presidente Ayora quien crea “La Junta Consultiva del Trabajo” el 15 de julio de 1926. Siendo Ayora un luchador de los derechos del trabajador dictando el 4 de marzo 1927 la “Ley sobre Previsión de Accidentes de Trabajo”, la misma que velaba por la seguridad del trabajador el cual no tenga ni sufran ningún tipo de riesgo que ponga en juego su vida, indicando un poco de condiciones. El 6 de octubre de 1928 en la misma gobernación de Ayora se dicta la “LEY SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”. La cual establece cuestiones muy parecidas al código y sobre todo limitando el plazo máximo de un año de contrato. “Y es así que todas estas leyes fueron dando forma y acoplándose más al trabajador para evitar

la explotación de los mismos empleadores, los cuales día tras día, exigían sus derechos ante manifestaciones, huelgas y derramando sangre para poder así ser tomados en cuenta y disminuya la explotación en el país como en el resto del mundo, tomando ejemplo de muchos países que han ido desarrollándose y surgiendo cada día mejor.[10]"

En la gobernación de Ayora, se dicta por primera vez una ley que habla sobre el contrato de trabajo es decir se hace mas forma la relación entre empleador y empleado, en donde se limitó el plazo del contrato de máximo un año.

4.2.2 PRINCIPIOS LABORALES

La importancia de conocer los principios en los que se funda el derecho del trabajo radica en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se mantenía desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

[10] IBIDEM pag. 119

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías pero a la final no son cumplidos por los que administran justicia, ya que al mismo hecho de basarse en vacíos judiciales les permite adueñarse de la Justicia con esto dejándolos abandonados.

Los Principios del derecho laboral García los define como:

"Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"[11]

Si estamos hablando de directrices o como hoy en día llamamos jurisprudencia según lo Señala García en su obra Derecho del trabajo, por tanto son varios criterios los cuales nos dan un conocimiento de normas laborales pero como también el profesor Américo dice:

"líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." [12]

No me equivoco al manifestar que Americo y García dicen que los principios de derecho laboral es jurisprudencia para resolver casos no previstos y con esto promover un nuevo derecho laboral existente.

---

[11] GARCÍA, Manuel Alonso- Derecho del trabajo, Barcelona, 1960. Pág.247.
[12] RODRÍGUEZ, Américo Plá. Los principios del Derecho del Trabajo, Ediciones depalma. Buenos aires. 1978. Pág. 9.

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios: se podría resaltar que son:

a) Enunciados Básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

b) Propios del Derecho del Trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del derecho: sirven para justificar la autonomía del derecho del trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del derecho.

c) Los Principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí.

Entre las funciones de dichos principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:

a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley integran el derecho.

c) Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

Para entender un poco más sobre lo que se trata los principios laborales que manifiestan Americo y García en sus obras a continuación detallaremos cada uno para de esta manera conocerlos y sobre todo para que nos vayan dando un panorama entendible sobre lo que es dichos principios que al manifestar García y Americo mas los entiendo como Jurisprudencia pero para entender veamos en este acápite lo que corresponde a principios

4.2.2.1. Principio Protector:

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creo principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Couture[13] estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)

b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Posee este principio las siguientes reglas:

a) regla "in dubio pro operario":

[13] Eduardo J. Couture. Derecho del Trabajador. Pág. 98

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

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

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

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

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador

estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) regla de la norma más favorable:

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) regla de la condición más beneficiosa:

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar 2 situaciones:

1) Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

2) Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento vgr. ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

4.2.2.2. Principio de la Irrenunciabilidad de derechos:

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

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renuncias y transacciones se den

en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: de ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el derecho del trabajo es una rama del derecho público el derecho del trabajo es una rama del derecho privado con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Una definición de orden público ha sido expresada por Moraes filho de la siguiente forma:

"orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el estado juzga

imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general...[14]"

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

4.2.2.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

[14] PLÁ Rodríguez, op.cit, Pág. 78.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunda en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

4.2.2.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

4.2.2.5. PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del derecho laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. no en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites

elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- **jus variandi** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: debe justificar razonablemente ese cambio.

- poder disciplinario nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

4.2.2.6. PRINCIPIO DE BUENA FE:

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. la buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales se exige la confianza reciproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

4.2.3 El Trabajo. Diferentes nociones

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier etc.

Carlos Marx junto con Federico Engels compararon el trabajo con una mercancía al señalar que "…la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza…"[15]. Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores propagaron tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En estas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

[15] MARX. Karl. Apuntes sobre la revolución laboral. Traducción del texto original ruso. Artículo publicado en el periódico. En Marcha. Pág. s/n.

El nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho del trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.

De esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social; que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

Los tratados internacionales más sobresalientes son los siguientes:

• El tratado de Versalles cuyo principal enunciado, sería el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de

ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana; el descanso semanal, preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para el trabajo igual, sin distinción de sexo; trato equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo.

• La Carta del Atlántico, formulada el 14 de Agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el Primer Ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.

