



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO**

**“REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR”.**

TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL  
TITULO DE ABOGADO.

**AUTOR: LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA**

**DIRECTOR: DR. MG. FELIPE NEPTALÍ SOLANO GUTIÉRREZ**

**1859**

**LOJA – ECUADOR  
2014**

## CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

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

CERTIFICA:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis intitulado "REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR". Por el postulante LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA mismo que cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas estatutarias y reglamentarias de la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa.

Loja, octubre de 2014



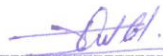
Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez  
DIRECTOR DE TESIS

## AUTORIA

YO, LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional- Biblioteca Virtual

Firma



Cédula: 1203292691

Fecha: Loja, Octubre de 2014

AUTOR: LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA

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

YO, LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA declaro ser autor de la tesis titulada "REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR" Como requisito para optar por el 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 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, a los 14 días del mes de Octubre de dos mil catorce, firma el autor

Firma .....

AUTOR: LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA

CEDULA: 1203292691

Dirección: 28 de Mayo y 1 de Agosto Cantón Mocache Prov. De los Ríos

CORREO ELECTRÓNICO: lorenzozapata@hotmail.com

TELEFONO: 0986240799

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

TRIBUNAL DE GRADO:	Dr. Mg. Gonzalo Ivan Aguirre Valdivieso	PRESIDENTE
	Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller	VOCAL
	Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre	VOCAL

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico en primer lugar a Dios, que es el pilar fundamental que me da la vida y me permite continuar en nuestro diario vivir, a mi Esposa y a mis hijos por el apoyo absoluto brindado y por incentivarnos día a día para lograr los objetivo propuestos, de manera especial al, Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez por ser un guía fundamental e incondicional con el aporte de sus valiosos conocimientos, para el desarrollo de mi tesis.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis especialmente lo dedico a Dios por bendecirme para alcanzar hasta donde he llegado, porque formaste realidad este sueño anhelado.

Por ello mi agradecimiento va dirigido a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y fundamentalmente a la Carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez de Tesis, quien me asesoró con sus preparaciones durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica hasta su culminación.

**Autor**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

I PORTADA

II. CERTIFICACIÓN

III. AUTORÍA

IV CARTA DE AUTORIZACION

V DEDICATORIA

VI. AGRADECIMIENTO

VII TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

2.1 ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1 MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 Trabajo.

4.1.2. Empleador.

4.1.3. Trabajador.

4.1.4. Las necesidades patronales

4.1.5. Las sanciones.

4.2.MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. La dependencia jurídica laboral.

4.2.2. El principio de proporcionalidad.

4.2.3 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

4.2.4 La correlación legal laboral.

4.2.5 El principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones

4.3.MARCO JURÍDICO.

4.3.1. la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código del Trabajo.

4.3.3 DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS  
TRABAJADORES

- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.
  - 4.4.1 CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE
  - 4.4.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS.
  - 5.1.- Materiales.
  - 5.2.- Métodos
- 6. RESULTADOS
  - 6.1 Resultados de la encuesta.
  - 6.2 Resultados de la Aplicación de Entrevistas
  - 6.3 SEGUNDA ENTREVISTA A JUEZ DEL TRABAJO
- 7. DISCUSIÓN
  - 7.1.- VERIFICACION DE OBJETIVOS
  - 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
  - 7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA
- 8. CONCLUSIONES
- 9. RECOMENDACIONES
  - 9. 1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA
- 10.- BIBLIOGRAFÍA
- 11. ANEXOS.
- ÍNDICE



## **1.TÍTULO**

**“REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR”.**

## 2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, como uno de los derechos de protección que nos asisten a todas las personas, establece que en todo proceso en el cual se determinen derechos y obligaciones, la ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y sanciones. Este criterio de proporcionalidad busca un equilibrio entre la conducta ilegal cometida, el daño ocasionado por ella, y la sanción que debe imponerse a la persona responsable.

La proporcionalidad entre infracciones y sanciones, no se cumple para sancionar las conductas de los empleadores, cometidas en contra de los derechos de los trabajadores, que no tienen señalada una sanción específica en el Código del Trabajo; pues de acuerdo con este cuerpo de leyes, en estos casos deberá aplicarse multas que en el mejor de los casos pueden ser de hasta doscientos dólares.

La sanción antes manifestada no guarda proporción con la afectación que sufren los trabajadores, al ser víctimas de una conducta que afecta drásticamente sus derechos, a consecuencia del comportamiento ilegal del empleador de no observar la normativa que rige la relación jurídica laboral.

La situación anterior configura un problema, el cual es abordado y estudiado en forma amplia en el presente trabajo investigativo, titulado: **“REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR”**. Para la

ejecución del proceso investigativo se cumplen con todos los aspectos formales previstos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y por la naturaleza de este estudio, el mismo concluye con la presentación de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, la que está orientada de forma específica a garantizar que se cumpla el principio de proporcionalidad, establecido en la Constitución de la república del Ecuador, en la sanción de todas aquellas conductas del empleador, cometidas en contra de los derechos de los trabajadores, que no tienen estipulada una sanción específica, procurando de esta forma dar seguridad jurídica a la clase laboral ecuatoriana, respecto a la vigencia de los derechos y garantías reconocidas por el Estado a su favor.

## **2.1. ABSTRACT**

The Constitution of the Republic of Ecuador, one of the rights that assist us to protect all persons, provides that in any proceeding in which rights and obligations are determined, the law establishes the proportionality between offenses and penalties. This proportionality seeks a balance between the illegal conduct committed, the damage caused by it, and the penalty to be imposed on the responsible person.

The proportionality between offenses and penalties, not to punish conduct meets employers, committed against the rights of workers, who have designated a specific punishment in the Labour Code; because according to this body of law, in these cases fines in the best case can be up to two hundred dollars shall be applied.

The manifested before sanction is disproportionate to the impairment suffered by workers, to be victims of a behavior that drastically affects their rights as a result of the unlawful conduct of the employer's failure to observe the rules governing the legal employment relationship.

This situation sets up a problem which is addressed and studied extensively in this research work, entitled "REFORM OF ART. 628 CODE OF ECUADOR WORK, WITH RESPECT TO THE VIOLATION OF THE PROVISIONS FOR EMPLOYEES BY THE EMPLOYER ". To implement the investigative process meet all formal aspects provided in the Rules of Academic System of the National University of Loja, and the nature of this study, it concludes with the presentation of a proposal legal code reform work, which is geared specifically to ensure that the principle of proportionality, as set out in the

Constitution of the Republic of Ecuador, in punishing all those behaviors employer, committed against the rights of workers are met, which have stipulated a specific penalty, trying to thus give legal certainty to the Ecuadorian working class, about the validity of the rights and guarantees recognized by the State in its favor.

### **3. INTRODUCCIÓN**

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76, numeral 6, contempla como una de las garantías que deben ser aplicadas en todo proceso en donde se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, que la ley establecerá la debida proporcionalidad entre infracciones y sanciones. Este criterio, garantiza que la sanción con que se pretende castigar un comportamiento considerado como infracción, debe estar acorde a la gravedad de la conducta cometida y al daño que se pueda ocasionar a la víctima de este acto.

Al revisar el Código del Trabajo, en su artículo 628 se determina que cuando exista la violación a una de las normas de dicho Código, se sancionará al responsable en la forma prevista en los artículos pertinentes; y, en los casos en que no se haya señalado una sanción especial, se puede imponer multas de hasta doscientos dólares, cuando la autoridad sancionadora sea el Director Regional del Trabajo, o de hasta cincuenta dólares, en los casos en que la multa sea impuesta por los Jueces o Inspectores Provinciales de Trabajo.

El criterio sancionador antes señalado, se aplica para sancionar infracciones como por ejemplo, el incumplimiento en la realización del examen de aptitud laboral, la falta de registro de personal, la no inscripción del contrato de trabajo, entre otras; conductas todas ellas que provocan un grave riesgo de vulneración a los derechos de los trabajadores.

Es evidente entonces que las sanciones establecidas para aquellas conductas que no tienen prevista una sanción especial en el Código del Trabajo, no se ajustan al principio de proporcionalidad contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, y que incluso las multas previstas no tienen una relación directa con la realidad que se vive hoy en día en la sociedad ecuatoriana.

Por lo tanto existe en el Código del Trabajo, una problemática jurídica que está relacionada con el incumplimiento del criterio de proporcionalidad, en la aplicación de sanciones para las violaciones a las normas laborales orientadas a proteger los derechos del trabajador, lo que genera como consecuencia la falta de seguridad jurídica para la vigencia de esas garantías, en perjuicio de la adecuada tutela que debe ofrecer el estado a los derechos de los trabajadores.

Para abordar el análisis pormenorizado de la problemática anterior, se elabora este trabajo de investigación, que se lo ha titulado: "REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR". La investigación, en cumplimiento a las normas previstas en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, contempla en su desarrollo las siguientes partes: Título, Resumen, Introducción, Revisión de Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Propuesta Jurídica, Bibliografía, Anexos, e Índice.

Dentro de la Revisión de Literatura, consta el Marco Conceptual, en el que se describen conceptos como: trabajo, empleador, trabajador, obligaciones patronales y sanciones; el Marco Doctrinario, en el que se abordan temas como relación jurídica laboral, los derechos del trabajador, el principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones; y, las sanciones pecuniarias. También se presenta un Marco Jurídico, en donde se estudian las disposiciones relacionadas con el problema, que están establecidas en: la Constitución de la República del Ecuador, Instrumentos Jurídicos Internacionales suscritos por el Estado Ecuatoriano, y el Código del Trabajo, aquí consta también un estudio acerca de la legislación comparada, en donde se analizan disposiciones del Código del Trabajo de Chile, y la Ley General del Trabajo de Bolivia, cuyos preceptos tienen relación con el problema que se investiga en este trabajo.

En la parte denominada Materiales y Métodos, se hace una descripción de los recursos materiales que se emplearon para concretar el desarrollo del trabajo; y de los métodos, técnicas y procedimientos que se aplicaron para estructurar la parte teórica de la investigación, y realizar la recolección de la información de campo.

Los Resultados, consisten en la presentación de los datos que se obtuvieron con la aplicación de la encuesta, y también de las opiniones recabadas de las personas entrevistadas. Toda esta información, permite que en la parte



correspondiente a la Discusión, se realice la verificación de los objetivos y la contrastación de la hipótesis, y se expongan además los elementos que sirven de fundamento para el planteamiento de la correspondiente propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo.

Las Conclusiones son el resultado del análisis de la información teórica y de campo que se recopiló, las cuales dan paso a que se estructuren algunas Recomendaciones, que se plantean como alternativa de solución al problema jurídico investigado. En esta parte de la investigación se realiza la presentación de la Propuesta Jurídica de Reforma al Código del Trabajo, a través de la cual se pretende aportar una solución al problema investigado, determinando un régimen jurídico sancionador más drástico, que otorgue seguridad jurídica para el respeto de los derechos de los trabajadores.

Finalmente se hace constar los anexos consistentes en el proyecto de investigación aprobado, y los instrumentos de investigación utilizados, y las referencias bibliográficas a las que se ha recurrido como fuente de consulta en el trabajo.

## **4.REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.1. Trabajo.**

Un concepto inicial para el desarrollo de la revisión de literatura, es el de trabajo, pues toda la relación jurídica que se desarrolla entre empleadores y trabajadores, gira en torno a esta actividad, siendo indispensable partir de su comprensión conceptual

Trabajo puede hacer referencia a Alonso García, Manuel dice:

“El trabajo; en economía, la medida del esfuerzo hecho por seres humanos.

El trabajo; en mecánica clásica, una magnitud física escalar.”<sup>1</sup>

El trabajo; como categoría de la sociología, la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

El trabajo; como concepto desarrollado por la Doctrina Social de la Iglesia, todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias

Asimismo, puede referirse a las siguientes obras literarias:

El fin del trabajo, libro de ensayo sobre economía y trabajo escrito por el economista estadounidense Jeremy Rifkin.

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del Trabajo, Edición Actualizada, Casa Editorial

#### **4.1.2. Empleador.**

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado Julio Armando Grisolia, dice

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”<sup>2</sup> Porque si En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

Desde su derivación etimológica, el trabajo significa la realización de un esfuerzo, aunque en sus inicios fue visto como una forma de castigo o de maldición; actualmente se lo entiende como la actividad que hace posible la transformación individual y social y que contribuye a la generación de riqueza en beneficio de quien lo ejecuta y de la sociedad toda.

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. Ese empleo debe ser libre y decente.

Las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido. Como en algunas ocasiones es posible obtener ganancia destruyendo empleo, las funciones de uno y otro, en este caso entran en conflicto. En muchas ocasiones el empleador y el inversor suelen ser la misma persona, o aquél depender de éste.

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obdecir a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales Grisolía, Julio Armando comenta que

“El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el Derecho Laboral”.<sup>3</sup>

Se ha considerado que entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran:

Garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores

Garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo.

No recurrir a trabajo infantil

No utilizar trabajo esclavo o forzado

No discriminar a los trabajadores

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obdecir a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el Derecho Laboral.

---

<sup>2</sup> Grisolia, Julio Armando (2001). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Depalma. ISBN 950-

<sup>3</sup> IBIDEM

### 4.1.3. Trabajador.

Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empresario (si tiene animo de lucro) o empleador, normalmente institucional (si no lo tiene); o bien como dice Rosa Bailón trabajador independiente o autónomo, cuando éste tiene afán lucrativo, no mantiene relación contractual sino mercantil y realiza personalmente la actividad o el servicio. “El concepto moderno de trabajador, como el de empresario, surge con la revolución industrial del siglo XIX y se consolida durante la denominada segunda revolución industrial. Esta dicotomía social, económica y productiva establecería las diferentes clases sociales: clase capitalista (el concepto de burguesía se utiliza desde el siglo XVII) y clase obrera (proletariado o clase baja”.<sup>4</sup>

En el manifiesto comunista, Marx y Engels, definen al conjunto de trabajadores dependientes como proletariado: Por proletarios se comprende a la clase de trabajadores

---

4 Rosa María Rodríguez Bailón; Entidad: Psicología Social (Secretaría de

En la teoría marxista, frente a la burguesía, el trabajador es la clase social que no tiene la propiedad de los medios de producción. Por lo tanto, la única fuente de ingresos para los proletarios es la venta de su trabajo, de su fuerza de trabajo.

