



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE
TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN
REMUNERACIÓN LEGAL”**

Tesis previa a la obtención del
Título de Abogada

Autora:

PIEDAD ALEJANDRA JARAMILLO TROYA

Director:

DR. FELIPE NEPTALI SOLANO GUTIÉRREZ MG. SC.

1859
LOJA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que luego de haber revisado minuciosamente el trabajo de investigación titulado: "PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL", presentado por la Señora Piedad Alejandra Jaramillo Troya, previo a la obtención del título de abogada, cumple con los requisitos de fondo y forma, exigidos por las normas generales para la graduación de la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia, por lo que autorizo su presentación.

Loja, Diciembre de 2017.



Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Piedad Alejandra Jaramillo Troya, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

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

Autor: Piedad Alejandra Jaramillo Troya

Firma:  _____

Cédula: 1104460785

Fecha: Loja, Diciembre del 2017

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

Yo, Piedad Alejandra Jaramillo Troya, declaro ser autora de la Tesis titulada: **“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL”** como requisito para optar por el Grado de Abogada: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la reproducción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital e Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 06 días del mes de Diciembre del dos mil diecisiete, firma la autora:

FIRMA: _____ 

AUTORA: Piedad Alejandra Jaramillo Troya

CÉDULA: 1104460785

DIRECCIÓN: Loja, Barrio Belén, Calles: Av Isidro Ayora y Medidas

CORREO: piedadj_20@hotmail.com

TELÉFONO: 3060073

DATOS COMPLEMENTARIOS.

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

TRIBUNAL DE GRADO:

PRESIDENTE: Dr. Mg. Sc. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

Vocal: Dr. Mg. Sc. Darwin Romeo Quiroz Castro

Vocal: Dr. Mg. Sc. Marco Ortega Cevallos.

DEDICATORIA

Me permito dedicar el presente trabajo primeramente a Dios y a todos quienes hacen posible la realización de la presente investigación en especial a las dignas autoridades de nuestra prestigiosa Universidad Nacional de Loja, profesor tutor, familiares y amigos, quienes de una u otra forma han contribuido para que se pueda culminar con éxito la presente investigación.

Piedad Alejandra Jaramillo Troya

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, auspiciadora de la Educación Superior en la Región Sur del País, por permitirnos la formación académica; y de manera muy singular, a nuestro distinguido docente, Doctor. Galo Stalin Blacio Aguirre, Docente Tutor del Décimo Módulo de la Carrera de Derecho, por su magnífica dirección y asesoramiento en el campo de la Investigación Jurídica.

Piedad Alejandra Jaramillo Troya

1. TITULO

“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL”

2. RESUMEN

En el tema “**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL**” se formuló como objeto de transformación al contenido del Código de Trabajo, contenido del que se determina la inexistencia de normas que impidan a las empresas del sector privado y a cualquier otro empleador el incumplimiento de derechos constitucionales en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias, lo cual incentiva la explotación laboral o el trabajo gratuito o forzoso.

La remuneración es un elemento esencial lo que significa que el empleador debe pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, puesto que se convierte en una obligación básica del empleador, para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y en lo que debe ceñirse a la ley, emitida por resolución de la autoridad administrativa competente para hacerlo como es el Consejo Nacional de Salarios o mediante acuerdos del Ministerio de Trabajo. En la práctica hay casos que no se cumplen por parte de los empleadores, en especial sin el reconocimiento de horas suplementarias, extraordinarias, vulnerando totalmente el derecho de sus trabajadores; puesto que el exceso de trabajo y el no pago a tiempo puede ocasionar grandes problemas en la salud y en la economía diaria del trabajador y toda su familia.

Se puede deducir entonces que la línea de investigación jurídica está relacionada con la seguridad industrial, social y relaciones laborales.

La investigación fue de tipo cualitativa, al procurar la instauración de una Ley Reformatoria al Código de Trabajo; y, cuantitativa, al utilizar datos estadísticos viables para la presentación e interpretación de los resultados.

El resultado de la investigación finalmente fue el Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo artículo 55; que busca el cumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias laboradas por aquel, evitando así que esta clase de trabajo gratuito o forzoso se generalice ante el mal ejemplo dado por las empresas del sector privado, y de otros empleadores que buscan por todos los medios posibles acrecentar sus fortunas en perjuicio del bien común y los derechos del trabajador.

2.1 ABSTRACT

The subject of "PROPOSAL FOR REFORM OF ARTICLE 55 OF THE CODE OF WORK ON THE WORKING DAY AND OF THE SUPPLEMENTARY HOURS WITHOUT LEGAL REMUNERATION" was formulated as an object of transformation to the content of the Labor Code, content of which determines the absence of norms That prevent companies in the private sector and any other employer from violating constitutional rights in the remuneration of overtime and extra hours, which encourages labor exploitation or free or forced labor.

Remuneration is an essential element which means that the employer must pay a salary for the services provided by the worker, since it becomes a basic obligation of the employer, to comply with it, must also do so in the time and in what Must comply with the law, issued by resolution of the competent administrative authority to do it as is the national council of salaries (CONADES) or through agreements of the labor ministry. In practice there are cases that are not fulfilled by the employers without the recognition of overtime, extraordinary, totally violating the right of their workers. Since overwork and failure to pay on time can cause major problems in the health and daily economy of the worker and his whole family.

It can be deduced then that the line of juridical investigation is related to the industrial, social security and LABOR RELATIONS.

The research was of a qualitative nature, when seeking the establishment of a Reformatory Law to the Labor Code; and, quantitatively, using viable statistical data for the presentation and interpretation of results.

The result of the investigation was finally the Draft Law Reforming the Labor Code, article 55; Which seeks the fulfillment of the constitutional rights of the worker in the remuneration of the extra and extraordinary hours worked by him, thus preventing this kind of gratuitous or forced labor from being generalized by the poor example given by private sector companies and others Employers who seek by all possible means to increase their fortunes to the detriment of the common good and the rights of the worker.

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado “**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL**” se desarrolló recopilando información relacionada con el problema a fin de cumplir con los objetivos propuestos, puesto que existen personas inescrupulosas que aprovechándose de su poder económico y de errores vacíos u obscuridades legales explotan laboralmente a quién puede.

Este trabajo tiene como beneficiarios a la población en general especialmente a quienes trabajan en el sector privado. La propuesta consiste en un Proyecto de Ley Reformativa al contenido del Código de Trabajo Art. 55, referente a la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias, evitando el incumplimiento de los Derechos Constitucionales del trabajador en detrimento del trabajo gratuito o forzoso.

Durante el desarrollo de esta investigación se aplicaron los métodos: Inductivo y Deductivo, que permitieron extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares, el incumplimiento del pago de las horas Suplementarias y Extraordinarias. Sintético, de tal forma que se hizo una auténtica valoración del objeto en estudio, desglosando de esta manera el tema hasta llegar a conocer los principios o elementos del mismo para recomponer lo analizado y alcanzar conclusiones sobre el comportamiento

materia de esta investigación y establecer nuevas teorías. Accionar que se ejecutaría mediante la utilización de la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo. Científico, pues se siguió un proceso destinado a explicar el fenómeno materia del problema, estableciendo relaciones entre los hechos y enunciando las Leyes que explicaron tal fenómeno, permitiendo asimismo obtener con estos conocimientos aplicaciones útiles a la sociedad ecuatoriana destinadas a evitar la reincidencia de casos de trabajo gratuito o forzoso y Estadísticos que ayudó en la presentación e interpretación de resultados.

El esquema del trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: Está un Resumen con los aspectos fundamentales que conllevó la ejecución de este trabajo. A continuación consta la Introducción para seguir con la Revisión de Literatura que sustenta el estudio de la remuneración justa sobre horas suplementarias y extraordinarias, la cual consta de las siguientes temáticas: en el Marco Conceptual, se hace un enfoque de diversos conceptos relacionados al estudio del trabajo. En el Marco Doctrinario se enfoca temáticas relacionada a los antecedentes, naturaleza jurídica, características y más criterios de diferentes tratadistas sobre el tema. En el Marco Jurídico que se enfoca en el tratamiento de la legislación en diferentes cuerpos legales que rigen en el país.

En la siguiente fase, se realizó la recopilación de información en la investigación de campo, realizada a la ciudadanía en general y a

profesionales y Abogados de la rama del Derecho y que debido a su gran experiencia, fueron aporte valiosísimo en la comprensión y estructura de la propuesta.

Los resultados obtenidos en la encuesta se los presenta en cuadros estadísticos y gráficos, datos con los cuales se pudieron fundamentar las conclusiones, recomendaciones y finalmente la propuesta de reforma jurídica.

Seguidamente se procede a verificar el cumplimiento de los objetivos general y específicos propuestos en el proyecto de tesis y la contrastación de la hipótesis; y se culmina con los criterios jurídicos para plantear la reforma.

Con el acopio de la información teórica, bibliográfica, documental y de campo, se arriba a varias conclusiones, las mismas que sirvieron de base para orientar las recomendaciones, por último se presenta el Proyecto Reformatorio al Código del Trabajo Art. 55.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 EL TRABAJO

El Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, define el trabajo como: *“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, solicitud, intento, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos”*¹.

Por lo tanto el trabajo consiste en toda actividad humana desplegada en aras de la producción de bienes o servicios destinados a satisfacer sus propias necesidades a las de sus semejantes. Esta actividad determina su modo de vida y tiende a agudizar las destrezas de la persona en una determinada actividad u oficio, dando como producto una remuneración o una utilidad que le permite la satisfacción de sus necesidades básicas. Sin lugar a dudas, el trabajo del hombre, ha jugado un papel protagónico en el desarrollo histórico

¹ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Quinta Edición, Tomo VI, Editorial Eliasta, Argentina 1992.

del Estado, pues las formas en relación a las cuales ha evolucionado la actividad laboral son precisamente el factor determinante de los modos de producción que se han sucedido en la historia de la humanidad.