• La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California en 1945, cuyo artículo 55 señala que la Organización habrá de promover:

a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social;

b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo;

c. El respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

• La Declaración de Filadelfia de 10 de Mayo de 1944, mediante la cual la OIT señaló caminos concretos para el Derecho del trabajo, al grado de integrar a dicha Declaración y texto anexo a la nueva Constitución de la OIT.

• La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas. Donde se incluyen artículos de interés para el derecho laboral como los siguientes:

22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha dedicado a la búsqueda de soluciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores creando varios cambios productivos para su mismo fin, por lo que mencionar su inicio y sus bases es de mucha importancia para analizar las situación laboral actual, ya que gran cantidad de países forman parte de dicha organización.

La explotación de los trabajadores de los grandes Estados industriales motivó, en los inicios del XIX, el surgimiento de las primeras propuestas

tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora, lo que propició que se iniciaran los primeros contactos entre los gobiernos de Francia y Reino Unido para examinar dicha problemática; donde más adelante se unen Alemania y Suiza para la elaboración de una ley que protegiera a los trabajadores.

La fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 tuvo como finalidad mejorar las condiciones laborales de quienes viven de un salario, establecer una jornada máxima, prestaciones de seguridad social y el derecho de libertad sindical.

Las bases para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. En 1946 la OIT pasó a ser el primer “Organismo Especializado” de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció la principal responsabilidad en las cuestiones sociales y laborales.

Inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 estados miembros que en la actualidad son parte de dicho organismo 145 países.

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la OIT consiste en la elaboración de normas laborales bajo la forma de Convenios y Recomendaciones, donde la Constitución de la OIT impone a los países miembros la obligación de someter los Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la Conferencia; pero el procedimiento puede diferir según las variantes que presentan las distintas constituciones nacionales.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y SU ARTÍCULO 76

Es importante analizar constitucionalmente el trabajo ya que desde aquí partimos para conocer y sobre todo analizar leyes ordinarias las que van juntas con la constitución es trascendental conocer desde que parte se puede iniciar sobre este análisis pero al mismo tiempo es importante mencionar que el trabajo es un derecho y un deber social, por tanto este debe ser garantizado por un estado y constitucionalmente.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.[16]"

Es reconocible sobre todo en el aspecto constitucional si nos ponemos hablar políticamente podríamos decir que ninguna frase ni letra se cumple pero en este caso es jurídico lo cual debemos analizar al ser un país

[16] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 29

democrático por tanto este articulo nos demuestra que legalmente está consagrado constitucionalmente el derecho al trabajo, y una vida decorosa y este debe tener una remuneración justa.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.[17]"

Este artículo es de gran trascendencia y no solo en el ámbito jurídico sino en el ámbito social ya que a pesar de que el estado no cumple con garantizar pero este reconoce todas las modalidades de trabajo, y como actores productivos a todos los trabajadores de nuestro país.

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

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

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

[17] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 152

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

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

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

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

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

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.

Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.[18]"

Nuestra constitución no solo garantiza el trabajo sino que lo sustenta den diferentes principios que son el estado debe impulsar el pleno empleo, la eliminación del subempleo, que los derechos son irrenunciables, que siempre las leyes siempre se aplicara en el más sentido favorable a las personas, habla su remuneración justa , que todo trabajador debe tener un ambiente adecuado y propicio que garantice su seguridad y su integridad, toda persona discapacitada tiene la obligación de ser restituida a su trabajo luego de su recuperación, se garantiza de igual forma el derecho y la libertad, el estado tiene la obligación de la creación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, son muchísimos los principios pero este debe tener una realidad la cual hoy en día todos esos principios son aplicables y sobre todo nuestro código de trabajo para que tenga concordancia y sobre todo se cumpla los principios constitucionales que debe regir en nuestro régimen legal laboral ecuatoriano

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

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o

[18] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 153

persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.[19]"

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.[20]"

[19] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 154
[20] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 32

Es de carácter fundamental este artículo ya que este prohíbe la forma de precarización y la tercerización la contratación por horas y otras que afecte los derechos del trabajador.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

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

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

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

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.[21]"

Esto no solo es importante sino se trata de sustento mensual que debe tener un trabajador y sobre todo la remuneración debe ser justa y sobre todo se debe cumplir con todo lo que manda la ley que se debe pagar todos los rubros que los trabajadores debe tener al momento de ser contratados, este es un tema álgido porque si hablamos de remuneración los empresarios son contrarios y sui hablamos de remuneración básica los trabajadores manifiestan que no cubre con la canasta básica familiar por lo que se debe hacer un reajuste, en estos últimos años los trabajadores han conseguido mucho en el aspecto laboral y sobre todo en el remunerativo, pero esto no solo es básico en la vida del trabajador sino que debería cumplirse y sobre todo ampliar las necesidades del trabajador no solo en el aspecto privado sino en el público ya que actualmente no tan solo el abuso está en el sector privado sino el público con los despidos intempestivos.

[21] CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito-Ecuador 2008. Pag. 154

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

2. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.