La 'Sociedad Capitalista' se define como aquella sociedad política y jurídica basada en una organización específica del trabajo, el dinero y la utilidad de los recursos de producción, caracteres propios del capitalismo. En el orden capitalista, la sociedad está formada por clases socioeconómicas en vez de estamentos como son propios de feudalismo y otros órdenes pre-modernos. Se distingue de éste y otras formas sociales por la posibilidad de movilidad social de los individuos, por una estratificación social de tipo económica, y por una distribución de la renta que depende casi enteramente de la funcionalidad de las diferentes posiciones sociales adquiridas en la estructura de producción.

La dicotomía burgués-obrero, capitalista-trabajador, empresario-asalariado articulará la historia social y política de los países occidentales durante la segunda mitad del siglo XIX y el siglo XX. Sin embargo la complejización de los procesos productivos, su mecanización, la aparición de trabajadores cualificados y altamente cualificados, el desarrollo del sector servicios frente al sector industrial, la aparición de nuevas figuras jurídicas y laborales -como trabajador autónomo, a veces difícil de distinguir de empresario-, el taylorismo digital y las consecuencias de la tercera revolución industrial,

hacen que la realidad en las décadas finales del siglo XX y principios de siglo XIX sea mucho más compleja en su análisis y teorización.

El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso Luis García de Valdeavellano señala que.

“Los trabajadores se asocian en sindicatos o gremios, para proteger y fomentar sus intereses comunes”.<sup>5</sup>

En la antigüedad, la presencia de esclavos, que desarrollaban trabajos forzados, era algo muy común; éstos brindaban sus servicios a cambio de casa y comida; eran maltratados y manejados como objetos, a tal punto que podían ser vendidos o comprados; sin otorgárseles ningún tipo de derecho. Actualmente, esta práctica es considerada ilegal. El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos más importantes, junto a los derechos del trabajador, los cuales son bastante recientes. Éstos surgieron en el siglo XIX cuando los trabajadores oprimidos por la Revolución Industrial (siglo XVIII) reclamaron por el reconocimiento de sus reivindicaciones laborales. Si bien concebimos al trabajo como algo propio de la naturaleza humana, si lo vemos desde otra perspectiva, los animales también trabajan de acuerdo con la legislación vigente se paga en dinero.

---

<sup>5</sup> Luis García de Valdeavellano señala la identificación de "feudalismo" y "servidumbre" en la historiografía marxista, y en concreto

en Maurice Dobb; mientras que para el propio Marx *lo que principalmente caracteriza a*



#### **4.1.4. Las necesidades patronales.**

Acorde a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, los patronos tienen, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Afiliar a sus empleados al Instituto del Seguro Social con su salario real, así como realizar las aportaciones obligatorias
- Contar con la documentación correspondiente que formalice la relación de trabajo (contrato individual de trabajo, listas de asistencia, recibos de pago de salario, vacaciones, aguinaldo, utilidades, fondo de ahorro, entre otros.)
- Celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato que represente los intereses de la mayoría de los trabajadores.

Es sumamente recomendable cumplir dichas disposiciones legales, ya que son obligatorias y al seguirlas cabalmente, dichas ordenanzas protegen a la empresa y sus intereses.

Al afiliar a los trabajadores al y cubrir las cuotas obrero-patronales de manera correcta, la empresa queda subrogada por dicho instituto de cualquier tipo de pago o servicio médico, en caso de que exista algún accidente, incapacidad o enfermedad del trabajador; empero, en caso de no hacer el pago de cuotas de manera correcta, la empresa tendría que responder con dicho servicio médico, pago de incapacidades o diferencias salariales en las mismas, en caso de que se haya afiliado al IMSS con un salario inferior al que realmente percibía, y además tendría que pagar capitales constitutivos y multas a dicho Instituto, por incumplir con la Ley del Seguro Social.

En lo que respecta a la segunda obligación descrita, al no tener debidamente documentada la relación de trabajo, con los contratos y recibos que corresponde, en caso de existir un litigio no tendríamos forma de poder acreditar las condiciones de trabajo y pago de salarios, así como demás prestaciones que reclame el trabajador, ya que partiendo de la obligación legal que el código laboral impone al patrón, relativa a tener, conservar, y en su caso exhibir en juicio los documentos antes descritos, es obligación del empleador acreditar, el puesto del trabajador, su salario, su horario de trabajo y el pago de todas sus prestaciones legales y en caso de no poder comprobar lo anterior, la sanción que corresponde es, tener por cierto lo mencionado por dicho trabajador y condenar a la empresa al pago de dichas prestaciones; de ahí la importancia de contar con todos los documentos legales con los cuales se formaliza una relación laboral.

Finalmente, en lo tocante al tema colectivo, cabe destacar su gran importancia, ya que, de los que hemos visto, es el que podría impedir la operación del negocio mediante una huelga, lo cual equivaldría a una sentencia de muerte para cualquier PYME; en virtud de lo anterior, el primer paso para evitar conflictos de naturaleza colectiva es celebrar un contrato colectivo con un sindicato de los denominados coloquialmente “blanco” o “de protección”, los cuales tienen como finalidad apoyar a la empresa a cumplir con la legislación laboral y con la obligación tener celebrado un contrato colectivo de trabajo; de esta forma, evitamos que cualquier otro sindicato oportunista y agresivo, pretenda emplazarnos a huelga para obligarnos a firmar un contrato colectivo con él.

Aunado a lo anterior, debemos siempre procurar que los trabajadores tengan, en la medida de lo posible una buena relación con el sindicato que elijamos, para que estos sientan que efectivamente esta institución sindical los representa frente al patrón y procura buscar beneficios para ellos; así se evitará el descontento de la gente, y que busquen un diverso sindicato que se quede con la titularidad del contrato colectivo y posteriormente emplace a huelga a su empresa. **Guillermo Cabanellas dice.**

“El Banco del Austro S.A con el afán de mejorar sus servicios virtuales, realizó un convenio con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para poner a disposición de nuestros clientes un sistema en la WEB por medio del cual puedan pagar desde la comodidad de un computador las obligaciones patronales y afiliaciones que adeudan al IESS.”<sup>6</sup>

#### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN ECUADOR:

Celebrar un contrato de trabajo Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales. Afiliar a tu trabajador a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba. Sueldo básico que debes pagar es de 264.00 usd. Asumir el porcentaje que corresponde al empleador por la seguridad social Pagar horas extras y suplementarias Pagar los décimos tercero y cuarto A partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de Reserva. Afiliación a la Seguridad Social A percibir el sueldo básico

A percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabajes estas horas A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas

A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo

#### **4.1.5. Las sanciones.**

La sanción es un término legal, en Derecho, que tiene varias acepciones.

En primer lugar, se denomina sanción a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica. Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede haber *sanciones penales* o *penas*; *sanciones civiles* y *sanciones administrativas*.

Sin embargo, habitualmente la referencia a una sanción se hace como sinónimo de pena pecuniaria, es decir, una multa o, al menos, para penas leves (por ejemplo, prohibiciones para ejercer cargos públicos). Por el mismo motivo, comúnmente se suele relacionar la expresión sanción con la Administración pública (sanciones administrativas) y el término pena se deja para el ámbito del Derecho penal.

En segundo lugar, se llama sanción al acto formal mediante el cual el jefe de Estado da su conformidad a un proyecto de ley o estatuto. En España, por ejemplo, el Rey sanciona las leyes aprobadas por las Cortes Generales. Y por extensión, además, se denomina sanción a la aprobación o autorización de cualquier acto jurídico. Así, por ejemplo, en Argentina, la sanción es el acto formal mediante el cual el Congreso da fuerza de ley a una norma. En Chile, el Presidente de la República a través de la sanción, da su conformidad al proyecto de ley, presentado por las respectivas Cámaras de Senadores y Diputados, para dicho acto, el Presidente cuenta con una herramienta denominada *veto*, con la cuál podrá vetar el proyecto de ley.

Por último, desde un punto de vista de Derecho internacional, las sanciones son las medidas económicas, diplomáticas o militares que un Estado toma

de forma unilateral para presionar a otro en una negociación o para el cumplimiento de obligaciones internacionales.

En sociología se usa el término sanción social para describir reacciones sociales, ante ciertos comportamientos que por lo general son caracterizados como negativos. La mayoría de los comportamientos considerados negativos por una sociedad reciben una sanción social, pero no necesariamente una sanción jurídica. Se considera también un método de control social.

Dependiendo del tipo de sociedad en que se desarrollen estos comportamientos negativos, se va a castigar con una sanción correspondiente. “A modo de ejemplo para entender esto último: existen culturas orientales en que es bien visto eructar en la mesa para demostrar el agrado por una comida, pero en occidente se considera una falta de respeto para los demás. Es por esto que en occidente no por ser una falta de respeto constituye una sanción jurídica, pero si una social”<sup>7</sup>.

Las sanciones sociales están respaldadas por normas sociales que cada sociedad dicta.

En base a las relaciones humanas puede definirse como algo que se genera un ambiente familiar, institucional. Son aquellas que establecen los seres humanos en la convivencia con sus semejantes. De allí que en el mismo momento en que se establece contacto con otro ser humano.

---

<sup>7</sup> [wikipedia.org/wiki/Sanción\\_\(Derecho\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Sanción_(Derecho))

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. La dependencia jurídica laboral.**

Vínculo establecido entre personas regido por el Derecho. Los elementos de la relación jurídica son tres: los sujetos, el objeto y el acto jurídico.

#### a) Relación de Trabajo.

La ley define el contrato individual de trabajo como “aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”<sup>8</sup> (art. 20)

#### b) Capacidad para Obligarse en Materia Laboral

Se entiende por capacidad de GOCE la aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones, y por capacidad de EJERCICIO la aptitud para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo.

La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajeneidad, dependencia y subordinación. De estas, las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajeneidad, la dependencia y la subordinación. No son relaciones jurídicas laborales las que se dan por aquellos trabajadores que hacen suyo el fruto de su propio trabajo o que no dependen de su empleador (funcionarios, autónomos, etc.)

---

La aparición del Derecho del Trabajo está ligada al nacimiento y desarrollo de la sociedad industrial moderna. Sólo cabe hablar de normas jurídicas relativas al trabajo a partir de la Revolución Industrial, momento en el cual cambian sustancialmente el modo y las condiciones en las que el trabajo se prestaba. Con esto no queremos negar la existencia histórica de relaciones de trabajo observadas por el Derecho con anterioridad.

Simplemente ponemos de relieve que la forma de organización productiva generada por la Revolución Industrial fue nueva y singular en la Europa occidental, ámbito geográfico en el cual se dan las primeras explotaciones capitalistas, el trabajo libre y una especialización y ordenación racional del trabajo. Con ello quedaron puestas las bases del trabajo asalariado.

En la actualidad, y aún con los cambios provocados por la introducción de nuevas tecnologías y su influencia sobre la organización del trabajo, puede decirse que el Derecho del Trabajo continúa cumpliendo aquella función principal, que no única, de la integración del conflicto estructural del sistema de producción capitalista, sustentado principalmente en la prestación del trabajo asalariado.

El Derecho del Trabajo se construye, precisamente, desde la identificación del trabajador asalariado y el trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, cuando se comprueba la insuficiencia de las normas comunes para regular unas nuevas relaciones jurídicas emergentes del también nuevo modelo de producción capitalista. Al constatarse estos nuevos centros de imputación normativa se perfila la relación individual y colectiva de trabajo,

base primigenia de la autonomía del Derecho del Trabajo y del Sistema de Relaciones Laborales.

Esto es: aquel conjunto de normas jurídicas de origen estatal y convencional que regulan la Relación Individual de Trabajo surgida entre trabajador y empresario por la prestación voluntaria y por cuenta ajena de un trabajo remunerado y realizado en situación de subordinación o dependencia; las Relaciones Colectivas de ordenación de intereses; y otras que sitúan al Estado como sujeto vinculado al Trabajador y Empresario en el nacimiento y desarrollo de Relaciones de Intervención Administrativa, de Empleo y de Protección Social. "Límites de aplicación del derecho del trabajo

En la definición anterior, ampliamente admitida por la doctrina iuslaboralista, se recogen las notas configuradoras que delimitan la aplicación del Derecho del Trabajo, presupuestos imprescindibles para afirmar la existencia y autonomía de esta rama del ordenamiento jurídico."<sup>9</sup> La voluntariedad, la ajenidad, dependencia y remuneración son, de este modo, presupuestos predicables tanto del sujeto trabajador, del objeto trabajo, como de la relación que se establece entre trabajador y empleador. En otras palabras, tanto da hablar de trabajo dependiente que de trabajador dependiente que de una relación de dependencia cuando es para hacer referencia a la relación jurídico-laboral por excelencia, esto es, la relación individual de trabajo.

#### A) El significado de Ajenidad

El trabajo por cuenta ajena se contrapone al trabajo por cuenta propia; distinción que resulta fundamental a la hora de determinar la aplicación o no



de la norma laboral La doctrina ha intentado aproximarse al concepto específico de ajenidad elaborando varias teorías. En cualquier caso, el análisis de las diversas construcciones doctrinales sobre la ajenidad deja ver que las teorías más relevantes no son incompatibles entre sí en la medida en que cada una de ellas se limita a destacar uno de los efectos jurídicos del trabajo por cuenta ajena.