4.1.2 HISTORIA DEL TRABAJO EN ECUADOR

En Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro descendientes.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito

para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguieron a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

“El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos. El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo. En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos”².

² Historia del Trabajo. Recursos humanos pornancy.blogspot.com. Recuperado de:

4.1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO

La autora Robalino Isabel en su Manual del Derecho del Trabajo, expresa: *“Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de sus destino histórico: socializar la vida humana”*³.

Frente a este concepto, es preciso comentar que para Robalino el derecho del trabajo de acuerdo a sus fines, consiste en el conjunto sistematizado de principios y normas de orden jurídico que dan origen y regulan la acción de las instituciones destinadas a la protección de los ciudadanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo.

De Ferrara sobre el Derecho del Trabajo dice: *“Conjunto de reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo”*⁴.

Esta definición, es bastante concreta desde una perspectiva jurídica, en cuanto en forma expresa se refiere al conjunto de disposiciones legales destinadas a regular las relaciones de carácter individual y colectivo que se

<http://recursoshumanospornancy.blogspot.com/p/historia-del-trabajo.html>. Acceso 08/03/2017

³ Robalino Bolle, Isabel. *“Manual de derecho del trabajo”*, Tercera Edición, Quito: Fundación Antonio Quevedo; Abya-Yala, 2006.

⁴ DE FERRARA, Francisco. *“Derecho del Trabajo”*. Segunda Edición, Vol. II, Buenos Aires, Edición De Palma, 1969.

dan en el ámbito laboral, y que tienen como eje exclusivo al trabajo, que es precisamente su razón de ser.

4.1.4 CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo es un documento estructurado que permite establecer la importancia que toda persona que labora posee derechos y deberes; por lo tanto, el patrono debe regirse bajo este marco legal y propiciar un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores.

El código de trabajo contiene normas especiales que determinan las clases de contratos para los trabajadores de la empresa privada o gobierno. Este documento legal establece los roles entre los Gerentes o Representantes frente al personal que tiene bajo su mando. Para el cumplimiento de éstas normas, el ente regulador es el Ministerio de Trabajo que vela por el buen desempeño de las relaciones empleado-empleador, personal-patrón u obrero-patronales, con el fin de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social.

Es un documento que constituye una guía trascendental en el desarrollo de las relaciones laborales. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que se cometieron en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo. Por otra

parte, brinda esquemas jurídicos que permiten a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin provocar un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

4.1.5 RELACIÓN LABORAL

La relación laboral son los nexos y obligaciones que surgen el momento es que se firma un contrato .El trabajador y el empleador se desenvuelven en el campo de los derechos y obligaciones mutuos. Así, el trabajador tiene la obligación de cumplir una jornada y horario de trabajo y el derecho a que se le pague una remuneración. El empleador tiene la obligación de pagar la remuneración y el derecho de exigir cumplimiento y rendimiento a sus trabajadores

4.1.6 EMPLEADOR

El autor Guillermo Cabanellas define al término empleador como: *“La palabra empleador, español, sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe*

corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere utilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, patrono o empresario con más familiaridad patrón y aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador del trabajo”⁵.

Por lo tanto el término empleador se describe a aquella persona que da empleo, sea este de tipo manual o de prestación de servicios como empleado privado, etc., aunque es obvio que al hablar de empleador como parte de dicho contrato, se refiere necesariamente a la parte patronal, a aquella que contrata al llamado trabajador, asimilado al sentido de obrero, o del que vende su fuerza de trabajo física para un proceso productivo.

En nuestro Código de Trabajo en su artículo 10 se establece que *“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”⁶.*

De acuerdo a la definición que antecede, el empleador es aquella persona natural o jurídica, que ya sea por cuenta propia o ajena, suministra trabajo a una tercera persona para que esta le preste sus servicios de manera subordinada a él, a cambio de una retribución económica.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental, Edición Heliastas, Buenos Aires, Argentina. 2004.

⁶ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 10, Pág. 4, Actualizado 28 de Marzo 2016.

En lo concerniente al presente trabajo, es de sumo interés determinar al empleador en la relación laboral, pues de su actitud frente al trabajador depende la observación irrestricta de los derechos de este, especialmente en lo concerniente a la observación de los derechos laborales en el ámbito del pago de horas suplementarias.

4.1.7 TRABAJADOR

Para el Dr. Julio César Trujillo *“Trabajador, es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete a prestar a otra u otras sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por una remuneración convenida en el mismo contrato, en el contrato colectivo o fijada legalmente por los órganos autorizados por la ley para fijarlos; y, a falta de estos instrumentos, por la costumbre”*⁷.

Es decir, el trabajador es la persona que vende su fuerza productiva a un patrono o empleador, que por lo general es el propietario, administrador o intermediario en un proceso productivo, es la persona que contribuye con su acción a la producción de los bienes o servicios a los que dedica una determinada empresa.

⁷ TRUJILLO, Julio César. *“Derecho del Trabajo”*; Tercera Edición; Quito 2009.

El Código de Trabajo en su artículo 9 señala que trabajador o trabajadora es:
“La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede empleado u obrero”⁸.

Del concepto que antecede se puede decir que trabajador es aquel que asume una obligación de prestar un servicio, ejecutar una obra o realizar determinadas tareas, a cambio de una retribución económica.

4.1.8 REMUNERACION

La principal obligación que impone la Constitución y la Ley al empleador es la de pagar al trabajador la remuneración en la cantidad fijada o pactada en el contrato de trabajo.

Ossorio Manuel al referirse a la remuneración manifiesta: “*Recompensa o premio en general. Todo apoyo de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución*”⁹.

Remuneración es la retribución económica que el trabajador percibe del empleador como recompensa a las labores realizadas o encomendadas y que deben estar acorde al costo de vida.

⁸ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 9, Pág. 3, Actualizado 28 de Marzo 2016

⁹ OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008

Por su parte Cabanellas dice sobre la remuneración: *“En la contratación lo mismo que oneroso; en cuanto a las ventajas que cada una de las partes obtiene se funda en las de la otra o compensan el sacrificio o utilidad mutuos”*¹⁰.

De lo antes citado se puede determinar que la remuneración es la retribución que hace el empleador a favor del trabajador, por sus servicios prestados, de tal manera que ambas partes siempre obtengan un beneficio pactado en el contrato o por la Ley.

Existen dos tipos de remuneración que el Código del Trabajo las reconoce en su Art. 80, en el que expresa: *“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario de paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea. El sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables”*¹¹.

De lo establecido por el Código que rige la materia se puede establecer y puedo decir que el sueldo es la remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental, Edición Heliastas, Buenos Aires, Argentina. 2004.

¹¹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 80, Pág. 27, Actualizado 28 de Marzo 2016

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado, produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

4.1.9 JORNADA DE TRABAJO

“La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral. Es el pilar del Derecho del Trabajo, juntamente al Salario. Sin la institución de la Jornada De Trabajo no podría existir el Derecho del Trabajo”¹².

El calendario laboral debe elaborarse anualmente por la empresa y comprende el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales o entre jornadas y los días inhábiles.

¹² Jornada de Trabajo – EcuRed. EcuRed.cu. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Jornada_de_trabajo. Acceso: 25/03/2017.

Siempre resulta conveniente consultar con un abogado las singularidades que puede presentar cada caso concreto. Las clases de trabajo son:

- Diurno: Es a aquella realizada desde las 6 a.m. hasta las 8 p.m., pero que no puede exceder más de las 8 horas.
- Nocturno: Faena realizada desde las 7 horas p.m. Que se refleja en el salario con un recargo de 20%.
- Mixto: Es la jornada de trabajo combinada entre las anteriores pero nunca debe exceder las 8 horas.

4.1.9.1 DURACIÓN

La duración de la jornada de trabajo no puede ser superior a la establecida en el Convenio colectivo aplicable y su tope máximo se sitúa en 40 horas semanales de promedio en el cómputo anual.

Esto supone que, por pacto entre las partes o por convenio, puede establecerse una duración de la jornada laboral inferior pero nunca superior a las 40 horas semanales. La jornada laboral ordinaria debe tender a distribuirse diariamente de la forma más homogénea posible pero puede tener una distribución irregular a lo largo del año siempre y cuando se respeten los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor. La

jornada de trabajo también puede ser única, es decir, ejecutada en forma continua durante el día para lo cual, se requiere la autorización del Director o Subdirector del Trabajo, dependiendo de las circunstancias.

Por otro lado, algunos sectores, por sus características, poseen una regulación específica de la jornada laboral, así por ejemplo en el caso de los guardas y vigilantes, hostelería, trabajadores del mar, etc. por lo que deberá acudirse a la regulación de la jornada y descansos semanales que realice el convenio colectivo aplicable. Los días festivos: Las fiestas laborales tienen carácter retribuido, sin que su número pueda superar el de 14 días al año (2 de ellas serán fiestas locales).

4.1.10 HORAS SUPLEMENTARIAS

“Son las horas extras que exceden las horas ordinarias de trabajo. No podrán exceder de 4 horas diarias ni de 12 horas a la semana. Cada hora extra suplementaria realizada entre las 6 am hasta las 12 am tiene un recargo del 50% del valor hora; y, las efectuadas desde las 12 am hasta las 6 am, se pagan con un recargo del 100% del valor hora”¹³.

Por lo tanto horas suplementarias son aquellas en las cuales el empleado o trabajador labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo.