3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.

4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.

5. En caso de conflicto entre dos leyes de la misma materia que contemplen sanciones diferentes para un mismo hecho, se aplicará la menos rigurosa, aún cuando su promulgación sea posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora.

6. La ley estableceá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza.

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

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

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.

e) Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.

f) Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento.

g) En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.

h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.

i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.

j) Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo.

k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto.

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”[22].

N o tan solo es trascendental para el desarrollo de la sociedad sino este articulo contiene muchísima importancia sobre todo que se trata de derechos y garantías las cuales en nuestra constitución tiene una supremacía y esta ambigüedad con el Aarti629 del código de trabajo, no ha permitido a recurrir fallos los cuales de una u otra forma son importante para la seguridad jurídica de nuestro país, a pesar de que son hechos administrativos los

[22]ART. 76 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

mismos deberían tener una relación con nuestro código laboral que hoy en día está siendo discutido para su reforma y sobre todo para su aplicación actual ya que el mismo es caduco con la constitución del 2008, pero que estas reformas no sean solo políticas sino que vayan de acuerdo a la necesidad tanto del empleador como del trabajar sino menoscabar derechos y violar el debido proceso que es fundamental para el manejo transparente de la justicia.

4.3.2. ANÁLISIS AL COGIDO DE TRABAJO SU OBJETO, ÁMBITO Y APLICACIÓN

"Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren"[23].

Es fácil lo que menciona este artículo cuando su ámbito es la regulación entre empleadores y trabajadores y se aplica en sus diversas modalidades y condiciones, siempre respetando los convenios internaciones y que serán aplicados en los casos específicos a las que se refieren.

[23] CÓDIGO DE TRABAJO. ART. 1

"Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"[24].

Este es parte de su análisis ya que es importante conocer que los derechos trabajadores son irrenunciables y por tanto será nula toda estipulación en contrario.

"Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- 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"[25].

Esto es muy importante para el administrador de justicia sobre todo cuando haya dudas sobre la aplicación y su alcance en materia laboral por lo que se sugiere y manda nuestro código laboral es que se aplicare en el sentido más favorable a los trabajadores, por tanto con esto cumpliendo con la seguridad jurídica y el debido proceso que debe existir al momento de ser aplicado las leyes no solo laborales sino en todas las materias correspondientes al derecho.

Finalmente podemos decir que el actual código de trabaja es muy importante para el desarrollo de la leyes sobre todo para los trabajadores que hoy en día no tan solo se ha vuelto una necesidad sino una obligación por la violación de ciertos derechos que hoy en día por las políticas y la mano a la justicia han vuelto inaplicables y sobre todo de alguna manera violando los

[24] CÓDIGO DE TRABAJO. ART. 4
[25] CÓDIGO DE TRABAJO ART. 31

pocos derechos que hoy en día tiene el trabajador, ya que no solo se trata de violentar derechos del empleador sino que sea equitativo y a su vez aplicable para nuestra realidad.

4.3.3. ANALISIS DE LAS SANCIONES 627, 628, 629 DEL CODIGO DE TRABAJO

Cuando se trata de sanciones siempre uno tiene la idea de que siempre será contra el empleador y no nos equivocamos ya que las sanciones son tan solo para los empleadores, a veces suena un poco inequitativo pero cuando uno se lee los tres primeros artículos con referencia a lo que son las sanciones se queda muy corto ya que los mismos son escuetos y a su vez tan solo se refieren al infractor y no se pone ni especifica cual sería la infracción

Art. 627.- Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor[26].

En primer lugar para que la respectiva sanción surta efecto esta debería constar en acta y sobre todo especificando los motivos de la pena, pero es importante ya que en el mismo menciona que antes de imponer se oirá al infractor.

Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las

[26] Art. 627 Código de Trabajo

violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor[27].

En virtud de esta disposición legal se vulnera en forma expresa el derecho de las personas a recurrir de los fallos, y pese a que ésta es una sanción pecuniaria y adminitrativa, la Constitución en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador que contempla: “m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”.

Por ello, creo que se debería reformar tal prohibición, con la finalidad de que se permita la apelación de la sanción impuesta por el Director Regional del Trabajo ante un Juez de lo Laboral.

[27] Art. 628. CODIGO DE TRABAJO

Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo[28].

En este artículo no tan solo que su ambigüedad hace que nuestra Constitución en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador que contempla: “m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”.

Por ello, creo que se debería reformar tal prohibición, con la finalidad de que se permita la apelación de la sanción impuesta por el Director Regional del Trabajo ante un Juez de lo Laboral, y de esa manera asegurar la seguridad jurídica que todos tenemos derecho.

[28] Art.629 Código de Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Es preciso indicar que para la realización de mi Tesis, utilice de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos, el método científico es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva.

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

En la planificación y ejecución de la investigación, utilicé varios materiales entre ellos principalmente los materiales de escritorio y recursos tecnológicos que me permitieron procesar la información obtenida, también debo indicar entre estos materiales los recursos bibliográficos que sirvieron para conceptualizar mi problemática y definir la doctrina que en mi tesis se cita.