Entre ellas destaca aquí la de:

Ajenidad en los frutos: según esta teoría, quizá la más aceptada por la doctrina, «los frutos del trabajo se atribuyen inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo». Se identifica aquí ajenidad con la atribución de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador, esto es, al empresario. El término «fruto» ha de entenderse «en el amplio sentido de abarcar toda la resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio; de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad se refiere a la utilidad patrimonial del trabajo» (ALONSO OLEA).

B) El significado de Dependencia

El trabajo autónomo no es sinónimo de trabajo por cuenta propia. En términos jurídico laborales, lo contrario de trabajo autónomo es trabajo dependiente (Martín Valverde). Se da, pues, la dependencia o subordinación o trabajo subordinado o dependiente cuando, al contrario de como sucede

---

<sup>9</sup> Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina

con el trabajo autónomo en el que el trabajador dispone plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo, una persona distinta del trabajador el empresario tiene un poder jurídico de disposición sobre el trabajo de Aquél, que se concreta en un conjunto de órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de ese trabajo.

Al igual que ocurría con la ajenidad, también aquí nos encontramos con distintas acepciones o versiones sobre la dependencia. Además, el trabajo dependiente lo es en mayor o menor medida, esto es, presenta diversos niveles de intensidad. Cuestión, esta última, de suma importancia a la hora de calificar una relación jurídica como laboral o no.

Pues bien, trabajo dependiente y trabajo por cuenta ajena son dos perspectivas de una misma realidad. Delimitan así el alcance aplicativo del Derecho del Trabajo, en cuanto son características predicables del sujeto trabajador, del objeto del Derecho del Trabajo, y notas definitorias de la relación jurídica laboral. Allí donde se dé un trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, nos encontraremos en presencia del ordenamiento jurídico laboral para su aplicación a los sujetos de las relaciones jurídico laborales.

### C) La remuneración

La retribución es la consecuencia de la concurrencia de los dos presupuestos anteriores. Se trata de un presupuesto necesario para la presunción de existencia del contrato de trabajo. El salario es, pues, la contrapartida del trabajo dependiente y por cuenta ajena, constituye el objeto

de la obligación principal del empresario y es un presupuesto ineludible para que se aplique el ordenamiento jurídico laboral.

#### D) La voluntariedad

El trabajo libre hace referencia a la cesión «voluntaria» por parte del trabajador de los frutos del trabajo a otra persona. La libertad ha de estar presente, como consentimiento de los contratantes en el momento de la celebración del contrato, pero también a lo largo de toda la vida del contrato. La libertad o voluntariedad es, pues, consustancial a toda relación contractual y en el contrato de trabajo se manifiesta en dos momentos: en el inicio de la relación, es decir, voluntad para obligarse, y durante la propia relación, esto es, voluntariedad en la permanencia del vínculo o en su resolución.

¿Qué es la relación jurídica laboral?

La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajenidad, dependencia y subordinación. De estas, las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajenidad, la dependencia y la subordinación.

No son relaciones jurídicas laborales las que se dan por aquellos trabajadores que hacen suyo el fruto de su propio trabajo o que no dependen de su empleador (funcionarios, autónomos, etc.)

La Cátedra de Derecho Laboral cubano define la relación jurídica laboral, como el vínculo que se establece entre un trabajador y la entidad laboral,

según el cual una parte (el trabajador), se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte (entidad laboral) está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo; así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales

Según Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeux, para definir la relación jurídica laboral debe tenerse en cuenta la esencia generalizadora de esta institución básica en medio del nuevo entorno económico del país, considerando como tal, aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales

dignificar y a elevar materialmente también la prestación laboral subordinada”<sup>10</sup>

De acuerdo a lo señalado los derechos del trabajador, son los que están relacionados con la prestación convenida en la celebración del contrato de trabajo, es decir a la obligación que el empleador asume para con el trabajador; así mismo los derechos del trabajador están relacionado con

---

<sup>10</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial

Todas las garantías que se aplican a temas como salario, horario, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones, entre otros.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

Siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto

#### **4.2.2. El principio de proporcionalidad.**

El término proporcionalidad, en su acepción castellana significa:

Relación o correspondencia debida a las partes con un todo o de una cosa con otra, en cuanto a magnitud, cantidad o grado

De ahí que al hablar de proporcionalidad se está haciendo referencia a la correspondencia entre una cosa y otra. García Falconí

“De manera amplia puede decirse que el principio de proporcionalidad, se identifica con el de prohibición de exceso, esto es la sanción es la medida de seguridad o la medida cautelar a imponer, que debe responder a criterios de razonabilidad”<sup>11</sup>, idoneidad y necesidad, atendiendo a los fines de la intervención Estatal que debe ser mínima y en relación a la gravedad de la falta cometida por el responsable en el caso de imposición de una sanción o a la necesidad de perseguir legalmente los hechos que se imputan como de autoría de una persona; de todo lo cual se colige que cualquier sanción, medida de seguridad o medida cautelar impuesta más allá del límite de lo razonable, de lo idóneo o necesario es excesiva y por ello resulta contraria a los principios constitucionales del Estado

---

<sup>11</sup> GARCÍA FALCONÍ, José, MANUAL

Democrático de Derecho, que también son contrariados cuando se aplica también una sanción, medida de seguridad o medida cautelar, que no tiene una relación con la gravedad del perjuicio o daño causado por el acto o conducta que se sanciona.

El Doctor José García Falconí, respecto al tema señala:

“En sentido estricto, el Principio de Proporcionalidad, se sitúa en la limitación de la gravedad de la sanción, en la medida del mal causado sobre la base de la adecuación de la pena al fin que esta deba cumplir.

#### **4.2.3 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

El Trabajador debe cumplir una jornada laboral (diurna o nocturna). En caso de laborar fuera de dichas jornadas tiene derecho a percibir horas extras o suplementarias, según sea el caso.

**Terminación de la relación laboral.** La relación laboral puede darse por terminada por las siguientes causas(Art. 169 del Código del trabajo):

Cumplir las Normas de trabajo que les sean aplicadas. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades.

Desempeñar el servicio.

Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Gabriela Villalobos

“Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles, que les hay dado para el trabajo”<sup>12</sup>.

Observar buenas costumbres durante el servicio.

Integrar los organismos.

Poner en conocimiento del patrón las enfermedades, contagiosas que padezcan.

Comunicar al patrón las deficiencias que advierten a fin de evitar daño o perjuicios a los intereses.

Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y comerciales y de fabricación de los productos. Queda Prohibido A Los Trabajadores

Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad y la de sus compañeras de trabajo.

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Sustraer de la empresa útiles de trabajo o materia prima elaborada.  
Presentarse al trabajo en estado de embriagues.

Presentarse al trabajo bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.

Suspender labores sin autorización del patrón.

Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

Usar útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel que están destinados.

Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador.

En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

Observar buena conducta durante el trabajo;

Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.



Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

#### **4.2.4 La correlación legal laboral.**

La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajeneidad, dependencia y subordinación. De estas, las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajeneidad, la dependencia y la subordinación Manuel Reyes Sánchez dice que :

“No son relaciones jurídicas laborales las que se dan por aquellos trabajadores que hacen suyo el fruto de su propio trabajo o que no dependen de su empleador (funcionarios, autónomos)”<sup>13</sup>

El cuentapropismo no es un fenómeno de empleo nuevo en nuestro país.

No obstante, hasta la puesta en vigor de la Resolución número 35 del 2010, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, existían restricciones para contratar mano de obra o fuerza de trabajo.

Estábamos en presencia del cuentapropista en el sentido verdadero de la palabra. Ya a partir de ese año, al autorizarse la contratación de fuerza de trabajo, es que estas relaciones de empleo y subordinación han comenzado a fortalecerse.

---

<sup>13</sup> REYES SÁNCHEZ Manuel

A partir de esta temática, este trabajo investigativo está dirigido a reflexionar sobre la relación laboral que se establece entre el trabajador por cuenta propia y sus empleados.

#### **4.2.5 El principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones.**

El vocablo proporción, en su acepción castellana simboliza:

“Relación o correspondencia convenida a las partes con un todo o de una objeto con otra, en cuanto a dimensión, cantidad o grado

De ahí que al hablar de proporcionalidad se está haciendo referencia a la correspondencia entre una cosa y otra.

De manera amplia puede decirse que el principio de proporcionalidad, se identifica con el de prohibición de exceso, esto es la sanción es la medida de seguridad o la medida cautelar a imponer, que debe responder a criterios de razonabilidad, idoneidad y necesidad, atendiendo a los fines de la intervención Estatal que debe ser mínima y en relación a la gravedad de la falta cometida por el responsable en el caso de imposición de una sanción o a la necesidad de perseguir legalmente los hechos que se imputan como de autoría de una persona; de todo lo cual se colige que cualquier Liberal de Derecho, que igualmente son contrariados cuando se aplica también una sanción, medida de seguridad o medida cautelar, que no tiene una relación con la gravedad del perjuicio o avería causado por el acto o conducta que se castiga. José García Falconí, manifiesta que :

“En sentido exacto, el Principio de Proporción, se sitúa en la restricción de la gravedad de la sanción, en la medida del mal producido sobre la base de la ajuste de la pena al fin que esta corresponda cumplir”.<sup>14</sup>

Es decir el principio de proporcionalidad es la norma que se orienta a mantener un balance equitativo entre el poder de castigar que tiene el Estado, y los derechos de la persona sometida a la decisión de los órganos o funcionarios judiciales; es en definitiva el balance entre castigo y comportamiento ilegal, entre sanción y la culpa de la persona que cometió la conducta contraria a la ley.

Supuestamente el principio de proporción, sólo tendría aplicación desde el lugar de vista del derecho penal y procesal penal, sin embargo es de forzosa observancia también en cuanto se relata al proceso de orden laboral, pues las infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo, cometidas de parte del empleador, ocasionan graves daños para la vigencia de los derechos del trabajador, siendo indefectible que haya una graduación del criterio sancionador, basada fundamentalmente en un criterio de proporción entre la conducta cometida y el daño causado por la misma.

---

<sup>14</sup>, José García Falconí, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 188

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

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

“Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las 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 la Adolescencia”<sup>15</sup>.

9. La Constitución de la República (“en adelante CR”) consagra en el capítulo octavo sobre los derechos de protección, art. 75 al 77, y en el acápite sobre Principios de la administración de justicia, art. 168 al 172, los principios del ordenamiento procesal y aquellos relacionados con el debido proceso, sin perjuicio de unas cuantas disposiciones desperdigadas a lo largo del texto constitucional; los primeros se refieren a la organización del proceso y los otros al derecho fundamental de obtener un proceso debido, que se concretan al acceder al órgano jurisdiccional.

10. El Art. 75, dentro de los derechos de protección, establece que “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”, aquí se hace referencia a ciertos principios del ordenamiento procesal ecuatoriano como del debido proceso, así el acceso

---

<sup>15</sup> Devis Echandía

a la justicia será gratuito, todo proceso se desarrollará bajo los principios de inmediación y celeridad, y sobre todo al derecho a la tutela judicial efectiva.

11. El derecho de acceso a los tribunales es una creación del constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX y tiene como objetivo elevar a la categoría de derecho fundamental el que todos los derechos e intereses legítimos esto es, cualesquiera situaciones jurídicamente relevantes- puedan ser, llegado el caso, defendidos ante un genuino órgano judicial, de manera que no existan supuestos de denegación de justicia cuyo objetivo es el de cumplir con una exigencia propia de la idea del Estado 12.

El derecho de acceso a los tribunales conocido también como derecho a la tutela judicial efectiva significa en primer lugar el derecho de acceso a la jurisdicción, esto implica la prohibición constitucional de la denegación de justicia; así cualquier facultad, sea derecho subjetivo o interés legítimo, que otorgue el ordenamiento jurídico debe ser plenamente justiciable. Además la tutela judicial efectiva comprende: a) el derecho a no sufrir jamás indefensión; b) el derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo de la pretensión dirigida al órgano judicial; c) el derecho a utilizar los recursos previstos por las leyes procesales; d) el derecho a la intangibilidad de las resoluciones judiciales firmes, así como a la ejecución de las mismas.

13. Empezamos por la definición y explicación del derecho al debido proceso establecido en el Art. 76 de la CR “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 básica[s]”; hay que

distinguir que en este artículo se encuentran dos apartados, el primero trata sobre las garantías genéricas de todo proceso y el segundo sobre las garantías constitucionales clásicas del proceso penal.

14. En una definición, por su contenido, de debido proceso entendemos que es “el que se inicia, se desarrolla y concluye respetando y haciendo efectivos los presupuestos, los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobados previamente con la finalidad de alcanzar una justa administración de justicia, provocando como efecto inmediato la protección integral de la seguridad jurídica del ciudadano, reconocida

15. El primer numeral del Art. 76 en relación con el numeral séptimo letra k) consagran el derecho al juez predeterminado por la ley “1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”<sup>16</sup>. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: 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.”, que en su esencia trata de evitar posibles manipulaciones en la administración de justicia, es decir, “intenta evitar que cambiando el órgano judicial que ha de conocer un litigio o, en su caso, la composición de dicho órgano judicial- quepa influir en el resultado del proceso.” La predeterminación legal del juez es una garantía de la imparcialidad e independencia de los jueces, porque como escribe Devis Echandía “nada más oprobioso que la existencia

---

<sup>16</sup> Constitución de la República del Ecuador

**Art. 66.-** numeral 17. El derecho a la libertad de trabajo.

#### **4.3.2. Código del Trabajo.**

En el caso del Ecuador, el cuerpo de Leyes que tiene relación explícita con la protección de los derechos de los trabajadores, es el denominado Código del Trabajo, en donde en relación con el tema de las sanciones que pueden imponerse, para aquellos comportamientos que afectan la vigencia de los derechos de las partes que intervienen en la relación laboral, se manifiesta lo siguiente:

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

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas de hasta 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 transgresor”<sup>17</sup>

Para analizar el artículo anterior, es necesario desglosar su contenido empezando por manifestar que la disposición es clara que las violaciones a

---

17 CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 32.

Las normas previstas en el Código del Trabajo, se sancionarán de acuerdo a lo que prescriben las disposiciones pertinentes.