Se calcula de la siguiente manera: La forma de calcular las horas suplementarias, consiste en dividir la remuneración mensual para

¹³ Preguntas 2017. Preguntas Frecuentes sobre las horas extras y recargos (actualizado al 27 de abril del 2017). Faq-laboral-ec.blogspot.com. Recuperado de: <http://faq-laboral-ec.blogspot.com/2015/12/preguntas-frecuentes-sobre-las-horas-extras-y-recargos.html>. Acceso: 20/03/2017

240 obteniendo el valor hora normal (v.h.n), a este valor sumarle el 50% del anterior (v.h.n) para obtener el valor hora suplementaria (v.h.s).

Total por horas suplementarias=(v.h.s)*(# de horas suplementarias trabajadas)

4.1.11 HORAS EXTRAORDINARIAS

Son las horas extras que se realizan en días de descanso obligatorio como sábados y domingos y feriados no recuperables. Cada hora extra extraordinaria tiene un recargo del 100% del valor hora.

Se calcula así: La forma de calcular las horas extras, consiste en dividir la remuneración mensual para 240 obteniendo el valor hora normal (v.h.n), a este valor sumarle el 100%(en caso del recargo del 100%) del anterior (v.h.n) para obtener el valor hora extra (v.h.e).

La jornada de trabajo extraordinario se justifica en los siguientes casos:

- a) Por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable; y,
- b) Por la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que

satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción puede generar perjuicios de interés público.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro y en cuanto a la remuneración se estará a los mismos recargos establecidos para el trabajo suplementario.

Como es lógico, para la realización de la jornada extraordinaria, no se requiere la autorización del Inspector del trabajo, aunque es obligación del empleador, comunicar de este particular a dicha autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente.

4.1.12 JORNADA RECUPERABLE

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador o trabajador, se puede recuperar la jornada perdida de la siguiente manera:

- a) Aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, hasta completar el número de horas no laboradas, sin estar obligado al pago del recargo.
- b) Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo respectivo.

- c) El trabajador que no quiere sujetarse al trabajo de recuperación, devolverá el valor de la remuneración recibida, correspondiente al tiempo de interrupción.
- d) La recuperación del tiempo perdido, podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo; y,
- e) En los días lunes y martes de carnaval se suspenderán las actividades en el sector público, y las jornadas laborables en el sector privado, debiendo recuperarse las dieciséis horas no laboradas, a criterio de la máxima autoridad o representante de cada institución o empresa, respectivamente.

4.1.13 QUIÉNES NO TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS

“Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores”¹⁴.

¹⁴ Horas Extras o Extraordinarias. EcuadorLegalOnline. EcuadorLegalOnline. Recuperado de: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/horas-extras/>. Acceso: 20/03/2017

4.1.14 EXHIBICIÓN HORARIOS DE TRABAJO

En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como los servicios de turno por grupos cuando la labor requiera esta forma.

“El trabajador tiene derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comienza y termina su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos”¹⁵.

“Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo tienen la obligación de elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario para su aprobación”¹⁶.

El horario de trabajo, es el período dentro del cual, el empleador organiza, distribuye o reglamenta a su conveniencia, el cumplimiento de la *jornada de trabajo*, pudiendo imponer aun contra la voluntad de los trabajadores, prudentemente, hora de entrada - salida, pausa, y descansos, de ahí la importancia de su elaboración, exhibición y socialización.

¹⁵ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 63, Pág. 24, Actualizado 28 de Marzo 2016

¹⁶ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 64, Pág. 24, Actualizado 28 de Marzo 2016

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 GENERALIDADES DEL DERECHO AL TRABAJO

El Derecho al trabajo es considerado un derecho humano de segunda generación, legalmente reconocido en el Derecho Interno de cada Estado y en los tratados internacionales. La doctrina de los derechos humanos va más allá del derecho y conforma una base ética y moral que fundamenta la regulación del orden geopolítico contemporáneo.

Ya lo dice Plá Rodríguez: “Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional”¹⁷.

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

¹⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los principios del derecho del trabajo”. Depalma. Buenos Aires. 2009.

Por su parte Trueba Urbina, expresa que el Derecho al Trabajo es: *“Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”*¹⁸.

Esto hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado.

4.2.2 TEORÍAS DE LOS DERECHOS DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

En el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce y garantizará a las personas lo que el numeral 17 establece, esto es *“El derecho a la libertad de trabajo, pues nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”*¹⁹.

Al respecto debo manifestar que es un derecho inherente a todo sujeto de derecho, a fin de poder elegir si trabaja o no, si se mantiene en un puesto de trabajo o si desea cambiarlo, o si simplemente desea cesar una relación laboral, sin que otro sujeto de derecho, sea este un particular o el propio Estado, pueda restringir la facultad que le ha sido atribuida a través del

¹⁸ TRUEBA Urbina. *“Nuevo Derecho del Trabajo”*. Editorial Porrúa, 1972.

¹⁹ Constitución de la República del Ecuador. Art. 66, Pág. 33

máximo cuerpo normativo.

En consecuencia, el derecho a la libertad de trabajo debe ser reconocido como una atribución, un derecho del que pueda hacer uso de la facultad que se le ha otorgado a la persona de poder realizar una actividad sin que nadie, sea empleador o Estado interfiera en su decisión.

Según la Dra. Isabel Robalino Bolle: *“La Legislación del trabajo, no puede denominarse legislación de privilegios, en tal sentido, los principios que lo inspiran no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, en que se basa la unión de los trabajadores, que persiguen a más de una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, el asegurar la paz social, que por medio del trabajo deben fundamentarse las condiciones sociales laborales en beneficio exclusivamente del trabajador”*²⁰.

En este sentido se puede afirmar que, los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y paternidad, remuneraciones justas y

²⁰ Robalino Bolle, Isabel. *“Manual de Derecho del Trabajo”*, Tercera Edición, Quito: Fundación Antonio Quevedo; Abya-Yala, 2006.

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

4.2.3 DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN ECUADOR

Los derechos del trabajador en Ecuador son irrenunciables. Estos derechos son:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
- A percibir como mínimo el sueldo básico (375 usd).
- 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.
- A un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
- A recibir una compensación por el salario digno.

- A un periodo de licencia por paternidad(nuevo padre).
- A un periodo de licencia por maternidad(madre).
- Al subsidio por maternidad para la nueva madre.
- Solicitar certificados relativos a su trabajo. Ver modelos de certificados
- A recibir un pago por concepto de utilidades

4.2.4 TRABAJO GRATUITO O FORZOSO

Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de trabajo gratuito o forzado, esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía. Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a el trabajo gratuito o forzado, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.

En general se considera trabajo gratuito o forzado a trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno, como mínimo 12 horas entre jornadas. Los trabajadores deben tener derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprendería la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Igualmente el trabajar en días festivos y no ser remunerados.

Por otra parte tenemos las horas extraordinarias, las cuales según Mantero deberían ser consideradas así: *“Deberían tener la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se debería optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije; que en ningún caso podría ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entendería que las horas extraordinarias realizadas deberían ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El número de horas extraordinarias no podría ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas. No se deben computar las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Los Gobiernos deben suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. No se tendría en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y*

*otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias sería voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registraría día a día y se totalizaría en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente*²¹.

4.2.5 GARANTÍAS DE LA REMUNERACION

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

Las garantías con que la ley rodea a la remuneración persiguen dos objetivos fundamentales: que el trabajador reciba una remuneración en cantidad y calidad suficiente y que esa remuneración llegue íntegramente a las manos del trabajador.

²¹ ELIAS MANTERO, Fernando. *“Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo”*. Editorial Nacional, Lima, 2011.

Así la nómina es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador.

Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos; que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores.

La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado.

La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

“Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor de 25% sobre salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. En muchas empresas existe como prestación mayor número de días de prima vacacional y puede ser diferente para diferentes grupos de empleados”²².

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite e duración a la jornada, establece las excepciones a la regla general y dispone cuales son las consecuencias en el supuesto de sobrepasarse los límites.

La Ley garantiza que el trabajador perciba una remuneración justa, para poder solventar en parte las necesidades, la cual tiene que ser entregada y recibida directamente por él.

²² SUAREZ GRANDA, Héctor. “Derecho Laboral, Estudios para Técnicos Medios de Derecho Laboral”. Universidad de Oriente. La Habana. 2010.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador establece las formas de trabajo y su retribución así: el artículo 325 expresa: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo; que se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*²³.

Es entonces el Estado quien debe garantizar a los trabajadores del país, el derecho a un trabajo digno, mismo que será en relación de dependencia o autónoma, lo que devendrá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social de todos los obreros ecuatorianos, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de los trabajadores y las trabajadoras en el Ecuador.

El Art. 326 de la Constitución Política del Ecuador establece los principios sobre los cuales se sustenta el Derecho al Trabajo:

²³ Constitución de la República del Ecuador. Art. 325. Pág. 150.

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- 4. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”²⁴.**
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

²⁴ Constitución Política del Ecuador. Art. 326, Pág. 150

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o

profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.

En consecuencia los principios antes descritos establecen entre otras cosas: que no se puede dejar a una persona sin trabajo es un derecho y un deber social, el trabajo a realizar será correspondido con una remuneración justa, y el lugar de trabajo debe garantizar, el bienestar de las personas con una adecuada higiene, seguridad y bienestar, y el estado promoverá la creación de organización para los trabajadores, empleadores y los conflictos laborales serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

4.3.2 PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LA REMUNERACIÓN

El Art. 328 de la Carta Magna determina:

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley²⁵.

²⁵ Constitución de la República del Ecuador. Art. 328, Pág. 151-152

Tal como lo estipula el artículo que antecede, y que se refiere al pago de una remuneración justa por el trabajo realizado por parte del empleado, es visible determinar que lo enunciado, a pesar de que lo determina la Constitución de la República del Ecuador, no se cumple, de allí la gran necesidad de que se realice un cambio radical en búsqueda de una equidad para los trabajadores del sector privado que se encuentran bajo relación de dependencia y perciban una remuneración justa y a tiempo, tal como lo determina la Carta Magna.