Todos los materiales utilizados fueron muy importantes en el desarrollo de mi trabajo investigativo, la tesis de grado.

5.2. MÉTODOS

En este trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

INDUCTIVO y DEDUCTIVO.- Estos métodos me permitieron, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos.

MATERIALISTA HISTÓRICO.- Me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

ESCRIPTIVO.- Este método me comprometió a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

ANALÍTICO.- Me permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

La investigación realizada es de carácter documental, bibliográfica y de campo y comparativamente para encontrar normas jurídicas comunes en el

ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejantes y por tratarse de una investigación analítica apliqué también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de trascripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantuve una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta a los Abogados en libre ejercicio profesional del cantón cuenca, por tratarse de reformas legales, para conocer su criterio y para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad este trabajo.

Finalmente los resultados de la investigación que fueron recopilados durante su desarrollo son expuestos en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminando este trabajo, realizando la

comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas a la ley de Registro

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTA

Con la finalidad de tener un conocimiento real del problema de investigación, y para dar cumplimiento a los requerimientos metodológicos establecidos en la Carrera de Derecho, en la Modalidad de Estudios a Distancia, procedí a la realización de un trabajo investigativo de campo a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, instrumento que fue aplicado a treinta Abogados en libre ejercicio profesional y que fue diseñada en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de Tesis, por lo que he considerado didáctico presentar la información obtenida utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

ENCUESTA

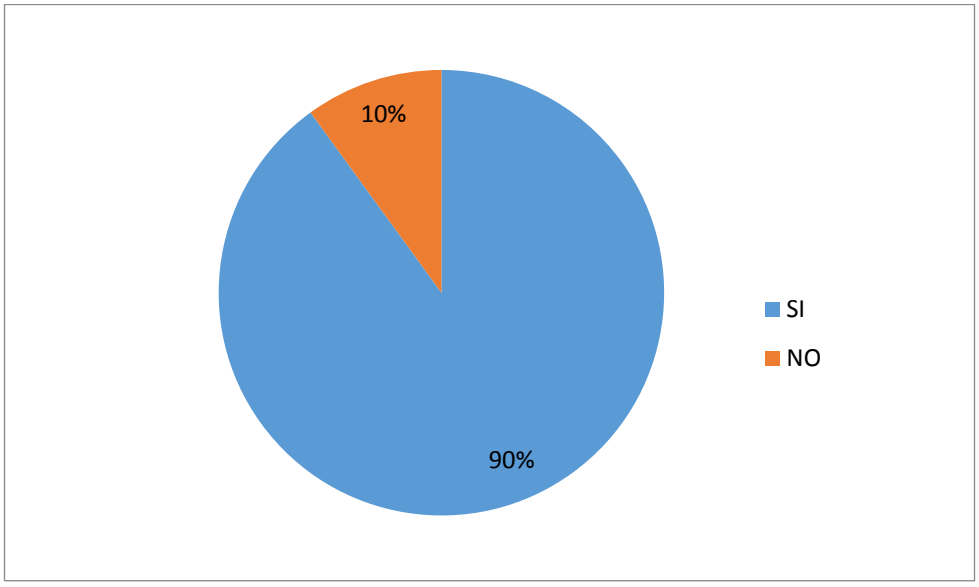
PRIMERA PREGUNTA: ¿Conoce usted sobre de las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso?

CUADRO N° 1

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del derecho
Elaboración: Daniel Eduardo Illingworth Villa

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN: Con relación a esta pregunta, el 90% de los profesionales en Derecho, tiene conocimiento sobre sobre de las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso; mientras que el 10% manifiesta desconocer de estas sanciones.

ANÁLISIS Como se puede apreciar, el 90% de los profesionales en Derecho, manifiesta que tiene conocimiento sobre sobre de las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso; mientras que el 10% manifiesta desconocer en su totalidad de esta Ley y sus sanciones.

.

SEGUNDA PREGUNTA: ¿Cree usted que Establecer que el Art. 629 vulnera el principio a recurrir del fallo o resolución en todo