Para el caso de que las infracciones se hayan cometido en contra de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y el Código de la Niñez y la Adolescencia, respecto al trabajo infantil, se aplicarán las sanciones previstas en este último Código, que pueden ser de hasta mil dólares, para el empleador o para la persona que se beneficie del trabajo de la niña, niño o adolescentes.

En los casos de que la autoridad que conoce la infracción a las normas del Código del Trabajo, sean los Jueces Provinciales o los Inspectores del Trabajo, se pueden imponer multas de hasta cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Como se puede observar la sanción más severa que se puede imponer por el incumplimiento de las normas establecidas en el Código del Trabajo, a las personas responsables de esta infracción, es de doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, multa que resulta insignificante si se considera la gravedad de las consecuencias que puede ocasionar el incumplimiento de la Ley.

#### 4.3.3 DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS TRABAJADORES

Los derechos sociales son los que garantizan universalmente, es decir, a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, y no como mera caridad o



política asistencial, el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas (Vicente,

Los derechos sociales son los que humanizan a los individuos, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan. Son garantías de la igualdad y las libertades reales, pues la libertad no es posible si es imposible ejercerla por las condiciones materiales de existencia (Vicente, 2006).

La constitución de Ecuador tiene en específico un apartado en relación de los derechos sociales, el cual es el cuarto apartado y tiene el nombre de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual tiene 10 secciones, que se describen a continuación.

## DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

### De la propiedad

Art. 30.- La propiedad, en cualquiera de sus formas y mientras cumpla su función social, constituye un derecho que el Estado reconocerá y garantizará para la organización de la economía.

Deberá procurar el incremento y la redistribución del ingreso, y permitir el acceso de la población a los beneficios de la riqueza y el desarrollo.

Se reconocerá y garantizará la propiedad intelectual, en los términos previstos en la ley y de conformidad con los convenios y tratados vigentes.

## Del trabajo

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

## De la familia

Art. 37.- El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan íntegramente la consecución de sus fines. Esta se constituirá por vínculos jurídicos o de hecho y se basará en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

Protegerá el matrimonio, la maternidad y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar.

El matrimonio se fundará en el libre consentimiento de los contrayentes y en la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de los cónyuges.

## De la salud

Art. 42.- El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.

## De los grupos vulnerables

Art. 47.- En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

Art. 48.- Será obligación del Estado, la sociedad y la familia, promover con máxima prioridad el desarrollo integral de niños y adolescentes y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos. En todos los casos se aplicará el principio del interés superior de los niños, y sus derechos prevalecerán sobre los de los demás.

## De la seguridad social

Art. 55.- La seguridad social será deber del Estado y derecho irrenunciable de todos sus habitantes. Se prestará con la participación de los sectores público y privado, de conformidad con la ley.

Art. 56.- Se establece el sistema nacional de seguridad social. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad y suficiencia, para la atención de las necesidades individuales y colectivas, en procura del bien común.

Art. 57.- El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte.

## De la cultura

Art. 62.- La cultura es patrimonio del pueblo y constituye elemento esencial de su identidad. El Estado promoverá y estimulará la cultura, la creación, la formación artística y la investigación científica. Establecerá políticas permanentes para la conservación, restauración, protección y respeto del patrimonio cultural tangible e intangible, de la riqueza artística, histórica, lingüística y arqueológica de la nación, así como del conjunto de valores y manifestaciones diversas que configuran la identidad nacional, pluricultural y multiétnica. El Estado fomentará la interculturalidad, inspirará sus políticas e

integrará sus instituciones según los principios de equidad e igualdad de las culturas.

De la educación

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad.

Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos.

Art. 69.- El Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.

Las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas. “Art. 78.- Para asegurar el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones estatales de educación superior, el Estado garantizará su financiamiento e incrementará su patrimonio”<sup>18</sup>.

De la ciencia y tecnología Art. 80.- El Estado fomentará la ciencia y la tecnología, especialmente en todos los niveles educativos, dirigidas a mejorar la productividad, la competitividad, el manejo sustentable de los recursos naturales, y a satisfacer las necesidades básicas de la población.

De la comunicación Art. 81.- El Estado garantizará el derecho a acceder a fuentes de información; a buscar, recibir, conocer y difundir información objetiva, veraz, plural, oportuna y sin censura previa, de los acontecimientos de interés general, que preserve los valores de la comunidad, especialmente por parte de periodistas y comunicadores sociales.

---

<sup>18</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 32.

#### **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

Para estudiar la forma en que se ha regulado lo concerniente a la problemática de estudio en otras legislaciones se ha recurrido a analizar lo dispuesto en los siguientes ordenamientos jurídicos.

##### **4.4.1 CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

Artículo 1°.- Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2012, un reajuste de 5% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean determinadas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, establecidas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2012.

Artículo 2º.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del decreto ley N° 249, de 1974; el decreto ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del decreto ley N° 3.551, de 1981; el decreto con fuerza de ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el decreto con fuerza de ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el decreto con fuerza de ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la ley N° 19.297, al personal remunerado de conformidad al párrafo 3º del Título VI de la ley N° 19.640 y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo con el artículo 9º del decreto ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$44.226.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2012 sea igual o inferior a \$580.466.- y de \$23.466.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño



individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

“Artículo 3º.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2º del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley”<sup>19</sup>.

Artículo 4º.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 2º y 3º de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2º y de las entidades a que se refiere el artículo 3º, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 5º.- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al decreto ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2º de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición. El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 6º.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la ley N° 20.032, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2º de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o

Pero para el caso de que el empleador, tenga contratados a doscientos o más trabajadores, e incurra en el cometimiento de una infracción que no tenga señalada una sanción especial, podrá ser sancionada con la imposición de una multa que va desde, 247.71 hasta 4954 dólares.

El artículo del Código del Trabajo de Chile, que se está comentando, establece que si el número de trabajadores que tiene contratados el empleador es de nueve o menor a éste, el Inspector del Trabajo, podrá disponer la sustitución de la multa por la asistencia obligatoria a programas de capacitación promovidos por la Dirección del Trabajo, los que no podrán tener una duración mayor a dos semanas. Si el empleador no cumple la obligación de asistir a estos programas, se aplicará la multa originalmente impuesta, pero el valor de ésta se aumentará en un cinco por ciento.

Cuando la infracción sea a normas relacionadas con la higiene y seguridad laboral, el empleador podrá beneficiarse de la sustitución de la multa impuesta, por la incorporación de un programa de asistencia al cumplimiento, que esté orientado a lograr la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Si la conducta del empleador, se encuadra dentro de las infracciones relacionadas con el fuero sindical de los trabajadores, se impondrá una

#### **4.4.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA.**

ARTICULO 1º La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

ARTICULO 2º Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena.

Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

ARTICULO 3º En ninguna empresa o establecimiento el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá pasar del 45% en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieren usar el trabajo de éstas en una mayor proporción. Se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar las funciones de Director, Administrador, Consejero y Representante en las instituciones del Estado, y

en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero.

ARTICULO 4º Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

ARTICULO 5º- El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Conc.Art. 5º y siguientes del D. Reglamentario de la L.G.T.; y con el Art. 157 de la Constitución Política del Estado.

ARTICULO 6º. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Conc. Art. 6º del D. Reglamentario de la L.G. T.

ARTICULO 7º Si el contrato no determina el servicio a prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar el que corresponda a su estado y su condición, dentro del género de trabajo que forme el objeto de la empresa.

ARTICULO 8º Los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores;

los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquellos, y en su defecto, la del inspector del trabajo.

ARTICULO 9º Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno. Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá

Su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el inspector del trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo, salvo estipulación en contrario.

ARTICULO 10º Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá, mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

ARTICULO 11º La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia.

ARTICULO 12º-El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio.

En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono después de tres meses de trabajo

ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.

ARTICULO 13º Ley de 8 de diciembre de 1942. Art. 1º Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de ley el D.S. de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Art. 13 de la Ley dirá:

Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.

ARTICULO 14. Decreto Supremo 3642, de 11 de febrero de 1954. Artículo Unico. El Artículo 14 de la Ley

General del Trabajo dirá: En caso de cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, el crédito del obrero gozará de prelación conforme a la ley civil.

COMENTARIO: Este artículo de la L.G.T. es concordante con el 1345 del Código Civil y el 1591 del Código de Comercio, en lo que corresponde al pago preferente de salarios y beneficios sociales a los trabajadores.

ARTICULO 15º Procede también el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte del propietario En este último caso la obligación recaerá sobre los herederos.

ARTICULO 16º No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos ( D.S. 1592,de 19 de abril de 1949);
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;

ARTICULO 17º El Contrato a plazo fijo podrá rescindirse por cualquiera de las causas indicadas en el artículo anterior, y caso distinto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 13º.

ARTICULO 18º En caso de conflicto colectivo y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en el Capítulo pertinente de esta Ley, no se requerirá el aviso previo en la forma estatuida.

ARTICULO 19º El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los tres últimos meses desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Art. 13 del D.L. de 24 de mayo de 1939,modificado por el Art. 1º de la Ley de 8 de diciembre de 1942

---

<sup>20</sup> Código de trabajo de Bolivia



## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

### 5. MATERIALES Y MÉTODOS.

#### 5.1.- Materiales.

Dentro de la actual investigación de tesis utilicé los siguientes materiales:

Dentro del material de oficina, para la composición del informe final se empleó: papel, esferográficos, computador, memoria extraíble, etc.

Dentro de las fuentes de encuesta empleada están Códigos y Leyes así como la Constitución de la República y Legislación Comparada de otros Países relacionados con el tema, Diccionarios jurídicos como el de Guillermo Cabanellas y Revistas Judiciales.

#### 5.2.- Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica utilice los siguientes métodos:

- **Inductivo:** El cual me permitió establecer el nexo común de la problemática investigada en la presente Tesis de Grado. Este método me permitió identificar la situación real del Derecho y sus múltiples falencias lo cual enfoco en mi trabajo de tesis con diferentes conceptos y comentarios jurídicos

- **Deductivo:** El cual me sirvió para deducir los puntos más sobresalientes de la investigación literaria, que en forma conjunta con los resultados de la investigación de campo me permitirá establecer las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

- **Descriptivo:** El cual me permite enfocar al lector de una manera clara y precisa los conocimientos doctrinarios, jurídicos y críticos de la presente investigación para lograr una mejor comprensión y socialización de la temática, y lo cual se ve reflejado en la investigación de campo que se presenta con los respectivos gráficos estadísticos, interpretación y comentario del autor.

- **Método Científico**, el mismo que se desarrolla en las siguientes etapas:

- **Observación:** Es la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudó principalmente en lo que fue el acopio de información teórica y empírica.

- **Análisis:** el cual lo utilicé en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitió desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.

- **Síntesis:** Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual se materializó en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

- **Comparativo:** Es un método que permite equiparar dos objetos de estudio de similar naturaleza, el cual lo utilice en la comparación de las legislaciones extranjeras respecto de la de nuestro país.

Dentro de las técnicas utilizadas para la investigación de campo se encuentran la Encuesta y Entrevista, aplicadas en un número de 30 y 5 personas respectivamente, entre los que están funcionarios judiciales, empleados públicos, abogados en libre ejercicio y docentes de Derecho.

## 6.- RESULTADOS

### 6.1 Resultados de la encuesta

A continuación presento los resultados de campo obtenidos mediante la encuesta y la entrevista correspondiente y que detallo a continuación, lo que me permite demostrar lo que afirmo en mi trabajo de tesis.

#### PREGUNTA N° 1.

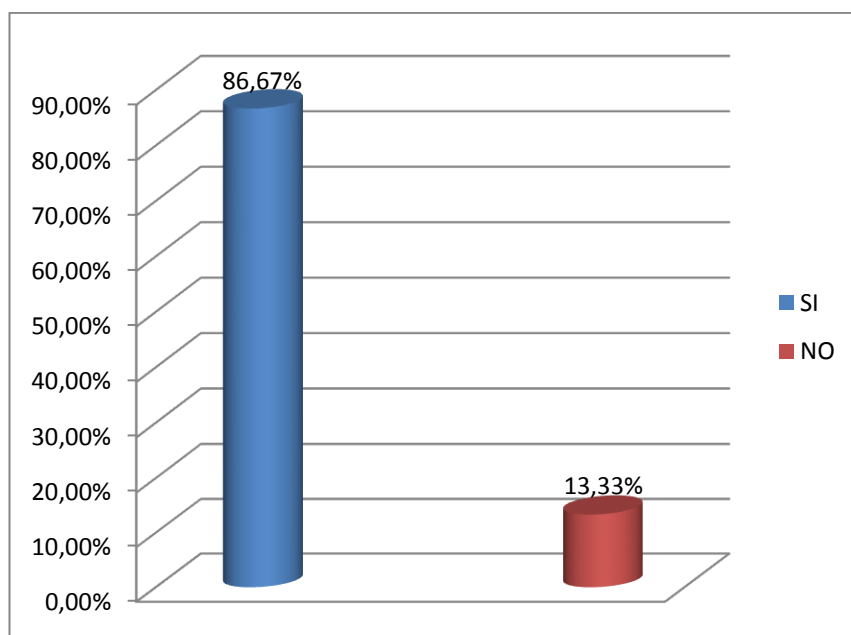
¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se dan casos en los que los empleadores incumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral?