4.3.3 CÓDIGO DE TRABAJO

El objeto de estudio del presente trabajo es el Código de Trabajo Art. 55 que habla sobre el pago de las horas suplementarias y extraordinarias, mismo que es irrespetado al momento de que el trabajador demanda sus derechos de pago de las remuneraciones por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, fomentando desde cualquier punto de vista el trabajo gratuito o forzoso, vulnerando así los derechos constitucionales de los trabajadores.

El trabajo gratuito o forzoso ha sido uno de los principales problemas que afecta a la sociedad ecuatoriana sin respetar edad, sexo, color o posición social.

El pago de remuneración por horas suplementarias y extraordinarias se encuentra estipulado en el Art. 55 del Código de Trabajo que establece: *“Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:*

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior.

Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. *El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo*²⁶.

Con la declaración de los articulados que preceden podemos determinar la ilegalidad cometida en el no pago de las remuneraciones adicionales, en cuanto se refieren a las horas Suplementarias y Extraordinarias, y que además vulneran el Principio de: ***A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración***, establecido en la Constitución de la República del Ecuador, que nos deja muy claro que la remuneración debe ir acorde al trabajo desempeñado.

El desconocimiento de la ley conjuntamente con la necesidad de mantener una estabilidad laboral, hace que los empleados explotados, no demanden el cumplimiento de sus derechos.

Por otro lado la creciente desocupación que afecta a nuestro país, hace que cada vez sea más difícil la obtención de empleos que garanticen el abastecimiento de la canasta familiar y que hace inadmisibles aspirar a mejores empleos y salarios de acuerdo a la inflación del país. Solo en el área pública se han creado desenfrenadamente plazas de trabajo, con la creación de ministerios, secretarías, subsecretarías, entre otros, destinados a partidarios políticos haciéndose imposible acceder a esos empleos y a la consiguiente estabilidad laboral, cosa que se aspira en los pocos trabajos privados que existen.

²⁶ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 55, Pág. 22, Actualizado 28 de Marzo 2016.

En consecuencia el desconocimiento de los derechos que por Ley corresponde a los trabajadores y el deseo de mantenerse con un sueldo estable que les permita subsistir, además de la falta de fuentes de trabajo son entre otras cosas las causas para que los empleados se aferren a sus puestos, cumpliendo horas laborales que van más allá de lo estipulado en la ley, incumpléndose así lo que dispone el Código de Trabajo en cuanto al pago de las horas suplementarias y extraordinarias.

Además cabe recalcar, que el sistema judicial en el Ecuador no da confianza para que quienes han sido explotados por el impago de horas suplementarias y extraordinarias, puedan exigir sus derechos, no brinda las condiciones mínimas de acceso a la justicia, los juicios pueden durar mucho tiempo y su costo suele ser muy alto así se diga que el acceso a la justicia es gratuito, desalentando a las víctimas de explotación a proseguir con las causas.

El hombre necesita trabajar para desarrollarse individualmente, alimentarse, vivir dignamente y crear una familia, para ello precisa que la remuneración que perciba sea justa y equitativa de acuerdo al trabajo que emplee, a igual trabajo igual remuneración.

Actualmente no se pagan horas suplementarias a aquellas personas que cumplen labores de confianza, es decir, que hacen las veces de los dueños

de la empresa y que han sido delegados para determinadas funciones así lo estipula el Art. 58 del Código de Trabajo: *“Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores”*²⁷.

Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa. Los trabajos de confianza incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones que la obligan ejecutan esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad.

²⁷ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 58, Pág. 23, Actualizado 28 de Marzo 2016.

4.3.3.1 LAS JORNADAS DE TRABAJO

La vulneración de los derechos de los trabajadores se da por el incumplimiento del pago de las horas Suplementarias y Extraordinarias, considerando que en Ecuador la jornada de trabajo se divide en horas ordinarias de lunes a viernes, 8 horas diarias y 40 horas semanales, así lo estipula el Art. 47 del Código de Trabajo. Así también otro de los derechos del trabajador es la duración de descanso, el mismo que el artículo 51 dice: Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas a la semana.

El Código de Trabajo también establece en el Art. 50 que *“los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores”*²⁸.

Se instituye además en el Código de Trabajo un recargo al pago en las jornadas nocturnas, en el Art. 49 que afirma: *“La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento”*²⁹.

²⁸ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 50, Pág. 21, Actualizado 28 de Marzo 2016

²⁹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 49, Pág. 21, Actualizado 28 de Marzo 2016

4.3.3.2 REMUNERACIÓN

El Código de Trabajo ampara al trabajador en el pago justo de la remuneración, al estipular un articulado que determina la **Igualdad de Remuneración** Art. 79 y que norma: ***“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”***³⁰.

En primera instancia este artículo busca el pago justo y equitativo para los trabajadores, en su jornada de trabajo ya sea ordinaria o extraordinaria, por el derecho que éste tiene de recibir una remuneración acorde a las horas laboradas.

Este principio de igualdad es de gran importancia pero quizás de poca observancia, puesto que lo sucedido en la realidad de muchas empresas, priman los intereses personales y el amiguismo a la hora de fijar salarios.

Este principio busca además evitar las discriminaciones directas, tanto abiertas como disimuladas, tratos salariales diferentes, fundados en motivos ilegítimos, como edad, sexo, raza, color, idioma, nacimiento, nacionalidad, religión, origen social convicciones políticas, raza, etc.

³⁰ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 79, Pág. 27, Actualizado 28 de Marzo 2016

Las horas suplementarias después de la jornada ordinaria, máximo 4 horas al día y doce horas a la semana, y las horas extraordinarias, cuando el empleado trabaja sábados, domingos o días feriados, deben ser remuneradas de acuerdo al Código del Trabajo vigente, puesto que existen personas inescrupulosas que aprovechándose de su poder económico y de errores, vacíos u obscuridades legales explotan laboralmente a quién puede.

El artículo 117 del Código de Trabajo nos dice *“El Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”*³¹.

Existen dos tipos de remuneración que el Código del Trabajo las reconoce en su Art. 80, en el que expresa: *“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y, sueldo, es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea. El sueldo por meses, sin suprimir los días no laborales”*³².

De lo establecido por el Código que rige la materia, se puede establecer que el sueldo es la remuneración al trabajo que se da por mes. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

³¹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 117, Pág. 37, Actualizado 28 de Marzo 2016.

³² Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador. Art. 80, Pág. 27, Actualizado 28 de Marzo 2016

ANÁLISIS MARCO DOCTRINARIO Y MARCO JURÍDICO

El Código del Trabajo protege al trabajador de la explotación de los patronos, uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrono en algunos casos no cumple con lo estipulado en la mismas, con lo cual se da lugar al trabajo gratuito o forzoso y se vulnera sus derechos.

La Constitución de la República del Ecuador de la República en el Art. 325 establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. El Art 326, numeral 4 en uno de sus principios establecidos dice que a igual trabajo igual remuneración. El Código de Trabajo en el Art. 47 explica que la jornada máxima de trabajo permitida, es de 8 horas diarias, y que no excederá de cuarenta horas a la semana. En el Art. 55 de la misma ley, habla de las remuneraciones por horas Suplementarias y Extraordinarias e indica que, las horas suplementarias son las que se cumplen después de la jornada ordinaria y no excederán de cuatro horas diarias, ni doce a la semana, y las extraordinarias comprenden el horario entre las 24h00 y 06h00, indicando que las primeras tienen un recargo en la remuneración del cincuenta por ciento y las segundas con el cien por ciento.

Con la declaración de los articulados que preceden se pudo determinar la ilegalidad cometida en el no pago de las remuneraciones adicionales en cuanto se refieren a las horas Suplementarias y Extraordinarias, y que además de vulnerar el Principio de Proporcionalidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador que nos deja muy claro que la remuneración debe ir acorde al trabajo desempeñado.

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 CHILE

El Código de Trabajo de Chile respecto de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias expresa³³:

Jornada Ordinaria de Trabajo

Art. 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Art. 30.- Horas Extraordinarias: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Art. 31.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

³³ Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf. Acceso: 13/04/2017

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Art. 33.- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

ANÁLISIS

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo de Chile, jornada extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal 45 horas semanales o de la pactada si es menor. Los articulados establecen que las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos, que deben constar por escrito, pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse. En todo caso, las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.

Por otra parte, si bien es cierto que se encuentra establecida la obligación de pactar las horas extraordinarias por escrito, en forma previa a su realización, también está especificado que, no obstante la falta de pacto escrito, se

consideran extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. Así las cosas, serán horas extras y deberán pagarse como tales todo exceso por sobre la jornada ordinaria, aun cuando expresamente en el contrato u otro documento se haya dejado constancia que son horas extras sólo si han sido autorizadas por el empleador o el jefe directo del dependiente.

Para determinar las horas extraordinarias que el empleador debe al término de cada semana, se debe de sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad. Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador descontar las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones.

4.4.2 URUGUAY

La Ley N.º 15.996, y Decreto Reglamentario 550/89, establecen que se considera hora extra la que exceda del límite legal o convencional, aplicable a la actividad y categoría laboral.

El Pago de horas extras se pagarán con el 100 % (cien por ciento) de recargo sobre el valor de la hora simple, cuando se realicen en días hábiles. Si la prolongación de la jornada de trabajo se realiza en día en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriado o gozarse del descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de 150 % (ciento cincuenta por ciento) sobre el valor hora de los días laborales.

Las fracciones menores a 30 minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.