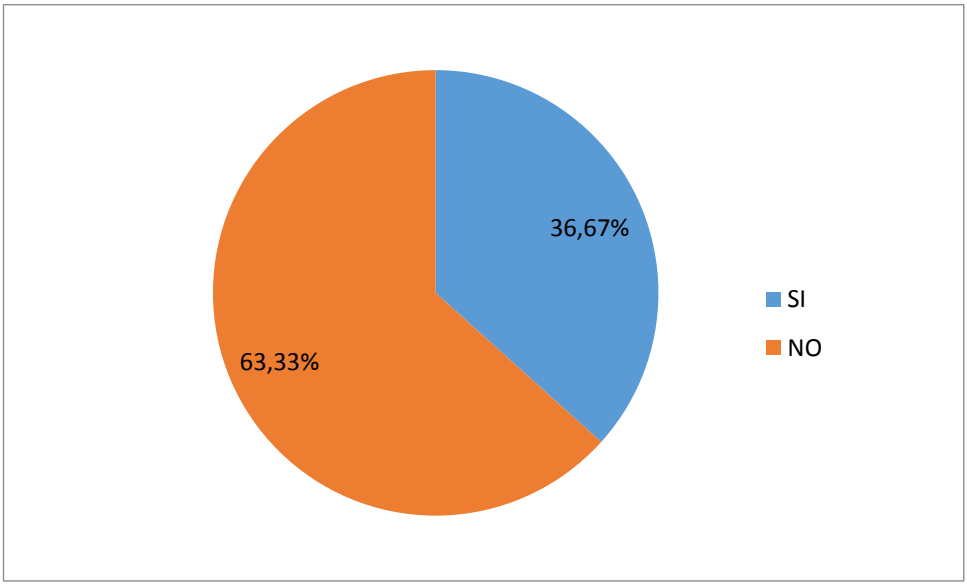
procedimiento previsto constitucionalmente?

CUADRO N° 2

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	11	36,67%
NO	19	63,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del derecho
Elaboración: Daniel Eduardo Illingworth Villa

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN: En relación a la segunda pregunta el 63,33% de las y los encuestados responden que Establecer que el Art. 629 vulnera el principio a recurrir del fallo o resolución en todo procedimiento previsto constitucionalmente, mientras que el 36.67 restante manifiesta que no vulnera y que es necesario de estas sanciones y sobre todo que no sean

apelables ya que las mismas son administrativas.

ANÁLISIS: Como podemos ver en esta pregunta, la mayoría que Establecer que el Art. 629 vulnera el principio a recurrir del fallo o resolución en todo procedimiento previsto constitucionalmente; mientras que el 36,67% considera que no son necesarias debido ya que las sanciones estipuladas y en caso de ser apelables ocasionaría una enorme aplicación de apelación y de esta manera no se llevaría a efecto ninguna sanción.

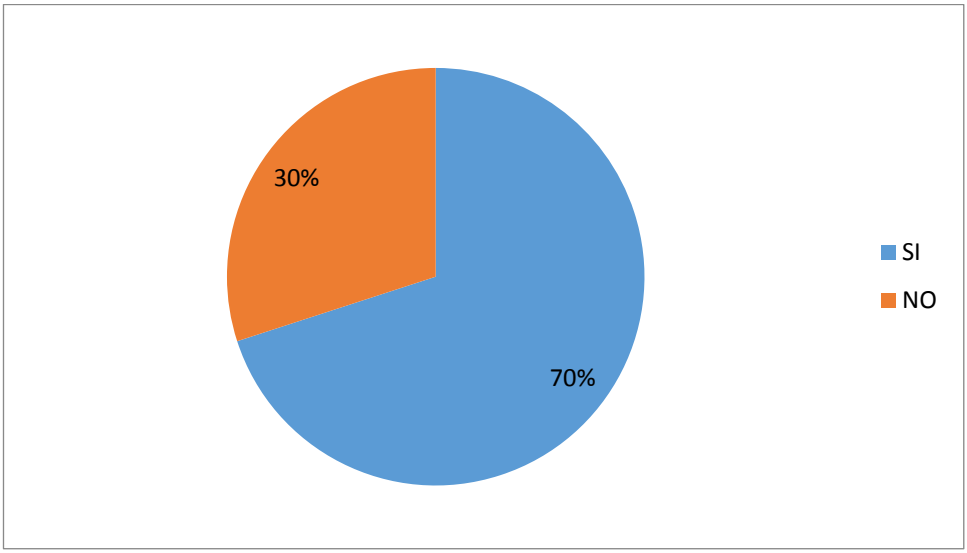
TERCERA PREGUNTA: ¿Cree que el Art. 629 del Código del Trabajo al negar el recurso de apelación por parte de la persona que fuere sancionada por el Director Regional del Trabajo, vulnera el derecho constitucional previsto en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 3

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del derecho
Elaboración: Daniel Eduardo Illingworth Villa

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN: En relación a la tercera pregunta el 70% de las y los encuestadas y encuestados manifiestan que el Art. 629 del Código del Trabajo al negar el recurso de apelación por parte de la persona que fuere sancionada por el Director Regional del Trabajo, vulnera el derecho constitucional previsto en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, y el 30% piensan que no.