**CUADRO N° 1**

RESPUESTA	f	%
SI	26	86.67
NO	4	13.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Abogados en libre ejercicio Profesional  
Autor:: Lorenzo Elías Zapata Peña

**REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 1**



## **INTERPRETACIÓN:**

Veintiséis personas que corresponden al 86.67% de la población investigada, consideran que en la sociedad ecuatoriana se dan casos, en los que los empleadores, incumplen las normas que están previstas en el Código del Trabajo, con la finalidad de regular la relación jurídica laboral. Mientras 4 que corresponden al 13.33%, dicen que los empleadores, no quebrantan las reglas tipificadas en la normativa legal del trabajo Código.

## **ANÁLISIS:**

Concurren muchas circunstancias en las que se puede demostrar que los empleadores, no cumplen las normas situadas a regular adecuadamente la realidad legal con el trabajador.

Los empleadores mantienen en la mayoría de los casos conductas de irrespeto a las normas orientadas a garantizar los derechos de los trabajadores.

En el Ecuador existe de parte de los empleadores una conducta irresponsable, respecto al cumplimiento de las normas previstas para regular la relación jurídica laboral.

Se dan casos en los cuales los empleadores, no observan y cumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular las relaciones jurídicas empleador trabajador.

## PREGUNTA N° 2.

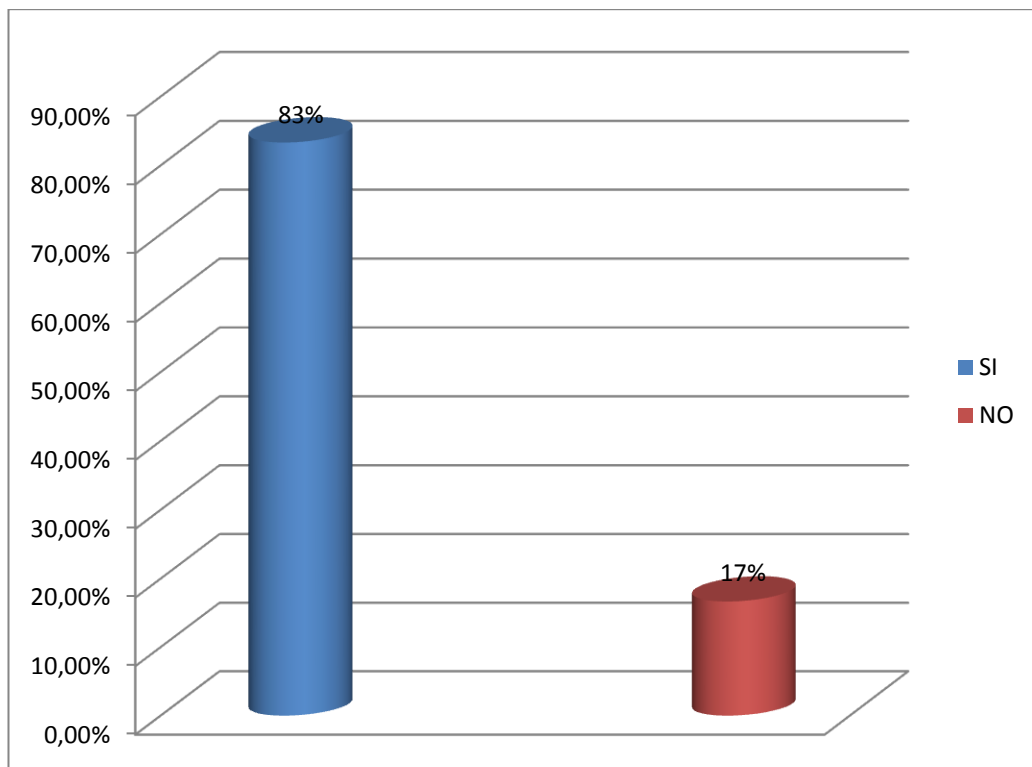
¿Según su opinión, se dan en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, infracciones cometidas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo?

**CUADRO N° 2**

RESPUESTA	f	%
SI	25	83.33
NO	5	16.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Abogados en libre ejercicio Profesional  
Autor: Lorenzo Elías Zapata Peña

**REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 2**



## **INTERPRETACIÓN:**

De 30 encuestados 25, que representan el 83.% del total de encuestados, manifestaron que si se dan en la escenario legal laboral, infracciones realizadas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no se hallan castigadas de manera concreta en el Código del Trabajo. Mientras que 5 encuestados que representan el 17% del total, manifiestan que, en el contexto legal laboral ecuatoriana, no se dan trasgresiones de parte del empleador, en contra de los derechos del trabajador

## **ANÁLISIS:**

Los profesionales del derecho que contestaron de forma positiva la interrogante, al argumentar su respuesta, señalan criterios como los siguientes:

Existen algunos comportamientos del empleador que pueden afectar los derechos de los trabajadores, los cuales no tienen una sanción específica.

El Código del Trabajo, señala algunas prohibiciones al empleador, para cuyo incumplimiento no existe especificada una sanción.

Hay en la legislación laboral ecuatoriana, algunas normas que señalan comportamientos del empleador, que afectan los derechos del trabajador, pero sin embargo no contemplan la sanción a imponerse en estos casos.

Las normas existentes en la actualidad, algunas de ellas al menos, contemplan comportamientos que son prohibidos al empleador, pero no se señala que sanción se aplicaría en caso de no acatar esa prohibición.

### PREGUNTA N°3

¿Considera Usted, que el régimen sancionador previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, son demasiado leves?

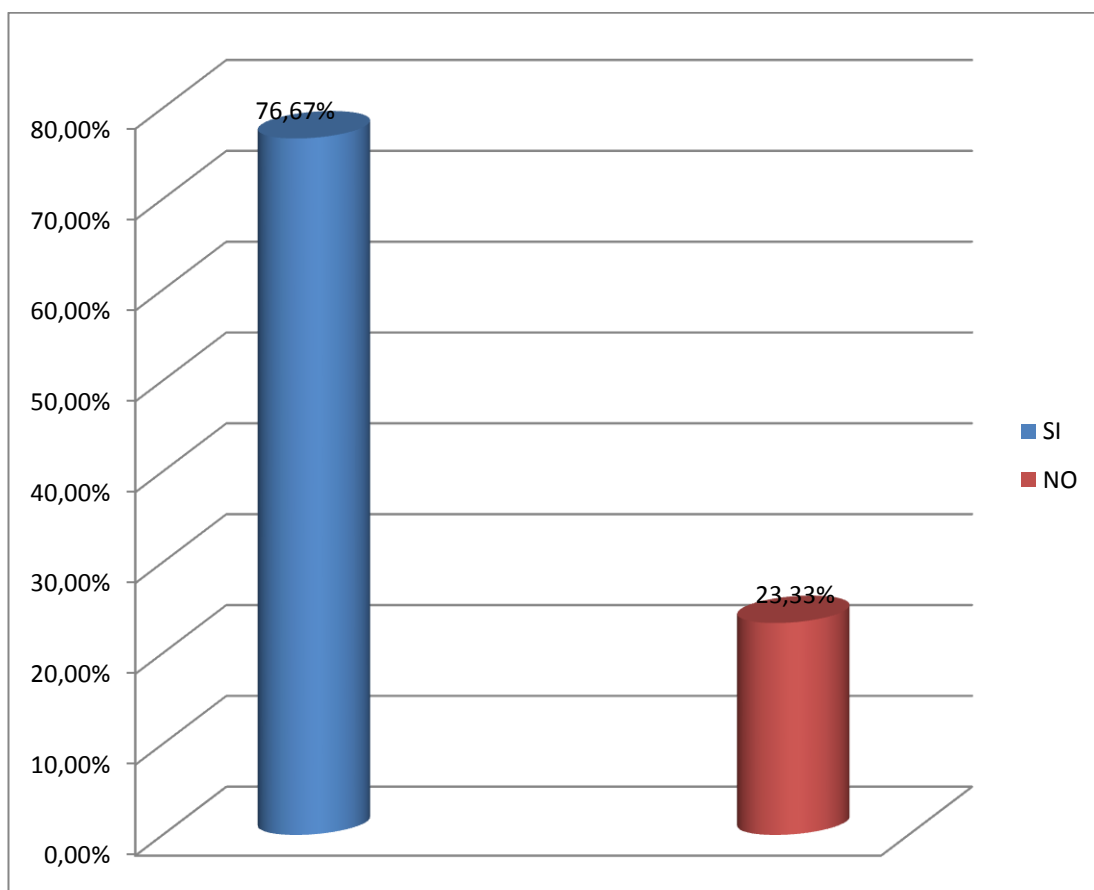
**CUADRO N° 3**

RESPUESTA	f	%
SI	23	76.67
NO	7	23.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Abogados en libre ejercicio Profesional

Autor: Lorenzo Elías Zapata Peña

### REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 3



### **INTERPRETACIÓN:**

De 30 encuestados que corresponden al 76.67% consideran que el régimen sancionador que está previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, no tienen determinada una sanción especial las que existen son demasiado leves, mientras que siete encuestados que representan el 23.33%, dan una contestación de que si existe, es decir si están de acuerdo con que el régimen sancionador vislumbrado en el Código del Trabajo, para las transgresiones contra los derechos del trabajador, que no tienen marcada una sanción específica, son demasiado leves.

### **ANÁLISIS:**

Las personas participantes en la encuesta, que manifiestan un criterio positivo respecto de la pregunta formulada, para justificar su respuesta señalan razones como las siguientes.

Se observan sanciones económicas excesivas bajas, para sancionar el actuación del empleador.

Los castigos marcados en el Código del Trabajo, son leves pues se circunscriben a imputar multas que no están conformes con la realidad económica presente.

No hay una sanción efectiva para garantizar que se respeten los derechos del trabajador.

Consta un juicio demasiado apacible para sancionar al empleador lo que hace que este desacate de forma decidida los derechos del trabajador.

### **PREGUNTA N° 4.**



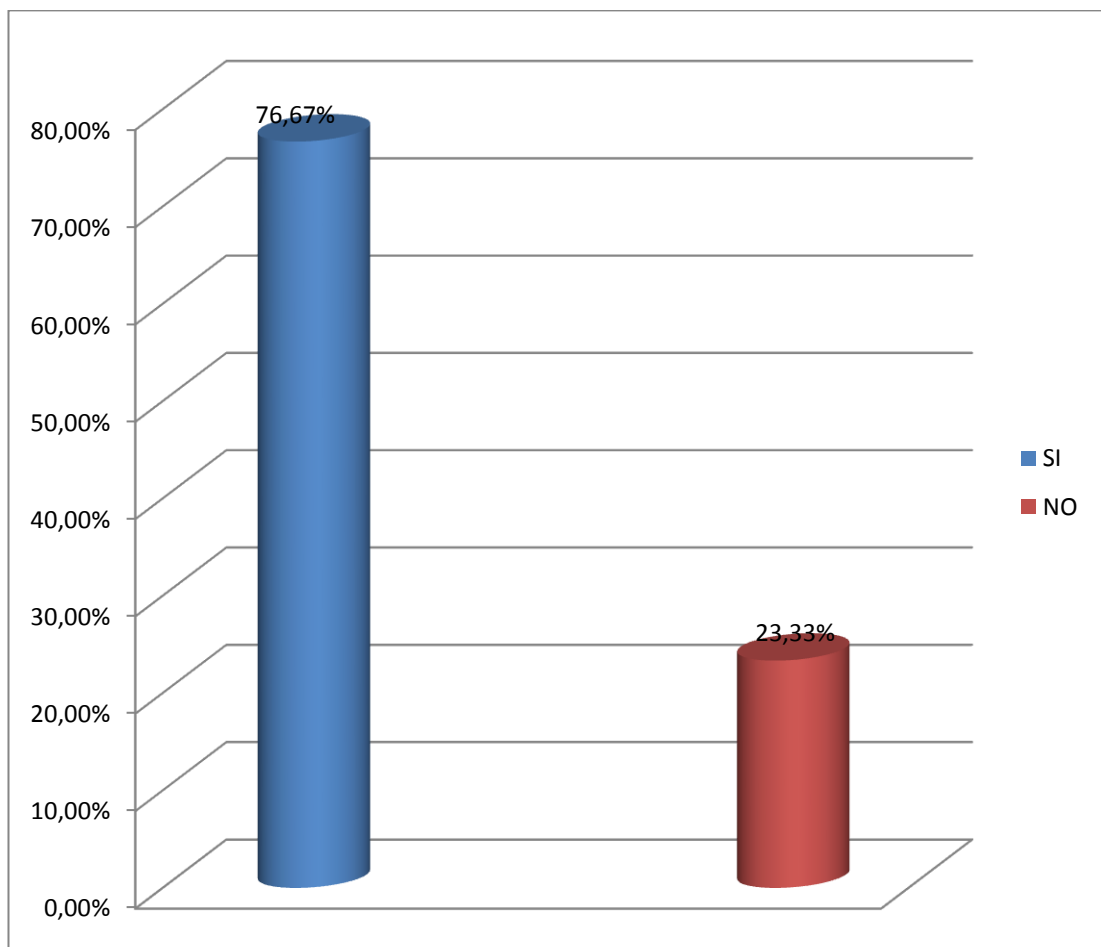
¿De acuerdo a su criterio, cree que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, para las que el Código del Trabajo no señala una sanción especial, cumple con el principio de proporcionalidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

**CUADRO N° 4**

RESPUESTA	f	%
SI	23	76.67
NO	7	23.33
TOTAL:	30	100.00

**FUENTE:** Abogados en libre ejercicio Profesional  
**Autor:** Lorenzo Elías Zapata Peña.

**REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 4**



## **INTERPRETACIÓN.**

De los 30 encuestados, 23 que representan el 76.67% consideran que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, el Código del Trabajo, no determina una norma especial, no efectúan con el principio de proporcionalidad determinado en la Constitución de la República; mientras tanto que siete encuestados, que corresponden al 23.33% manifiestan que, el principio de proporcionalidad entre transgresiones y sanciones, que está tipificado en la Constitución de la República, si se cumple lo previsto en el Código del Trabajo, para castigar aquellas transgresiones del empleador que no tienen constituida una sanción específica.