Máximo Semanal: El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho), con consentimiento del trabajador. Este límite podrá ser excedido en los siguientes casos:

1. Con autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con el empleador y los trabajadores, o con las asociaciones de empleadores y trabajadores, con carácter transitorio y por razones fundadas;
2. El Poder Ejecutivo puede establecer excepciones de carácter permanente, con los mismos requisitos del ítem anterior: previa consulta y por razones fundadas.

Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados por distribución de las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana,

el tiempo que exceda de las ocho horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.

Cuando el trabajo se efectúa por equipos su duración puede prolongarse más de ocho horas al día y más de cuarenta y ocho horas por semana, con tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas, o cuarenta y cuatro horas por semana, según sea Industria o Comercio.

Cómputo y Liquidación: El empleador tiene la obligación de anotar la realización de las horas extras en el Libro Único de Trabajo.

Para determinar los jornales de licencia y el salario vacacional, se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. Con tal finalidad, se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o fracción y se aplicará la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Se considera día hábil, a los efectos del cómputo de horas extras, aquel en que normalmente debe prestar servicio el trabajador.

- Cuando el descanso semanal sea de 24 horas, en caso de trabajarse en ese día, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada diaria legal o

convencional se remunerará con un recargo del 100 %. Las horas que excedan de dicha jornada se pagarán con el 150 % de recargo.

- Cuando el descanso semanal sea de 48 horas y se trabaje uno o ambos días, se aplicará el régimen referido.
- Si el descanso es de 36 horas, en el día que se trabaja media jornada se aplicarán los siguientes criterios:
 - Las horas que excedan de la jornada, y que se trabajen hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional vigente los demás días de la semana, se pagarán con un recargo del 100 %;
 - Las horas que excedan de dicha jornada se pagarán con 150 % de recargo.
- Cuando se trabaje feriado pago, el tiempo trabajado hasta cumplir la jornada legal o convencional se remunerará con un 100 % de recargo. Las horas extras trabajadas en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaja se remunerarán con el recargo del 150 % del valor hora correspondiente a los días laborales.

ANÁLISIS:

En la legislación uruguaya vemos que la ley protege al trabajador con una serie de normas, sin embargo también existe quebrantamiento de derechos al manifestar que todo convenio deberá ser por escrito, pues de esta manera se realizan negociaciones que las autoridades no constatan la

cantidad que el empleador debe pagar al trabajador, tampoco verifica si respeto los derechos del trabajador en el lapso en que éste prestó sus servicios, es decir si le dieron vacaciones, si se le pago horas extras, si lo hicieron trabajar fines de semana o feriados, son tantos derechos vulnerados a los trabajadores que las autoridades desconocen por que al momento de realizar transacciones extrajudiciales o convenios en esta materia los jueces e inspectores no comprueban las negociaciones realizadas por las partes.

4.4.3 COLOMBIA

EI CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO de Colombia respecto del trabajo suplementario o de horas extras y su remuneración establece:

Art. 159.- Trabajo Suplementario: *“Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”*³⁴.

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo en Colombia, corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador.

Esta jornada se encuentra dispuesta en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: **“Artículo 161. Duración:** *La duración máxima de la*

³⁴ Recuperado de: http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/159.htm. Acceso: 20/04/2017

jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;*
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:*
 - 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.*
 - 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.*
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;*

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

d) *El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.*

PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”³⁵.

Por lo anterior, la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

Para la Remuneración de las Horas Extras, se realiza de acuerdo a lo establecido en el Artículo 168 que señala: “**Tasas y Liquidación de recargos:**

³⁵ Recuperado:http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/161.htm. Acceso: 22/04/2017

1. *El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley.*
2. *El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
3. *El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
4. *Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro³⁶.*

ANÁLISIS:

Al igual que en la legislación ecuatoriana, el marco regulatorio laboral en Colombia contempla varios tipos de jornadas en función de las actividades, de las personas, de la duración o de los días en los que se lleva a cabo la actividad laboral; tipos que no difieren sustancialmente en cuanto a la naturaleza de las jornadas pero sí respecto de las características de las mismas.

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo en la República de Colombia, corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador, que es de cuarenta y ocho horas

³⁶ Recuperado:http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/168.htm. Acceso: 26/04/2017.

a la semana, si el empleador excede la jornada de labor, se supondría trabajo suplementario o de horas extras, pero sin el consentimiento del trabajador, se estaría vulnerando los derechos del trabajador en Colombia, sin embargo, puede darse el caso, que las necesidades de la empresa impliquen una ampliación de la Jornada de Trabajo, caso en el cual, deberá solicitar la respectiva autorización.

El objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas en Colombia es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa.

Finalmente los objetivos que buscan las políticas colombianas remunerativas son que éstas sean las adecuadas, equitativas, equilibrada efectiva motivadoras, aceptadas y seguras.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 MATERIALES

Entre los materiales utilizados en el desarrollo de la presente tesis, se encuentran:

De escritorio: Hojas papel bon, tinta, flash memory, computador, modem para internet, lápiz, carpetas, esferográficos, borrador, hojas papel ministro, cuaderno, perforadora, grapadora.

Bibliográfico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo; Diccionarios Jurídicos, obras literarias de carácter jurídico referentes a la problemática planteada, revistas jurídicas y páginas web especializadas, diccionarios de Derecho, información de periódicos, entre otros, con los cuales se realizaron los marcos referenciales y revisión de literatura.

Equipos: Copiadora, computador, Laptop, impresora, scanner, celular.

5.2 MÉTODOS

Método Científico.- Es un procedimiento formulado de manera lógica, para lograr la adquisición, organización de conocimientos. Para el presente

trabajo fue el instrumento adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, puesto que es considerado como el método general del conocimiento.

Método Inductivo.- Es el proceso de conocimientos que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales.

Permitió el análisis de los casos y situaciones de carácter particular para luego determinar una síntesis o conclusión de carácter general. Mediante su utilización se pudo fundamentar la propuesta de reforma al Código de Trabajo y el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

Método Deductivo.- Proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales, con el propósito de señalar las verdades particulares explícitamente en la situación general.

Ha servido para extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares, el incumplimiento del Código de Trabajo en el pago de las horas Suplementarias y Extraordinarias, obteniendo consecuencias de tal principio, proposición o supuesto, se ha diseñado una propuesta de Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

Método Analítico.- Proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad, estableciendo la relación causa-efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

Este método permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se pudo: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Método Sintético.- Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

Ha permitido hacer una auténtica valoración del objeto de transformación, esto es el Código del Trabajo, desglosando de esta manera el mismo hasta llegar a conocer principios o elementos que constituyen sus debilidades para recomponer lo analizado y alcanzar verdaderas conclusiones sobre tal Código, empleando lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, en lo referente a las remuneraciones de horas suplementarias y extraordinarias.

Método Estadístico: Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Permitió establecer el porcentaje referente a las encuestas y conocer los resultados positivos o negativos de la hipótesis.

5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Para la realización de este trabajo investigativo han sido necesarias técnicas para la recolección de datos tales como la entrevista al Profesionales del Derecho y encuestas dirigidas a los ciudadanos, entrevista y encuestas que se aplicaron a través de cuestionarios.

Observación: Proceso mediante el cual se percibe deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos.

Permitió configurar una base de conocimiento empíricos generalizados sobre el problema planteado.

El fichaje: Consiste en registrar los datos que se van obteniendo ahorrando de esa manera tiempo, espacio y dinero.

Se utilizó fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de recolectar información doctrinaria.

Encuesta: Implica la recopilación y el análisis de las respuestas de grupos

de personas, a través de sondeos y cuestionarios para conocer opiniones y actitudes hacia un tema determinado.

Se realizó con la aplicación de un cuestionario de veinte encuestas, donde se recopila la opinión de los trabajadores y/o empleados del sector privado, a fin de sustentar la investigación, previa a la verificación de objetivos e hipótesis planteados.

Entrevista: Permitirá conocer de manera individual, la opinión de las personas con respecto al tema en estudio.

En este caso consistió en un interrogatorio dirigido a 5 Profesionales del Derecho, quienes brindaron información sobre el tema de investigación con relación a la falta de pago por horas suplementarias y extraordinarias de los trabajadores del sector privado.

6. RESULTADOS

6.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

Luego de haber obtenido y recolectado la información de veinte personas encuestadas, se procesaron todos los datos adquiridos, a través de la tabulación, que se resumen en gráficos estadísticos para ofrecer resultados de fácil interpretación.

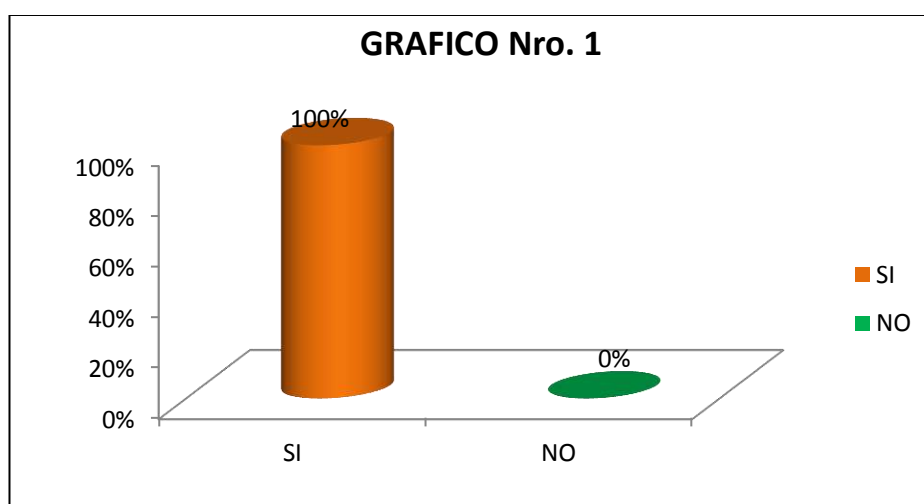
1. ¿Conoce Usted si está regulado en el Código de Trabajo las labores realizadas fuera de las ocho horas diarias de trabajo?