ANÁLISIS: Como podemos ver en esta pregunta, la mayoría y que representan el 70%, exponen que esta Ley, tiene falencias, es muy caduca, a veces esta en contraposición, por lo que el Art. 629 del Código del Trabajo al negar el recurso de apelación por parte de la persona que fuere sancionada por el Director Regional del Trabajo, vulnera el derecho constitucional previsto en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

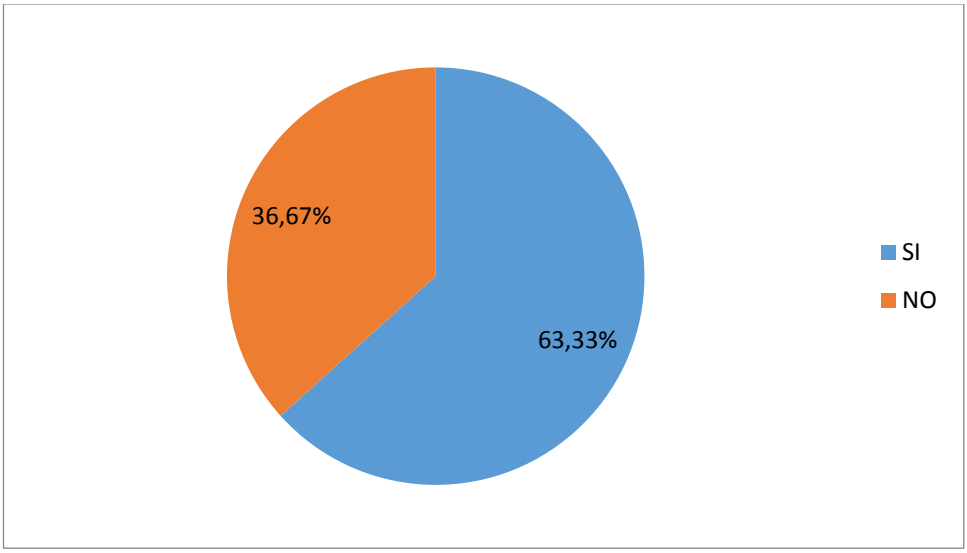
CUARTA PREGUNTA: ¿Considera oportuno que para garantizar la seguridad Jurídica es necesario que se reforme el Art. 629 del Código del Trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.?.

CUADRO N° 4

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	19	63,33%
NO	11	36,67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del derecho
Elaboración: Daniel Eduardo Illingworth Villa

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN: Con respecto a la cuarta pregunta el 63,33% de los profesionales del Derecho encuestadas consideran oportuno que para garantizar la seguridad Jurídica es necesario que se reforme el Art. 629 del Código del Trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, mientras que el restante considera que no es

necesario por cuanto la Ley ya lo establecido.

ANÁLISIS: Como podemos apreciar el 63.33% manifiesta que para dar una mayor seguridad Jurídica es conveniente que es oportuno que para garantizar la seguridad Jurídica es necesario que se reforme el Art. 629 del Código del Trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

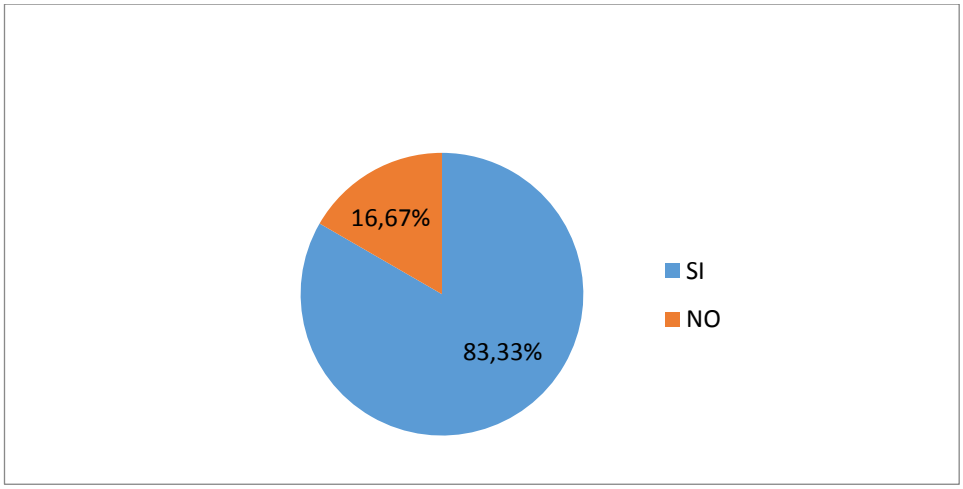
QUINTA PREGUNTA: ¿Cree conveniente que se debe reformar el Art. 629 del Código del Trabajo?.

CUADRO N° 5

VARIABLE	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	25	83,33%
NO	5	16,67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del derecho
Elaboración: Daniel Eduardo Illingworth Villa

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN: En esta última pregunta, se aprecia que el 83,33% considera que si se debe reformar el Art. 629 del Código del Trabajo, con respecto a las respecto a la posibilidad de que no exista esta ambigüedad y sobre todo que lo constitucional prevalezca , mientras que el 16,67% piensa que no es conveniente.

ANÁLISIS: Como podemos ver en esta pregunta, la mayoría exponen que es conveniente reformar el Art. 629 del Código del Trabajo, por cuanto es una Ley que por mucho tiempo no ha sido analizada, más aun que tiene que estar en concordancia con la seguridad jurídica y sobre todo con disposiciones constitucionales que deben ser respetadas y de esta manera se permita las apelaciones con lo que respecta en el artículo 629 de nuestro Código de trabajo

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Al desarrollar el presente subcapítulo debo indicar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria, jurídica y empírica, por lo que puedo manifestar que pude verificar positivamente los objetivos planteados al inicio de la presente tesis.