## **ANALISIS:**

Las sanciones previstas en la actualidad, son demasiado leves en consecuencia no tienen una relación directa con el perjuicio causado al trabajador.

Los criterios sancionadores previstos en el Código del Trabajo, incumplen el principio de proporcionalidad.

La proporcionalidad busca equiparar la gravedad de la conducta cometida, con la severidad de la sanción que se debe aplicar al responsable en este caso al empleador, esto es lo que no se cumple en la actualidad.

Las sanciones que se han establecido en el Código del Trabajo, no tienen relación con el perjuicio que se puede ocasionar al trabajador afectado.

El Código del Trabajo cumple adecuadamente con todas las normas señaladas en la Constitución de la República del Ecuador las normas previstas para sancionar al empleador que afecta los derechos del trabajador son suficientes y adecuados.

Considerando las opiniones que se han obtenido en esta pregunta, sirven para confirmar que no se cumple el criterio de proporcionalidad señalado en la Constitución de la República del Ecuador, en las sanciones que se deben aplicar al empleador, por comportamientos que no tienen una sanción específica señalada en el Código del Trabajo.

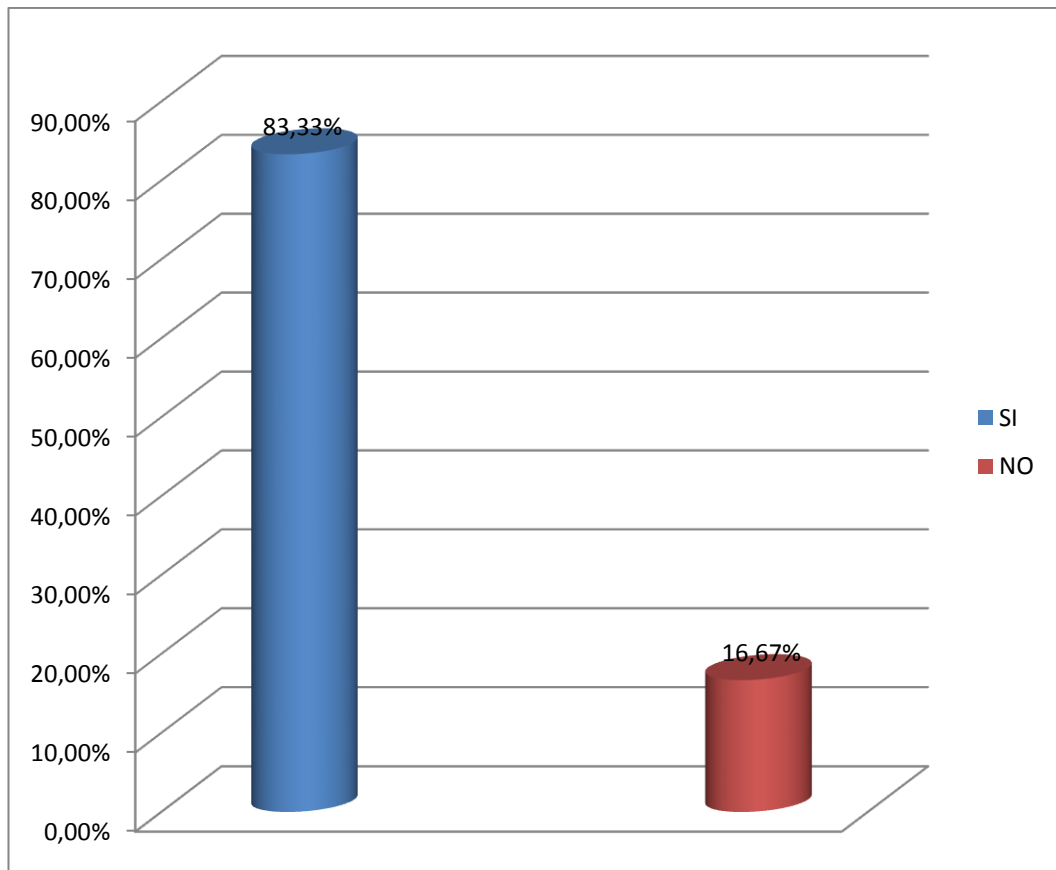
**PREGUNTA N° 5.** ¿Usted. Cree necesario que se reforme el Código de Trabajo, imponiendo drásticas sanciones al empleador, contra las violaciones de los derechos constitucionales y legales del trabajador?

**CUADRO N° 5**

RESPUESTA	f	%
SI	25	83.33
NO	5	16.67
TOTAL:	30	100.00

**FUENTE:** Abogados en libre ejercicio Profesional.  
**Autor:** Lorenzo Elías Zapata Peña.

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 5



### INTERPRETACIÓN:

De 30 encuestados, que corresponden al 83.33% dicen que es pertinente que se efectúe una propuesta de reforma legal, al Código del Trabajo, con la fin de que sancione, las infracciones del empleador, contra los derechos del trabajador, que no tienen una sanción específica, para la violación de los principios y derechos del trabajador, mientras que cinco encuestados, que representan el 16.67% manifiestan que no están de acuerdo con que se efectúe ninguna reforma al Código del Trabajo.

**ANÁLISIS:**

Se debe proceder a la reformar el Código de Trabajo a fin de que el empleador no viole los derechos del Comparto la necesidad de que se haga la reforma, porque es pertinente sancionar de forma más severa al empleador que irrespeta los derechos del trabajador.

Por otra parte la minoría de encuestados dicen que No es conveniente que se planteen una reforma porque la normativa del Código del Trabajo, es suficiente para sancionar las conductas del empleador que viola los principios y derechos del trabajador y por lo tanto concluyen diciendo que La reforma al Código del Trabajo, no es adecuada por cuanto existen las normas suficientes para garantizar la vigencia de los derechos del trabajador.

## **6.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.**

con la finalidad de conocer los criterios de los entrevistados que son jueces del trabajo, así como inspectores del trabajo del ministerio de relaciones laborales de acuerdo a las siguientes preguntas.

### **PRIMERA ENTREVISTA A JUEZ PROVINCIAL DE TRABAJO**

#### **PREGUNTA N° 1.**

¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se dan casos en los que los empleadores incumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral?

El Código del Trabajo contempla una sanción aplicable a todas las conductas que no tienen una sanción específica; sin embargo acogiendo el sentido de su pregunta, debo decir que existen algunas infracciones que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo

#### **PREGUNTA N° 2.**

¿Según su opinión, se dan en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, infracciones cometidas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo?

La máxima sanción que puede imponerse en el caso de la facultad conferida a nosotros es de cincuenta dólares, el director del trabajo puede imponer multas de hasta doscientos dólares, estos criterios son demasiado leves si se considera que los comportamientos que pretenden sancionar pueden

ocasionar perjuicios graves para la vigencia de los derechos de los trabajadores.

### **PREGUNTA N°3**

¿Considera Usted, que el régimen sancionador previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, son demasiado leves?

Como dije antes, las sanciones previstas en la actualidad son leves, y no guardan proporción con la afectación y gravedad del perjuicio ocasionado a los trabajadores

### **PREGUNTA N° 4.**

¿De acuerdo a su criterio, cree que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, para las que el Código del Trabajo no señala una sanción especial, cumple con el principio de proporcionalidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

Considero que debe realizarse el planteamiento de una reforma jurídica al Código del Trabajo, ya que es necesario que el trabajador se sienta respaldado de manera más efectiva para exigir el respeto a sus derechos

## **6.3 SEGUNDA ENTREVISTA A JUEZ DEL TRABAJO.**

### **PREGUNTA N° 1.**

¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se dan casos en los que los empleadores incumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral?

Se evidencian muchas conductas de parte de los empleadores ecuatorianos, las cuales no están consideradas con una sanción específica en el Código del Trabajo.

**PREGUNTA N° 2.**

¿Según su opinión, se dan en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, infracciones cometidas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo?

Doscientos dólares es la máxima pena que se puede aplicar de acuerdo con el Código del Trabajo, este castigo es leve puesto que no constituye un resarcimiento apropiado para los daños que produce al trabajador el actuación del empleador.

**PREGUNTA N°3**

¿Considera Usted, que el régimen sancionador previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, son demasiado leves?

No hay proporción entre la pena demasiado leve tipificada en el Código del Trabajo, y la afectación de los derechos del trabajador, causada a efecto de la conducta adoptada por parte del empleador.

**PREGUNTA N° 4.**

¿De acuerdo a su criterio, cree que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, para las que el Código del Trabajo no señala una sanción especial, cumple con el principio de proporcionalidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

No cumple con este principio en su totalidad establecido en la Constitución de la República.



## **7. DISCUSIÓN**

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

Los objetivos que se plantearon para ser verificados en este trabajo investigativo, son los siguientes:

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre el código de trabajo del art. 628, sobre la violación de las disposiciones aplicables a favor del trabajador por parte del empleador.

Este objetivo se cumple porque en el marco jurídico de la revisión de literatura se realizó un análisis detallado de las disposiciones que constan en la Constitución de la República del Ecuador, Instrumentos Jurídicos Ecuatorianos, Código del Trabajo y Legislación Comparada, acerca de la forma en que se sanciona las conductas de los empleadores que incumplen los derechos de los trabajadores. Este estudio se complementa con la revisión de las opiniones conceptuales y doctrinarias que se presentan en la investigación, sobre la base de los criterios que acerca de los temas tratados en ella, se han vertido de parte de los tratadistas del derecho laboral a nivel nacional e internacional, obteniendo con ello elementos trascendentales para la estructuración de la base teórica del trabajo.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Determinar que los empleadores violan las disposiciones legales pertinentes a favor del trabajador, lo que causa perjuicio a la clase obrera.

De acuerdo con las opiniones que se han obtenido en la primera y segunda pregunta de la encuesta es posible determinar que en la sociedad ecuatoriana si se han dado casos en los cuales los empleadores, incurren en la inobservancia e incumplimiento de las normas prevista en el Código del Trabajo, para las que este cuerpo legal no ha señalado una sanción específica.

Además las opiniones que presentan las personas entrevistadas, como respuesta a la primera interrogante que se les planteó, permiten establecer el criterio de ellas, en el sentido de que si se dan en la sociedad ecuatoriana, casos en que los empleadores incurren en el cometimiento de las conductas descritas específica.

- Establecer que las sanciones que contempla la legislación laboral ecuatoriana, respecto de las violaciones a las normas a favor del trabajador por parte de los empleadores es demasiado ínfima.

La mayoría de opiniones positivas manifestadas por las personas encuestadas al responder la tercera pregunta de la encuesta, permiten determinar que el régimen a través del cual se sanciona las infracciones

contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial en las disposiciones del Código del Trabajo, es demasiado leve y por lo mismo insuficiente para sancionar la conducta del empleador.

- Presentar una propuesta de reforma al art. 628 del Código de Trabajo, a fin de que se establezca una sanción severa que ponga fin a la violación de estas normas por parte del empleador.

Los resultados que se han obtenido de parte de las personas encuestadas en la quinta pregunta que se les planteó, permiten establecer que la mayoría de ellos aceptan que sería conveniente plantear una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, orientada a hacer más severo el régimen sancionador para las infracciones cometidas por el empleador en contra de los derechos de los trabajadores, que no tienen señalada una sanción específica en las disposiciones del Código del Trabajo.

## **7.2 CONSTRATACIÓN DE HIPÓTESIS.**

El Código del Trabajo, establece sanciones demasiado ínfimas, para el caso de violaciones por parte del empleador en contra del trabajador, lo que causa perjuicio a los trabajadores, violando principios constitucionales por lo que se hace necesaria una reforma al art. 628 del Código de Trabajo ecuatoriano.

La hipótesis anterior se confirma principalmente porque en el estudio realizado en la parte correspondiente a la revisión de literatura, y de forma específica en el marco jurídico, se analizó el artículo 628 del Código del Trabajo, que es el que contiene las sanciones que se impondrán al empleador, que incurra en una infracción contra los derechos del trabajador que no tiene determinada una sanción específica. En ese análisis detallado, se corrobora que las multas que están previstas actualmente son demasiado leves.

Los criterios señalados en la tercera pregunta de la encuesta y la segunda pregunta de la entrevista permiten determinar, que el criterio de las personas que participaron en ellas, es de que el régimen sancionador previsto actualmente en el Código del Trabajo, para aquellas infracciones que no tienen establecida una sanción específica, es en efecto, demasiado leve.

Asimismo, de acuerdo con las respuestas obtenidas de parte de las personas encuestadas, en la segunda pregunta planteada; y los criterios de los entrevistados, manifestados en la tercera pregunta que se les formuló, permiten determinar que el régimen sancionador previsto para las conductas de los empleadores que no tienen señalada una sanción específica en el Código del Trabajo, no se ajusta al principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones que de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, es de obligatoria aplicación en

todos los procesos en que se determinen derechos y obligaciones de cualquier índole, como es justamente el caso del proceso laboral.

Finalmente en la quinta pregunta planteada a las personas encuestadas, se obtiene un criterio mayoritario en el sentido de que se debe plantear una reforma al Código del Trabajo, para sancionar más drásticamente a los empleadores que no cumplen las disposiciones del mencionado Código, que no tienen prevista una sanción especial, y que en consecuencia afectan la vigencia de los derechos de los trabajadores.

Coherente con este criterio, es el manifestado por las personas entrevistadas que en la cuarta pregunta de la entrevista, señalan que están de acuerdo con que se realice el planteamiento de la reforma antes sugerida.