CUADRO NRO. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100 %
NO	0	0 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía en general.

Elaboración: La autora



INTERPRETACIÓN:

De forma homogénea el 100% de las personas encuestadas, respondieron que si tiene conocimiento sobre la regulación en el Código de Trabajo sobre las labores realizadas fuera de las ocho horas diarias de trabajo y se encuentran en total acuerdo con que el Código estipule el pago justo a las horas extras.

ANÁLISIS:

El Código del Trabajo regula las horas laboradas fuera de las horas diarias de trabajo, sin embargo existen algunos casos en Empresas que no dan cumplimiento a la Ley ocasionando así una explotación laboral al trabajador.

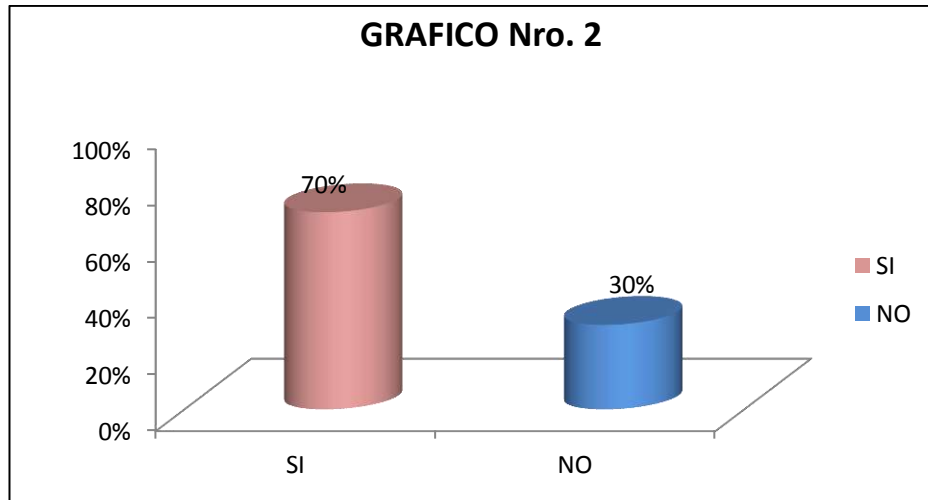
- 2. ¿Considera necesaria una propuesta de reforma en el artículo 55 del código de trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal que aclare que el trabajador tiene derecho a percibir el salario justo por su trabajo?**

CUADRO NRO. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70 %
NO	6	30 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía en general

Elaboración: La autora



INTERPRETACIÓN:

El 70% manifiesta de que se debe proponer una reforma aclarando el tema en cuestión, y el restante 30% lo considera innecesario dada la situación económica actual en la que nos encontramos.

ANÁLISIS:

La mayoría se mantiene en la posición de que si es necesaria una propuesta jurídica de reforma que aclare que es justo, irrenunciable y sobre todo obligatorio pagar al trabajador las horas suplementarias y extraordinarias, mientras que en minoría nos manifiestan que no es necesario proponer esto.

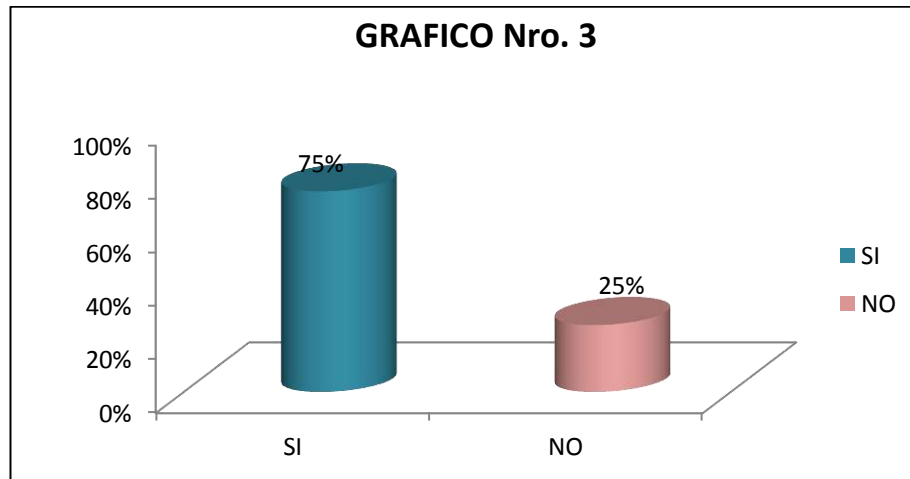
3. **¿Cree usted que es importante que de hacerse una reforma al Art. 55 del Código de Trabajo las sanciones sean más drásticas para quienes incumplan con el pago de las horas suplementarias y extraordinarias?**

CUADRO NRO. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75 %
NO	5	25 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía en general

Elaboración: La autora



INTERPRETACIÓN:

El 75% considera importante que de hacerse una reforma al Art. 55 del Código de Trabajo las sanciones para quienes incumplan con la Ley sean más duras y en una minoría del 25 % consideran innecesaria esta reforma ya que creen que siempre podrán evadir esta responsabilidad.

ANÁLISIS:

En base al criterio de la mayoría se reafirma la importancia de una reforma al Art. 55 del Código de Trabajo, en donde se pueda fortalecer el cumplimiento a la Ley en base a la situación real de lo que sucede con los trabajadores que laboran en horas extraordinarias y suplementarias, aunque en menor cantidad se nota resistencia al cambio ya que existen desilusión al ver que casi siempre se viola la ley.

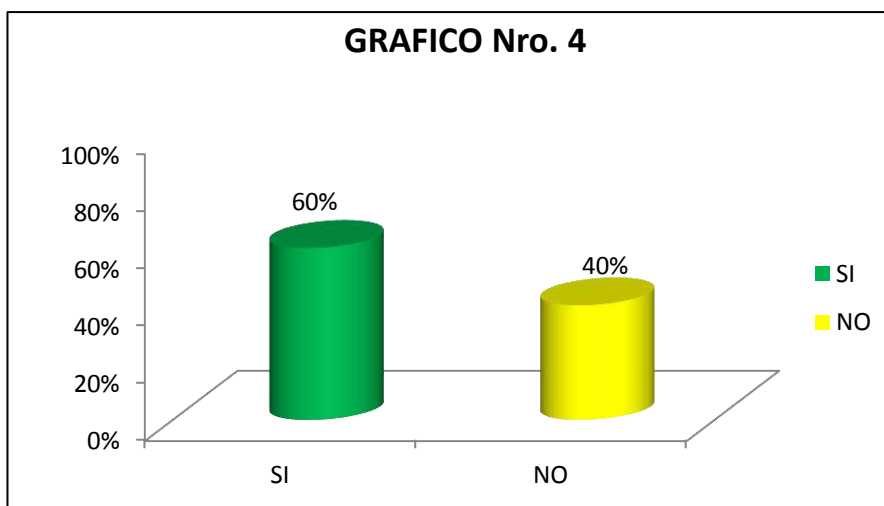
4. ¿Conoces algún caso en el que el trabajador no perciba la remuneración justa por sus horas extraordinarias y suplementarias?

CUADRO NRO. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60 %
NO	8	40 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía en general

Elaboración: La autora



INTERPRETACIÓN:

El 60% de los encuestados conoce a personas que laboran fuera de sus ocho horas diarias de trabajo y que no se les compensa por su trabajo extra; Y el restante 40% respondió de forma negativa a la pregunta planteada.

ANÁLISIS:

La mayoría de los encuestados, manifiesta conocer casos en los que los

trabajadores no son remunerados por laborar fuera de sus ocho horas diarias de trabajo, ya que por desconocimiento o simplemente por temor no denuncian o reclaman sus derechos como tales, ocasionando así una gran explotación laboral y recargando trabajo exagerado a los empleados.

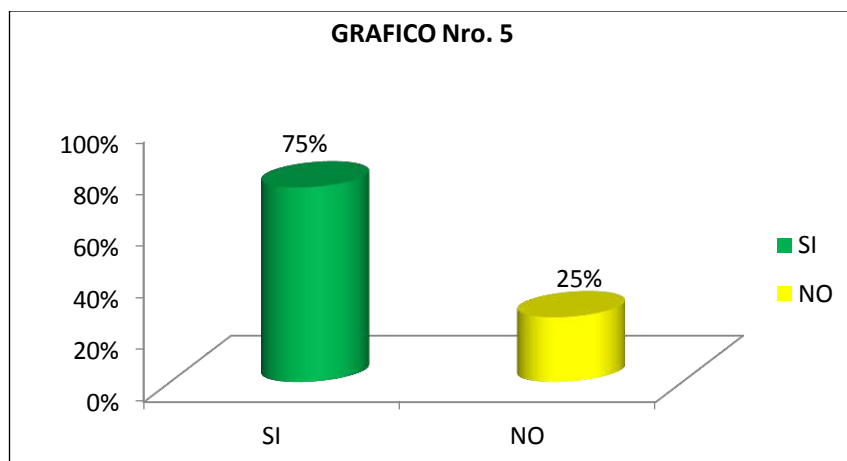
5. ¿Cree usted que los trabajadores se sienten cohibidos de denunciar estas irregularidades a la entidad competente con respecto al tema en mención?

CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía en general

Elaboración: La autora



INTERPRETACIÓN:

El 75% de los encuestados cree que los trabajadores se sienten cohibidos para denunciar este tipo de irregularidades a las entidades reguladoras

sobre el problema. Y, el restante 25% respondió de forma negativa a la pregunta planteada.

ANÁLISIS:

La mayoría de los encuestados, manifiesta que existe una presión sobre ellos y que no pueden denunciar el incumplimiento a la Ley con respecto al pago de sus horas extraordinarias ya que se verían afectados por sus empleadores y correrían el riesgo de perder sus trabajos ya que mencionan también que hoy en día ya no hay estabilidad laboral, mientras que en minoría dicen no tener miedo a denunciar esta injusticia.

6.2 ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO.

Se entrevistó 5 profesionales del Derecho, entre ellos empleados y abogados en libre ejercicio profesional.

Las personas que participaron en las entrevistas son: Daniel Rojas: Soraya López, Julio Bustamante, Cecilia Macas, Abg. Alejandro Ramón,

PRIMERA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo que se reforme al artículo 55 del código del trabajo sobre las horas suplementarias sin remuneración legal?

Daniel Rojas: Pues la verdad si, solo poniendo una sanción se podría controlar la explotación laboral de las personas que trabajan más de las 8 horas y no son remuneradas.

Soraya López: Totalmente de acuerdo que exista dicha norma para que de esa manera no se vulnere los derechos de las personas.

Julio Bustamante: Claro que sí, porque no es justo que existan más violaciones a los derechos humanos y este caso el derecho al trabajo sin remuneración legal.

Cecilia Macas: Si estoy de acuerdo que se reforme al artículo 55 del código del trabajo sobre las horas suplementarias sin remuneración legal porque solo de esa manera se dejara de violar los derechos del bien vivir de las personas, que constan en la Constitución de la República del Ecuador.

Abg. Alejandro Ramón: Si, sin duda alguna porque es así que se respetaría los derechos que manifiesta en nuestra constitución del ecuador.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cree usted que las horas suplementarias sin remuneración legal afectan a nuestra sociedad?

Daniel Rojas: Si afecta y mucho sobre todo en la desintegración de las familias, ya que por tener que salir a buscar mejores trabajos existen los divorcios.

Soraya López: Claro que afecta porque existen muchas personas que tienen que trabajar más de las ocho horas diarias y no puedes estar con su

familia.

Julio Bustamante: Nos afecta en el sentido de que toca dejar solos a nuestros hijos y es ahí donde ellos se sienten desprotegidos y toman malas decisiones como es dedicarse al alcohol, drogas etc.

Cecilia Macas: Yo creo que afecta porque no hay fuentes de trabajo entonces tienen que muchas de las veces aceptar trabajos más de las 8 horas diarias sin que sean pagadas.

Abg. Alejandro Ramón: Si afecta que las personas trabajen horas suplementarias sin remuneración legal en la sociedad por eso han tenido muchas personas que emigrar de nuestro país buscando mejores salarios para poder darles una mejor vida a sus familias.

TERCERA PREGUNTA:

¿Con el control de los inspectores de trabajo se terminaría la explotación laboral?

Daniel Rojas: Estoy segurísima que si existiría un mejor control por parte de Inspectores de Trabajo no se violara los derechos de las personas y no explotaran más a la gente.

Soraya López: Yo creo que deberían sancionar a los empleadores para que se termine la explotación laboral.

Julio Bustamante: Mi criterio es que mientras no haya fuentes de trabajo nunca se acabara la explotación laboral.

Cecilia Macas: Para que se acabe la explotación laboral en las personas en primer lugar debería ser sancionado los Inspectores de Trabajo que no

cumplen con las respectivas investigaciones.

Abg. Alejandro Ramón: Desde mi punto de vista mientras exista la discriminación y no haya una igualdad de las personas no se terminará la explotación laboral.

ANÁLISIS:

Haciendo un análisis de las respuestas que se obtuvo de las entrevistas aplicadas, se puede manifestar que no existen medidas que garanticen una remuneración justa en el pago de horas suplementarias y extraordinarias, laboradas por un trabajador, respuestas que verifican además que las normas constantes en el Código de Trabajo no son suficientes para evitar que se repitan casos de explotación laboral.

Asimismo se pudo evidenciar que todos los entrevistados consideran que reformando al artículo 55 del Código de Trabajo, si se podría controlar la explotación laboral de las personas y de esa manera no violarla y hacer respetar los Derechos que constan en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

Se evidencia por lo tanto la existencia de un problema que aqueja a los trabajadores del sector privado, que viene a ser la existencia de un trabajo gratuito y forzoso, como consecuencia del incumplimiento de los pagos correspondientes a las horas suplementarias y extraordinarias, constituyéndose además en explotación laboral que es trabajar más y recibir una remuneración inferior al trabajo que se realiza, trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno, recibir situaciones desde el abuso al

trabajador por parte del empleador, trabajar en días festivos y no ser remunerados.

6.3 ESTUDIO DE CASOS

PRIMER CASO

Este caso es recogido de los archivos de la Juzgado Primero Provincial de Trabajo de Loja, por lo tanto es competente este organismo para conocer este tipo de casos.

a) Datos Referenciales:

Nro. 010 -07

Juicio: Oral Laboral

Contra: N.N

Seguido: N.N

Por \$ 5.520.00

Iniciado: 11 de Enero del 2007.

Conocen: N.N

b) Versión De Caso:

Mediante contrato de Trabajo Expreso verbal, desde el 5 de agosto de año 2003, ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales, laborando en calidad de VENDEDOR, función que la desempeño con total cuidado,

esmero y responsabilidad, en el almacén denominado “American Boutique” propiedad del señor N.N, inicialmente por la remuneración mensual de \$ 147,00, posteriormente en agosto del 2004, se me subió mi remuneración a las suma de \$ 180,00, para por último y por motivo de la apertura del almacén denominado “American Shoping” ubicado en la Avenida Gran Colombia y Tena, de esta ciudad de propiedad del mismo Ingeniero Jaime Jaramillo Cabrera, desde el mes de octubre del año 2005, se me asigno la función de bodeguero y se me fijo mi remuneración mensual en la cantidad de \$ 220,00 mensuales con los respectivos beneficios legales. De Lunes a sábado en un horario de 09H00 hasta las 21H00, con un receso de 12H00 a 13H00, para el almuerzo, excepto el día sábado que se me daba 30 minutos al medio día para el almuerzo y el domingo de 10H00 a 14H00, indicando además que en ocasiones labore hasta las 22H00 y 23H00 especialmente en temporada como carnaval y navidad hasta las 01H00 de la madrugada o cuando llegaba mercadería y se arreglaba las vitrinas.

Mi Patrón o empleador esto es el Sr. N.N., el día lunes 20 de noviembre del 2006, a las 17H00 en forma sorpresiva e ilegal, cuando me encontraba cumpliendo legalmente mi jornada diaria de trabajo, sin que mi parte se haya generado motivo alguno, me manifiesta que no hago bien las cosas ya que no quería que siga laborando en su almacén y que me fuere del mismo y que si quería lo 92 demande habiendo consecuentemente terminado abruptamente las relaciones de trabajo decisión tomada de su parte en forma unilateral lo que rompe las relaciones laborales mantenidas conmigo,

lo que evidentemente constituye un franco Despido Intempestivo; en base a los fundamentos el hecho expuestos, comparezco ante su señoría y demando a mi empleador el señor N.N, propietario del almacén American Boutique y American Shopping, esto de acuerdo a lo expuesto al Art. 36 del Código de Trabajo, para que usted mediante sentencia obligue a mi ex empleador a pagar los siguientes valores.

El pago de mi remuneración equivalente y que corresponde a los quince días del mes de Noviembre del 2006; La indemnización Correspondiente al despido intempestivo de que he sido objeto, de conformidad a lo dispuesto al Art. 188 del Código de Trabajo; La bonificación que me corresponde por Desahucio, de acuerdo a lo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo; Los valores relativos a las vacaciones no gozadas y por todo el tiempo de servicio que corresponde desde el 5 de Agosto del 2003 hasta el 20 de Noviembre del 2006; Los valores correspondientes a los subsidios de transporte; Los valores correspondientes a las horas extraordinarias y suplementarias que he trabajado, durante todo el tiempo de duración de mi remuneración laboral con recargos legales, pues conforme lo indicado; es decir en jornada nocturna y en días descanso obligatorio; los valores correspondiente al décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldo que no fueron pagados durante todo el tiempo que duro mi elación laboral.