Cabe mencionar que el objetivo general fue redactado de la siguiente manera:

> **Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico de las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso**

El estudio jurídico lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente el régimen jurídico en cuanto al código de trabajo, otro aspecto importante fue las normas jurídicas conexas, muy pocas pero importantes para el desarrollo del mismo por tanto se pueden constatar en los numerales constantes en el acápite de la revisión de literatura.

Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el

desarrollo de la revisión de la literatura presentado como por los comentarios que a lo largo del trabajo he ido formulando.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos, por lo tanto los trascribiré en su orden respectivamente:

> **Establecer que el Art. 629 vulnera el principio a recurrir del fallo o resolución en todo procedimiento previsto constitucionalmente..**

Para la verificación de este objetivo realicé el estudio constante en el marco jurídico, cuando se realiza el estudio de las normas y el código de trabajo y los establecidos dentro de nuestra norma con referente al código de trabajo y su artículo 629 que permita ser apelado ante cualquier juzgado de trabajo.

Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

Continuando con este acápite que se refiera a la verificación de objetivos es importante señalar el segundo objetivo específico que lo señalo a continuación:

> **Determinar que es necesario que se reforme el Art. 629 del Código del Trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.**

Para la verificación de este segundo objetivo específico planteado, luego de la aplicación de las encuestas a los Abogados en libre ejercicio de la profesión, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues la mayoría de los encuestados manifestaron que la norma existente aplicable que debe reformarse el código de trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

Por todas las versiones vertidas como autor y obtenidas tanto por el estudio realizado, así como por el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este segundo objetivo planteado en la presente investigación.

El siguiente objetivo propuesto se refiere a:

Proponer una reforma al Art. 629 del Código del Trabajo.

Para la verificación de este último objetivo específico planteado, luego de la aplicación de las encuestas a los Abogados en libre ejercicio de la profesión, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues la mayoría de los encuestados manifestaron que si existe la necesidad de una reforma al Art. 629 del Código del Trabajo ya que este contraviene con lo que cosntitucionalmente se encuentra consagrado en el literal m) del Art. 76 de la

Constitución de la República del Ecuador.

Por todo lo analizado tanto en el estudio realizado, así como por el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este tercer objetivo planteado en la presente investigación.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada la cual quedó estipulada de la siguiente manera:

> **El Art. 629 del Código del Trabajo al negar el recurso de apelación por parte de la persona que fuere sancionada por el Director Regional del Trabajo, vulnera el derecho constitucional previsto en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que debe reformarse el Código del Trabajo para evitar esta transgresión.**
>
> **.**

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto

el general, como los específicos, relacionados con el trabajo de campo, se logró evidenciar que si existe la necesidad proyecto de reformarse el Código de Trabajo y las leyes conexas.

8. CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente tesis, sobre la problemática planteada, he podido llegar a determinar las más relevantes conclusiones:

- La seguridad jurídica es un derecho de las personas protegido constitucionalmente que no es desarrollado en las leyes secundarias.

- Es necesario incluir en las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso

- El Código de trabajo es caduco ya merece ser actualizado con las situaciones laborales y jurídicas que hoy vivimos .

- Que se reforme el Código de Trabajo en especial su artículo 629.

- Que es necesario que el Código de trabajo vaya de acuerdo a nuestra constitución y de esta manera se evite la inseguridad jurídica.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que se puede hacer en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Que, los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en el Código del Trabajo y que a su vez tenga concordancia con nuestro Código Laboral.

- Que, el Foro Nacional de Abogados a nivel nacional, y cada Foro de Abogados organicen seminarios y talleres de capacitación dirigidos a sus socios, cuyas temáticas versarán sobre Derecho Laboral y sus leyes conexas en este caso la Constitución.

- Que las autoridades de las Universidades, Escuelas Politécnicas y cada Centro de Educación Superior, de todo el país que integran en sus estudios el Derecho como ciencia y la Abogacía como profesión, realicen la apertura y creación de diplomados, especialidades y maestrías relacionadas a la formación de Abogados en el campo del Derecho Laboral y Constitucional.

- Que se reforme el Código de Trabajo

- Que los Directores Regionales de Trabajo se pronuncien al respeto sobre el artículo 629 y su ambigüedad con la constitución.

- Y la necesidad urgente que nuestro Código de Trabajo de una vez por todas sea actualizado y a su vez sea analizado en cuanto a sus ambigüedades con la constitución y de esta manera otorgar la seguridad jurídica que todos necesitamos para una buena aplicación de las leyes.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA.

Con todos los elementos adquiridos mediante la presente tesis puedo realizar la siguiente propuesta de reformas:

LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

- Que, es deber primordial del Estado garantizar los derechos a los trabajadores del Ecuador.
- Que, es necesario desarrollar en toda ley el principio constitucional de impugnar los fallos
- De conformidad al numeral 6 del Art. 120 de la Constitución:

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- Agréguese en el Art. 629 la siguiente frase:

Su resolución podrá ser impugnada ante un Juez de la Unidad Judicial del Trabajo.