Los elementos anteriores son suficientes para dar por contrastada en forma positiva la hipótesis planteada, corroborando de este modo la existencia del problema jurídico investigado, y la necesidad de plantear una alternativa jurídica de solución para el mismo.

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

Los elementos que aportan los fundamentos suficientes para que se realice el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo,

orientada a sancionar más severamente, a los empleadores, que incumplen las normas del mencionado Código que no tienen prevista una sanción específica, son las siguientes.

El proceso laboral oral, es un proceso en el cual se determinan derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación jurídica entre empleador y trabajador, de allí que en su sustanciación es de obligatoria aplicación el precepto contenido en el numeral 6 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, es decir la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones aplicables a los responsables de las mismas.

Además de eso en el estudio del artículo 628 del Código del Trabajo se logra establecer que las penas pecuniarias, que alcanzan en el caso más grave a una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, no guardan una directa relación con la gravedad de la conducta cometida por el empleador, y mucho menos con los efectos negativos y las consecuencias que se generan para la vigencia de los derechos del trabajador. Incluso, ni siquiera son proporcionales, a la realidad socioeconómica en la que se desarrollan actualmente en la sociedad ecuatoriana, las relaciones jurídicas laborales entre empleador y trabajador.

Hay que mencionar también que en otras legislaciones laborales, de países como por ejemplo Chile y Bolivia, se aplica un criterio sancionador, basado en la imposición de multas al empleador responsable de incumplir aquellas disposiciones de la Ley que no tienen prevista una sanción específica. Pero en los ordenamientos jurídicos de los dos países antes mencionados, se incorpora un régimen severo para sancionar el comportamiento del empleador.

A los elementos incorporados hasta ahora debe sumarse el hecho de que conforme a la información objetiva presentada en este trabajo, el criterio de las personas encuestadas y entrevistadas, que son profesionales del Derecho, es de que existe un criterio sancionador demasiado leve, para castigar al empleador que incurre en el incumplimiento de una de las disposiciones del Código del Trabajo que no tiene señalada una sanción específica.

Estas personas asumen también como una necesidad evidente, la de incorporar reformas a la legislación laboral ecuatoriana, de manera que el régimen para sancionar este tipo de conducta sea más severo y de esta forma se garantice el derecho a una tutela jurídica efectiva, y a la seguridad jurídica de todos los trabajadores.

Todos los elementos que se han mencionado hasta ahora constituyen fundamentos contundentes para demostrar que existe la necesidad de que se plantee una reforma jurídica, al Código del Trabajo, para que se incluya

de manera específica, sanciones más drásticas para las personas responsables del incumplimiento de las disposiciones legales, de orden laboral, que no contienen una sanción específica.

Es luego de haber corroborado todos los elementos anteriores, que se decidió definitivamente por realizar el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, la cual consta en la parte final de este trabajo investigativo.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los... días del mes de... de dos mil catorce.

f.) La Presidenta

f.) El Secretaria



## 8. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arriba en este trabajo, luego de la elaboración de la parte teórica y de la presentación de los resultados que se han obtenido en la ejecución del mismo, son las siguientes:

- ✓ En la sociedad ecuatoriana se dan casos en los cuales los empleadores, incurren en el incumplimiento de las normas jurídicas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral, existente con el empleador.
- ✓ En la realidad jurídica laboral ecuatoriana, se evidencian casos de infracciones que son cometidas por el empleador, en contra de los derechos del trabajador, las cuales no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo.
- ✓ El régimen sancionador que actualmente está previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, es demasiado leve.
- ✓ El régimen previsto en el Código del Trabajo, para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas de forma especial, no cumple con el principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones, aplicables a todos los

proceso en que se determinan derechos y obligaciones, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador.

- ✓ Sería oportuno realizar el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de que el régimen previsto actualmente para sancionar las infracciones del empleador contra los derechos del trabajador, que no tienen una sanción especial, sea más severo y se adapte al principio de proporcionalidad, garantizando la tutela judicial efectiva, y la seguridad jurídica para el trabajador.

## 9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se considera oportuno plantear, sobre la problemática que ha sido estudiada en este trabajo, son las siguientes:

- ✓ A los trabajadores ecuatorianos, con la finalidad de que recurran ante las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y a las Jueces de Trabajo, para hacer valer sus derechos, cuando estos se vean conculcados por el incumplimiento de alguna de las disposiciones del Código del Trabajo, por parte del empleador.
  
- ✓ A los empleadores ecuatorianos, para que mantengan una conducta de observancia permanente a los preceptos del Código del Trabajo, que protegen los derechos del trabajador y que sobre todo cumplan con todas las obligaciones y observen las prohibiciones señaladas en el mencionado Código, para que puedan evitar inconvenientes jurídicos, que les signifiquen el pago de sanciones.
  
- ✓ A las abogadas y abogados en libre ejercicio que desempeñan su actividad profesional en la sociedad ecuatoriana, con la finalidad de que se informen del régimen jurídico laboral y puedan defender de manera eficiente los derechos de los trabajadores, y de que exijan a las autoridades competentes la aplicación drástica del régimen

sancionador, para el responsable de conculcar y vulnerar los derechos de sus representados.

- ✓ A las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y a los Jueces Provinciales del Trabajo, con competencia para aplicar las sanciones previstas en el Código del Trabajo, que al determinar la sanción consideren la gravedad del daño ocasionado, de manera que puedan graduar la pena en consideración con los perjuicios sufridos por el trabajador, de este modo se dará cumplimiento al principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones previsto en la Constitución de la República del Ecuador.
  
- ✓ A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, para que a través de la Comisión de los Derechos Laborales y Sociales, se proceda a analizar la propuesta jurídica que constan en la parte final de este trabajo, con la finalidad de que si se considera oportuno, se proceda a la incorporación de la misma en el Código del Trabajo, para tutelar de forma efectiva los derechos del trabajador.

## 9.1 PROPUESTA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL  
DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

### **CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, establece como una garantía del debido proceso, la proporcionalidad entre infracciones y sanciones;

QUE, el Código del Trabajo, al señalar las sanciones aplicables a las violaciones de sus normas, que no tienen señalada una sanción específica contempla sanciones pecuniarias muy leves;

QUE, en la sociedad ecuatoriana se dan muchos casos en los que los empleadores incurren en la violación e inobservancia de las normas del Código del Trabajo que no tienen una sanción específica, afectando la vigencia de los derechos del empleador;

QUE, las sanciones establecidas en el Código del Trabajo, para la violación de las normas que no tienen prevista una sanción específica, no guardan una relación con las características socioeconómicas de la sociedad ecuatoriana actual; y,

QUE, es necesario garantizar de la mejor forma posible la vigencia de los derechos de los trabajadores ecuatorianos;

Por la facultad que le confiere el numeral 6 del artículo 120, resuelve expedir la siguiente:

### LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el artículo 628, por el siguiente:

“Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- El incumplimiento de los preceptos contenidos en las normas de este Código, será sancionado de acuerdo con lo previsto en los artículos pertinentes.

Si no se ha fijado una sanción específica, para la violación de las normas de este Código, la autoridad que conozca de la infracción puede imponer multas que van desde una remuneración básica unificada, hasta diez remuneraciones básicas unificadas.

En caso de reincidencia, se impondrá la multa señalada en el inciso anterior en su grado más alto.

Cuando el empleador se beneficie del trabajo de una niña, niño o adolescente, o vulnere los derechos de un adolescente mayor de quince

años que desempeñe un trabajo excepcional, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código de la Niñez y la Adolescencia, se aplicará la pena prevista en el inciso segundo de este artículo en su grado más alto”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas que en sus preceptos se opongan a lo dispuesto en la presente Ley, quedan derogadas.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ley, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en la ciudad de Quito, a los ..... días, del mes de ....., del año 2014

**f). Presidenta**

**f). Secretaria**

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ AGUILAR AGUILAR Leonidas, Derecho Latoral Teórico y Práctico, Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral Oral, Primera Edición, Cuenca-Ecuador, 2008.
- ✓ ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del Trabajo, Edición Actualizada, Casa Editorial Bosch, Madrid-España, 2002.
- ✓ BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manuel de Derecho Laboral, Teoría y Práctica, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, 27ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001.
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 32.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- ✓ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Colección Ambar, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.



- ✓ DICCIONARIO ENCARTA 2012, Proporción, Editorial Microsoft Corporation Inc., Derechos Reservados, 2012.
- ✓ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA LEX, Nueva edición Totalmente Actualizada, Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid-España, 2001.
- ✓ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo 14, Versión Actualizada, Editorial Bibliográfica Omeba, México D.F., 2007.
- ✓ GARCÍA FALCONÍ, José, MANUAL DE PRÁCTICA PROCESAL CONSTITUCIONAL, Quito-Ecuador, 2001.
- ✓ <http://es.scribd.com/doc/6538589/Contrato-Locacion-de-Servicios>
- ✓ <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>
- ✓ <http://forodelderecho.blogcindario.com/2008/02/00181>
- ✓ <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>
- ✓ [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf)
- ✓ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>
- ✓ <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- ✓ HURTADO POZO, José, Manual de Derecho Penal, Editorial Nacional, Lima-Perú, 2008.

11.ANEXOS



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

**PROYECTO DE TESIS.**

**TEMA**

**“REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR”.**

**PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA  
OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO**

**AUTOR: LORENZO ELIAS ZAPATA PEÑA**

**Loja – Ecuador**

**2013 - 2014**

**1. TEMA:**

**“REFORMA DEL ART. 628 DEL CODIGO DE TRABAJO ECUATOTIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR”.**

**2. PROBLEMÁTICA:**

En el marco de los derechos humanos, el trabajo se refiere a toda actividad que una persona ejecuta en beneficio de otra, bajo su subordinación o dependencia y por la que recibe a cambio una remuneración.

Esa actividad humana, que puede ser material o intelectual, permanente o transitoria, debe ser desarrollada bajo condiciones dignas y justas. Estas son las principales situaciones en que se viola el derecho laboral en nuestro país

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como: por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, entre otras, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte: primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso

obligatorio.

En algunos casos, los empleadores incumplen los pagos a que tiene derecho el trabajador y se le obliga a cumplir horarios excesivos sin pagos acordes a la ley.

Una persona trabaja por las tardes en un local de comidas rápidas y así cumple con un horario de medio tiempo. Sin embargo, el pago recibido no corresponde a la remuneración que debe recibir por el servicio prestado, de acuerdo con lo estipulado en la ley.

Cuando el empleador toma la decisión de despedir al trabajador sin que para ello medie una justa causa, o cuando da lugar a la terminación del contrato basado en alguna justa causa de la ley, el primero deberá al segundo una indemnización que está definida en las normas laborales.

Los despidos pueden ocasionarse por las acciones más diversas y complejas, que van desde malas relaciones con los jefes, abuso de poder, manipulación del cargo y diferencias ideológicas, entre otras, las cuales conducen al empleador a tomar decisiones arbitrarias e injustas que culminan en despidos.

En algunas circunstancias, las condiciones de trabajo a que se ve expuesta una persona son nocivas para su salud física, mental y psicológica, y no responden a los términos establecidos por la ley. Esas condiciones se

refieren, entre otros aspectos, a la seguridad y la higiene en el trabajo, el descanso y la duración de la jornada laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, establece en el numeral 6 del artículo 76, el principio de proporcionalidad, que tiene que ver con el hecho de que se impondrán sanciones proporcionales o equivalentes a la gravedad de la conducta ilegal cometida.

Esta norma es aplicable a todos los procesos en los que se pretenda determinar la existencia de obligaciones o de derechos para las partes litigantes.

El principio constitucional anterior, es contradicho por lo que dispone el artículo 628 del Código del trabajo, pues esta norma establece que cuando no se haya fijado una sanción especial para las infracciones contra los derechos de los trabajadores prescritas en él, el Director Regional del Trabajo, podrá imponer multas de hasta doscientos dólares, y los jueces e inspectores del trabajo podrá imponer multas de hasta cincuenta dólares.

Es decir que las sanciones pecuniarias, se impondrían a los empleadores que incurran en conductas como por ejemplo: no realizar el examen médico de aptitud a los trabajadores, no remitir el comprobante respecto del pago de utilidades a los trabajadores, el incumplimiento de los fallos en los contratos colectivos, estas infracciones no tienen una sanción específica y lesionan de manera directa y severa derechos trascendentales de los trabajadores reconocidos en la Constitución y en el Código del Trabajo, por lo que la

sanción de hasta doscientos dólares que se puede aplicar de acuerdo al artículo 628 del mencionado Código, resulta insignificante y desproporcionada en relación con la gravedad de los perjuicios causados a los trabajadores.

Por lo tanto el régimen sancionador al que se ha hecho referencia desde mi punto de vista es muy leve, y no representa una garantía eficiente frente a la vulneración de derechos de que puede ser objeto el trabajador, por tanto sería conveniente incrementar la sanción pecuniaria al empleador responsable de violentar los preceptos jurídicos establecidos en el Código del Trabajo, tomando en cuenta para ello el principio de proporcionalidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

### **3. JUSTIFICACIÓN:**

Desde el punto de vista social, se justifica la realización de este trabajo investigativo, porque se enmarca dentro de una legislación laboral con repercusión social, ya que al violar las disposiciones a favor del trabajador por parte del empleador, hace que se eleve a la propuesta de cambio, y con ello se garantice los derechos constitucionales y legales de los trabajadores y ciudadanía en general.

Desde el punto de vista jurídico, se justifica porque, se realizará un estudio jurídico y doctrinario de la problemática antes descrita y que esto permite hacer un análisis jurídico de la normativa que me apresto a realizar una propuesta de reforma dentro del Código de Trabajo y que se enmarca dentro

de la Constitución de la República, así mismo se apertura el análisis y propuesta en relación con otros cuerpos legales de países que se desenvuelvan con principios relacionados con nuestra legislación, así mismo con decretos y resoluciones tanto nacional como a nivel internacional.