Deróguense todas las normas legales que se opongan a la presente reforma.

Esta Ley reformatoria entrará en vigencia desde su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los veinte días del mes de diciembre de dos mil catorce.

f.), Sra. Gabriela Rivadeneira Presidenta de la Comisión Legislativa y de Fiscalización.-

f.) Libia Rivas Secretario General.

CERTIFICO que la Comisión Legislativa y de Fiscalización discutió y aprobó el proyecto de Ley reformatoria a la Ley de Registro, en primer debate el 16 de Agosto del 2014, segundo debate el 20 de septiembre de 2014.

Quito, 14 de diciembre de 2014.

f.) PRESIDENTE. f.) SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2005.

DIAZ, Ruy. DICCIONARIO JURIDICO, Diccionario Jurídico de Ciencias Jurídicas y Sociales.

CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.

 ESPASA. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Pág. 319

BUSTAMANTE, Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, 2009.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Vigésima primera Edición, Editorial Heliasta, S,R,L, Buenos Aires, República Argentina, Varios Tomos.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.

CÓDIGO DEL TRABAJO, vigente.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Uno, 1992.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, 1949.

MENÉNDEZ, Pidal, La estabilidad en el empleo y otros Estudio de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1957.

DE FERRARA, Francisco, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Vol II, Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1969.

GARCÍA, Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, Quito. Editorial Universitaria. Universidad Central del Ecuador.

SALINAS ORDÓÑEZ, Manuel. Guía Práctica de Investigación Jurídica. CIJE. Loja-Ecuador. 2006.

http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448175719.pdf

http://www.elcomercio.ec/pais/Registro-Propiedad-0_572942775.html

www.noticias.jurídicas.com

www.amazon.com

www.google.com

11. ANEXOS

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

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

DILECTO ABOGADO, MUCHO AGRADECERÉ SE SIRVA CONTESTAR LA PRESENTE ENCUESTA, EMITIENDO SU VALIOSO CRITERIO, LA CUAL ME PERMITIRÁ OBTENER INFORMACION PARA REAALIZAR MI TESIS DE ABOGADO, TITULADA: "**REFORMAS AL ART. 629 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR VULNERAR EL DERECHO A IMPUGNAR LA MULTA IMPUESTA POR EL DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO"**

".

1.- **¿Conoce usted sobre de las sanciones previstas en el Código del Trabajo y de las disposiciones constitucionales que regulan el derecho a recurrir del fallo en todo proceso?**

SI ( ) NO ( )

¿Porqué?

……...……

……

2.- ¿Cree usted que Establecer que el Art. 629 vulnera el principio a recurrir del fallo o resolución en todo procedimiento previsto constitucionalmente?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

3.- ¿Cree que el Art. 629 del Código del Trabajo al negar el recurso de apelación por parte de la persona que fuere sancionada por el Director Regional del Trabajo, vulnera el derecho constitucional previsto en el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador?

SI NO

¿Por qué?

……...……

……

……

4.- ¿Considera oportuno que para garantizar la seguridad Jurídica es necesario que se reforme el Art. 629 del Código del Trabajo por contravenir el literal m) del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.?.

¿Por qué?

……...……

……

5. ¿Cree conveniente que se debe reformar el Art. 629 del Código del Trabajo?.

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

……...……

……

……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO	8
4.1.2 CONCEPTO DE EMPLEADO	9
4.1.3 CONCEPTO DE EMPLEADOR	10
4.1.4 CONCEPTO DE OBRERO	11
4.1.5 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL	12
4.2. MARCO DOCTRINARIO	14
4.2.1 EVOLUCIÓN LABORAL DEL TRABAJO EN ECUADOR	14
4.2.2 PRINCIPIOS LABORALES	19
4.2.2.1. PRINCIPIO PROTECTOR	22
4.2.2.2. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	27
4.2.2.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD	29
4.2.2.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD:	30
4.2.2.5. PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:	31
4.2.2.6. PRINCIPIO DE BUENA FE:	33

4.2.3 EL TRABAJO. DIFERENTES NOCIONES 35

4.3 MARCO JURÍDICO 41

4.3.1 ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y SU ARTÍCULO 76 41

4.3.2. ANÁLISIS AL COGIDO DE TRABAJO SU OBJETO, ÁMBITO Y APLICACIÓN 52

4.3.3. ANALISIS DE LAS SANCIONES 627, 628, 629 DEL CODIGO DE TRABAJO 54

5. MATERIALES Y MÉTODOS 57

5.1. MATERIALES UTILIZADOS 57

5.2. MÉTODOS 58

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS 59

6. RESULTADOS 61

6.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 61

7. DISCUSIÓN 69

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS 69

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 72

8. CONCLUSIONES 74

9. RECOMENDACIONES 75

9.1. Propuesta de Reforma 77

10. BIBLIOGRAFÍA 79

11. ANEXOS 82

ÍNDICE 84