También se justifica en el orden Académico, puesto que la Universidad Nacional de Loja, en su reglamento como en su norma estatutaria establece como requisito, la realización de tesis para poder obtener el título respectivo.

Además se justifica, la realización de este trabajo investigativo de tesis, ya que cuento con los recursos necesarios tanto en el orden bibliográfico como económico, y la predisposición para la realización de esta investigación y cumplir con la meta deseada.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1 OBJETIVO GENERAL:**

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre el código de trabajo del art. 628, sobre la violación de las disposiciones aplicables a favor del trabajador por parte del empleador.

##### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Determinar que los empleadores violan las disposiciones legales pertinentes a favor del trabajador, lo que causa perjuicio a la clase obrera.

- Establecer que las sanciones que contempla la legislación laboral ecuatoriana, respecto de las violaciones a las normas a favor del trabajador por parte de los empleadores es demasiado ínfima.
- Presentar una propuesta de reforma al art. 628 del Código de Trabajo, a fin de que se establezca una sanción severa que ponga fin a la violación de estas normas por parte del empleador.

## **5. HIPÓTESIS:**

El Código del Trabajo, establece sanciones demasiado ínfimas, para el caso de violaciones por parte del empleador en contra del trabajador, lo que causa perjuicio a los trabajadores, violando principios constitucionales por lo que se hace necesaria una reforma al art. 628 del Código de Trabajo ecuatoriano.

## **6. MARCO TÉORICO:**

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



A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El Código del Trabajo ecuatoriano, determina en forma expresa las sanciones que sería aplicables a los empleadores al momento de que se viole los principios a favor de los trabajadores, sin embargo esto se contradice con lo que determina la Constitución de la República, que determina la igualdad de derechos de las personas y especialmente a lo que nos referimos en cuanto a las disposiciones a favor de los trabajadores y que estas se ven vulneradas por los empleadores. Existen disposiciones que contradicen el principio de proporcionalidad, señalado como garantía del debido proceso en la Constitución de la República del Ecuador, es importante entender inicialmente en que consiste este principio.

El término proporcionalidad, en su acepción castellana significa: “Relación o correspondencia debida a las partes con un todo o de una cosa con otra, en cuanto a magnitud, cantidad o grado”. De ahí que al hablar de proporcionalidad se está haciendo referencia a la correspondencia entre una cosa y otra.

De manera amplia puede decirse que el principio de proporcionalidad, se identifica con el de prohibición de exceso, esto es la sanción es la medida, que debe responder a criterios de razonabilidad, idoneidad y necesidad, atendiendo a los fines de la intervención Estatal como ente regulador de la

sociedad, que debe ser mínima y en relación a la gravedad de la conducta ilegal que se cometa.

El Doctor José García Falconí, respecto al tema señala: “En sentido estricto, el Principio de Proporcionalidad, se sitúa en la limitación de la gravedad de la sanción, en la medida del mal causado”<sup>1</sup>.

Es decir el principio de proporcionalidad es la norma que se orienta a mantener un balance equitativo entre el poder sancionar las conductas ilegales que tiene el Estado, y los derechos de la persona sometida a la decisión de los órganos o funcionarios judiciales; es en definitiva el balance entre sanción y perjuicio causado.

El principio de proporcionalidad está contemplado en el artículo 76, numeral 6 de la Constitución de la República, que de manera textual dice lo siguiente:

“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:

6. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 21.

La norma constitucional anterior, es aplicable a todos los procesos en que se determinen derechos y obligaciones, este es el caso de los procesos de orden labora. La proporcionalidad debe medirse, entre la infracción a las normas establecidas en el Código del Trabajo, y los perjuicios que este incumplimiento ocasiona, para poder determinar la severidad del régimen sancionador, que en materia laboral es de naturaleza pecuniaria.

Dentro de la relación laboral intervienen dos sujetos principales, el empleador y el trabajador, sobre ellos se ha encontrado los siguientes conceptos:

El Código de Trabajo vigente, en su artículo 9, prescribe: *“Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*<sup>3</sup>.

Tomando como referente la legislación laboral de nuestro país, diremos que trabajador es la persona que se obliga a través de la prestación de un servicio, o a ejecutar una obra, según la actividad que realice puede ser considerado como empleado u obrero.

De acuerdo con el Art. 10 del Código del Trabajo vigente, el empleador es: *“La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

---

<sup>3</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 5.

El Estado, los concejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales.

Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado; y, los Cuerpos de Bomberos, respecto de sus obreros”<sup>4</sup>.

En efecto, se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que intervienen en el contrato de trabajo, que puede ser una persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte, en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que sólo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo, pero las

---

<sup>4</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 5.

personas de derecho privado si están sujetas generalmente al mencionado Código.

Las dos partes que intervienen en la relación laboral están sujetas al cumplimiento de las normas del Código del Trabajo, el cual contempla las sanciones en caso de que se omitan sus preceptos, así para el caso del empleador se establece lo siguiente:

“Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las 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”<sup>5</sup>.

Las sanciones que pueden imponerse de acuerdo con el artículo anterior, para la violación de las normas al Código del Trabajo, que no contengan una sanción especial son de hasta doscientos dólares, cuando al autoridad sancionadora sea el Director Regional del Trabajo, y hasta de cincuenta

---

<sup>5</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 190.

dólares, cuando quien sanciona sea el Juez Provincial de Trabajo o los Inspectores del Trabajo.

El régimen sancionador anterior, desde mi punto de vista es insuficiente, en relación con las conductas infractoras que pretende sancionar, pues por disposición del mismo Código del Trabajo, se aplicaría a infracciones como incumplir el límite de carga para adolescentes mayores de quince años y mujeres, no realizar el examen médico de aptitud laboral a los trabajadores, incumplir las normas relacionadas con el registro de trabajadores, no remitir los comprobantes respecto del pago de utilidades a los trabajadores, el incumplimiento de los fallos en los conflictos colectivos, entre otras infracciones, que resultan gravemente atentatorias contra los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto este trabajo se orienta a determinar la necesidad de hacer más severo el régimen sancionador para los empleadores que incumplen las normas del Código del Trabajo, incurriendo en comportamientos que no tienen una sanción específica en las normas del mencionado Código, esto a objeto de cumplir el principio de proporcionalidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador y garantizar de manera eficiente los derechos de las personas trabajadoras.

## **7. METODOLOGÍA:**

En el presente trabajo investigativo, utilizaré los siguientes métodos y técnicas:

## 7. 1.- Métodos.

**Método Científico.-** Que consiste en la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudará principalmente en lo que es el acopio de información teórica y empírica.

**Análisis:** Consiste en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitirá desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.

**Síntesis:** Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual permitirá realizar las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Referente a los Métodos Lógicos que son el Inductivo y Deductivo los utilizaré de la siguiente manera:

**Método Inductivo:** El método inductivo consiste en llegar desde un precepto particular a uno general, es decir, es un método por el cual se llega a descubrir el nexo común que une a todos los elementos de la problemática, permitiéndome realizar las respectivas recomendaciones y propuesta de reforma jurídica, con un enfoque total, para contribuir con un desarrollo positivo a la problemática.

**Método Deductivo:** Consiste en llegar desde un precepto general a un precepto particular; por lo cual nos servirá para concluir los puntos más sobresalientes del desarrollo del presente trabajo investigativo.

### **Procedimientos y Técnicas.**

Las técnicas que utilizaré son las siguientes: para el acopio teórico el Fichero Bibliográfico; y, para la recopilación empírica emplearé la **Encuesta** y la **Entrevista**, aplicadas en un número de 30 y 10 respectivamente, a Funcionarios Judiciales, profesionales del Derecho, Docentes Universitarios y personas conocedoras del tema.

## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

		Año: 2013 - 2014.																							
TIEMPO / ACTIVIDADES		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y formulación del problema.		X	X																						
Elaboración y aprobación del proyecto.			XX			XX	XX	XX																	
Acopio de información bibliográfica y acopio de información empírica.										X	X	X	X												
Verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.														X	X	X	X								
Conclusiones y Recomendaciones, propuesta legal.																		X	X	X	X				
Redacción del informe final y presentación al Tribunal de Grado para Sustentación y Defensa.																						X	X	X	X



**9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:**

**9.1. RECURSOS HUMANOS.**

**POSTULANTE: Lorenzo Elías Zapata Peña**

**DIRECTOR DE TESIS: Por designarse**

**9.2. RECURSOS MATERIALES.**

	\$
Bibliografía	700.00
Materiales de oficina	300.00
Pasado y Reproducción de Proyecto y Tesis	250.00
Movilización y hospedaje	350.00
Imprevistos	150.00
	<hr/>
TOTAL:	\$ 1750.00

Los gastos del presente trabajo de investigación de tesis, asumen a un costo total de mil setecientos cincuenta dólares americanos, los mismos que serán financiados con recursos propios del postulante.

## 10. BIBLIOGRAFÍA:

BUSTAMENTE FUENTES Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2000.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Coroporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.

GARCÍA FALCONÍ, José, MANUAL DE PRÁCTICA PROCESAL CONSTITUCIONAL, Quito-Ecuador, 2001, pág. 67.

HIDALGO ANDRADE, Javier, Derecho Laboral Ecuatoriano: Teoría y Práctica, Editorial Luz de América, Quito-Ecuador

REVISTAS JUDICIALES

## ANEXO N° 2

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

#### FORMATO DE ENCUESTA

#### Señor Abogado:

Con la finalidad de desarrollar la tesis previa a la obtención del Título de Abogado, que la he denominado: “REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR.” acudo a usted para pedirle de manera comedida que se sirva responder las preguntas que formulo en esta encuesta, los criterios que me proporcione son de mucha importancia para la adecuada ejecución del trabajo.

#### CUESTIONARIO:

**PREGUNTA N° 1.** ¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se dan casos en los que los empleadores incumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral?

---

---

---

---

**PREGUNTA N° 2.** ¿Según su opinión, se dan en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, infracciones cometidas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo?

---

---

---

---

**PREGUNTA N°3**

¿Considera Usted, que el régimen sancionador previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, son demasiado leves?

---

---

---

---

**PREGUNTA N° 4.** ¿De acuerdo a su criterio, cree que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, para las que el Código del Trabajo no señala una sanción especial, cumple con el principio de proporcionalidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

---

---

---

---

**PREGUNTA N° 5.** ¿Usted. Cree necesario que se reforme el Código de Trabajo, imponiendo drásticas sanciones al empleador, contra las violaciones de los derechos constitucionales y legales del trabajador?

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO N° 3

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

#### FORMATO DE ENTREVISTA

#### Señor Abogado:

Con la finalidad de desarrollar la tesis previa a la obtención del Título de Abogado, que la he denominado: “REFORMA DEL ART. 628 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, RESPECTO A LA VIOLACIÓN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR” .acudo a usted para pedirle de manera comedida que se sirva responder las preguntas que formulo en esta encuesta, los criterios que me proporcione son de mucha importancia para la adecuada ejecución del trabajo propuesto.

#### CUESTIONARIO:

**PREGUNTA N° 1.** ¿Cree usted que en la sociedad ecuatoriana se dan casos en los que los empleadores incumplen las normas previstas en el Código del Trabajo, para regular la relación jurídica laboral?

---

---

---

---

---

---

**PREGUNTA N° 2.** ¿Según su opinión, se dan en la realidad jurídica laboral ecuatoriana, infracciones cometidas por el empleador, contra los derechos del trabajador, que no están sancionadas en normas específicas del Código del Trabajo?

---

---

---

---

---

---

**PREGUNTA N°3**

¿Considera Usted, que el régimen sancionador previsto en el Código del Trabajo, para las infracciones contra los derechos del trabajador, que no tienen señalada una sanción especial, son demasiado leves?

---

---

---

---

---

---

**PREGUNTA N° 4.** ¿De acuerdo a su criterio, cree que el régimen previsto para sancionar las infracciones contra los derechos del trabajador, para las que el Código del Trabajo no señala una sanción especial, cumple con el principio de proporcionalidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

---

---

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pag</b>
I PORTADA .....	I
II. CERTIFICACIÓN.....	II
III. AUTORÍA.....	III
IV CARTA DE AUTORIZACION.....	IV
V DEDICATORIA.....	V
VI. AGRADECIMIENTO.....	VI
VII TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
<b>1. TÍTULO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
2.1 ABSTRACT.....	4
<b>3. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA.....</b>	<b>10</b>
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1.1 Trabajo.....	10
4.1.2. Empleador.....	11
4.1.3. Trabajador.....	14
4.1.4. Las necesidades patronales.....	17
4.1.5. Las sanciones.....	20
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	22
4.2.1. La dependencia jurídica laboral.....	22
4.2.2. El principio de proporcionalidad.....	29
4.2.3 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	30
4.2.4 La correlación legal laboral.....	32
4.2.5 El principio de proporcionalidad entre infracciones y sanciones.....	33
4.3. MARCO JURÍDICO.....	35
4.3.1. la Constitución de la República del Ecuador.....	35
4.3.2. Código del Trabajo.....	38
4.3.3 DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS TRABAJADORES.....	39
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	47

4.4.1CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE .....	47
4.4.2LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA.....	52
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>57</b>
5.1.- Materiales.....	57
5.2.- Métodos .....	57
<b>6. RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
6.1 Resultados de la encuesta.....	59
6.2 Resultados de la Entrevistas.....	70
<b>6.3 SEGUNDA ENTREVISTA A JUEZ DEL TRABAJO.....</b>	<b>71</b>
<b>7. DISCUSIÓN.....</b>	<b>73</b>
7.1.- VERIFICACION DE OBJETIVOS.....	73
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	75
7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	77
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
9. 1 PROPUESTA JURIDICA.....	85
<b>10.- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>88</b>
<b>11. ANEXOS.....</b>	<b>90</b>
ÍNDICE.....	111