c) Resolución

La autoridad para dictar la fallo se considera: **PRIMERA:** El trámite es el oral previsto en los Arts. 575 del Código de trabajo, no existir comisión de solemnidad sustancial alguna común a todos los juicios, determinados en el Art. 346 de Código de Procedimiento Civil o violación del trámite que pueda influir en la decisión de la causa se declara su validez **SEGUNDA:** De la lectura del proceso se establecen los siguientes hechos: a) Se reconoce que el actor ha presentado su reclamo administrativo en la Inspectoría Provincial de Trabajo de Loja b) Con las certificaciones el accionante se encuentra afiliado en el Instituto de Seguridad social desde el mes de Octubre del 2005 hasta Noviembre del 2006 **TERCERO :** En el la confesión rendida por el actor es verdad que usted que en el año 2005 como en el año del 2006 hizo uso de 15 días de vacaciones anuales respondió es verdad el horario de trabajo en cuanto a días y horas, hecho que se lo da por aceptado en beneficio del trabajador **CUARTA:** Una vez que han declarado los testigos el actor no ha probado plenamente que ha sido despedido intempestivamente **QUINTO:** El juramente deferido del autor demuestra en forma precisa el tiempo de labores y el salario percibido **SEXTA:** Comprobada en forma indiscutible la relación laboral, y en especial por la inspección judicial efectuada por el Juzgado, es procedente que la parte demandada pague a la parte autora lo siguiente: 1.- El salario de quince días por el mes de noviembre del 2006 2.- Las horas laboradas fuera de la jornada normal ha si las extraordinarias que se establecen en trece horas semanales; 3.- Las horas suplementarias que se establecen en diez hora semanales, por todo el

tiempo laborado; 4.- Décimo tercer por el año 2006; 5.- Décimo cuarto por el año 2006; 6.- El interés de conformidad al Art. 614 del Código laboral y; 7.- El cinco por ciento de lo mandado a pagar por concepto de honorarios del Abogado del Actor; **SEPTIMO:** No procede el pago de indemnización y bonificación por despido intempestivo por no haber probado, vacaciones por haber sido pagadas, subsidio de transporte por no corresponderle, demás derechos económicos por no haberse precisado **OCTAVO:** Si el computo de los valores mandados a pagar se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador y **NOVENO:** De conformidad al Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, “Es obligación del actor probar los hechos que propone afirmativamente en el juicio y que negado el reo”. En el presente caso el precepto legal se ha cumplido en parte. Por todo lo expuesto, El Juzgado provincial de Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, Acepta en parte la demanda y dispone que el demandado en forma inmediata cancele al actor lo siguiente: 1.- Salario 15 días mes Noviembre del 2006 \$ 110.00, 2.- Horas extraordinarias \$ 3,234.06, 3.- Horas suplementarias \$ 1,853.94, 4.- Décimo tercer sueldo de: XII -05 a 20-XI-06 \$ 213.88, 5.- Décimo cuarto sueldo de: IX-06 a 20-XI-06 \$ 40.00, 6.- Interés legal: \$ 363.88 al 9.82% del 19-I-07/14-III-07 \$ 5.55, y 7.- Honorarios profesionales \$ 272.87, total \$ 5,730.30.

SEGUNDO CASO

a) Datos Referenciales:

Nro. 240 -08 J

Juicio: Oral Laboral

Contra: N.N.

Seguido: N.N

Por: \$ 15.000.00

Iniciado: 19 de Agosto del 2008.

Conocen: N.N

b) Versión De Caso:

Ingrese a laborar en la Unidad Educativa N.N., de esta ciudad de Loja, en mi calidad de mecánico industrial desde el de abril del 2002; Mediante Contrato de Trabajo; en donde contenía que prestaba mis servicios lícitos y personales, por el pago de una remuneración; luego de reconocer mi labor como trabajador, esta relación se transformó en indefinida, seguí entregando mi contingente como trabajador, hasta el lunes 7 de julio del 2008, en la cual los representantes legales de esta entidad, me notificaron por parte de una funcionaria del ministerio de trabajo que mi relación laboral había terminado; además señor Juez vengo siendo objeto de una explotación laboral, que durante los años de servicios establecidos en el Registro Oficial y las posteriores regulaciones dictadas en los años 2006-2007, Acudo ante usted señor juez para demandar como en efecto demando en juicio oral a la

Unidad Educativa N.N, para que en sentencia condene el pago de las siguientes indemnizaciones que me corresponde: 1.- El valor equivalente a una remuneración por cada año laborado, es decir por siete años esto de conformidad con lo que señala el Art. 188 del Código de Trabajo, y la bonificación del Art. 185 del Código de Trabajo. Al realizar la liquidación se la verificara de conformidad con el art. 95 del Código de Trabajo, y contemplado el límite, que determinada esa norma citada. Incluyendo el valor de la vivienda; 2.- El pago de las remuneraciones que me corresponden por el salario y décimo tercer sueldo, y cuarto sueldo del 2008. Proporcionales, 3.- El pago que me corresponde por vacaciones no gozadas y no pagadas, así como todos los valores que dispone el mandato Constituyente; 4.- El pago de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como el valor que corresponde por los fondos de reserva. Por haber venido ignorando el sistema legalmente constituido, 5.- El pago de intereses, que me corresponden, por los rubros no pagados y que reclamo expresamente en esta demanda, 6.- Que se me paguen las horas extraordinarias y por el tiempo laborado, en la Entidad Educacional, así como el pago de todas las horas suplementarias por todo el tiempo laboral en esta entidad.

d) Resolución:

Luego de todo lo analizado para dictar el fallo se considera: **PRIMERA:** El presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 del Código y en la tramitación del mismo se han observado las formalidades de

ley, no habiendo nulidad que declarar, **SEGUNDO:** En primer lugar es preciso determinar en forma plena la existencia de la relación laboral entre los justiciables, existe aceptación de la parte accionada respecto a la relación laboral, aporte de la profusión aportes de pago etc. Por tanto no hay discusión referente a este vínculo laboral entre las partes en contienda, **TERCERO:** La parte demandada presenta excepciones como improcedencia de la acción, falta de personería pasiva. Falta del derecho del actor para proponer la demanda al respecto se considera: Una vez que se ha establecido la relación laboral entre las partes de esta nacen los derechos y obligaciones que este vínculo jurídico laboral impone a las partes, por ello nace el derecho del accionante a reclamar vía judicial lo que estime vulnerable, por lo tanto la acción legal es procedente y obviamente el actor tiene derecho a ejecutarla. Está suficientemente probado y aceptado que la Institución demandada por medio de sus representantes legales aceptan el hecho del despido por lo que el mismo se encuentra probado como un acto unilateral y voluntario del establecimiento, por lo que deberá calcularse, valores de indemnización por este concepto. **CUARTO:** Es imprescindible analizar la prueba documental agregada al proceso, como sobre los roles de pago y comprobantes de salario, pago de vacaciones, etc. Por lo cual deberá tomarse en cuenta los pagos que en todos esos conceptos, se han verificado por parte de la institución empleadora. Igualmente se ha agrega un gran número de comunicaciones enviadas al actor en este proceso por parte de la autoridad empleadora, no se encuentra cuantificado las horas de trabaja en estas jornadas por lo que se toma imposible para el juzgado poder

determinar los valores que por estos conceptos deba hacerse el trabajador.

QUINTO: A falta de prueba del pago de valores, el actor tiene derecho a los siguientes rubros. 1. Pago de indemnización por despido intempestivo Art. 188 del Código de Trabajo; 2. Pago de bonificación por desahucio art. 185 del Código de Trabajo. 3. Pago proporcional del décimo tercer y cuarto sueldo periodo 2007 hasta 7 del julio del 2008. 4. El pago proporcional por vacaciones no gozadas último periodo 2007 a julio 2008. 5. Pago de 7 días de trabajo en el mes de julio del 2008, con el triple de recargo por lo dispuesto en el art. 94 de Código de Trabajo. 6. Pago de honorarios profesionales del defensor del actor.

SEXTA: No se procede el pago. 1. El pedido del numeral 3ro, de la demanda por cuanto se encuentra cancelado. 2. El pago solicitado en el numeral cuarto sobre el pago de la disposición general tercera del mandato constituyente; **SEPTIMO:** Por lo expuesto, el Juzgado provincial de trabajo de Loja **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, acepta parcialmente la demanda y dispone que la Institución demandada Unidad Educativa N.N., por intermedio de sus representantes legales, pague al actor los siguientes valores: 1.- Indemnización despido intempestivo por 8 años \$ 2.314.96; 2.- Pago de valores por indemnización por desahucio \$ 506.39; 3.- Pago décimo tercer sueldo \$ 174,41, 4.- Pago décimo cuarto sueldo \$ 170.54, 5.- Pago de vacaciones no gozada \$ 87.20, 6.- Pago correspondiente a los 7 días del mes de Julio del 2008 \$ 67.51, 7.- Pago recargan solicitado art. 94 CT \$

270.06, 8.- Pago de intereses de los rubros \$ 499.00; y, 9.- Pago de honorarios profesionales \$ 355.38; un total de TOTAL....\$ 3.909.92

TERCER CASO

a) Datos Referenciales:

Nro. 161 -07

Juicio: Oral Laboral

Contra: N.N

Seguido: N.N

Por.40.000.00

Iniciado: 29 de mayo del 2007

Conocen: N.N.

b) Versión De Caso:

N.N., comparezco y formulo La siguiente demanda: Es el caso señor juez que preste mis servicios lícitos y personales en calidad de entrenador en El Gimnasio "IÑIGUEZ Y PUNTO", a favor del señor N.N., mediante contrato verbal ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales en forma continua e interrumpida desde El 10 de mayo del 2001 hasta el 10 de noviembre del 2004. Mi ex-empleador, en forma verbal acordamos los trabajos que debía realizar en El Gimnasio "IÑIGUEZ Y PUNTO", desarrollaba el trabajo de instructor de pesas, aeróbicos y secretario del mencionado Gimnasio. En las actividades encomendadas a mí, demostré siempre excelente

comportamiento y labore con dedicación, esmero y responsabilidad. El horario de mi trabajo fue de 06H00 hasta La 22H00, interrumpidamente, este horario fue impuesto por mi ex empleador, sin salir al medio día y trabajando en tiempo ininterrumpido.

Trabajé un total de diez y seis horas diarias de lunes a viernes; los sábados y domingos trabajé desde las 14h00 hasta las 22h00; en este mismo horario los sábados y domingos, trabaje en los días cívicos y religiosos, por lo tanto nunca se me cancelo las horas extraordinarias que por Ley me corresponde al laborar en estos días durante 3 años, 6 meses. El sueldo que acordamos con mi ex-empleador fue de 300 dólares americanos mensuales más los beneficios de Ley, pero nunca me fueron cancelados. El día 10 de noviembre del año 2004 a eso de las 20h00 en el interior del Gimnasio donde realizaba mi trabajo se presentó mi ex-empleador y en forma airada y sin que le diera motivo alguno de mi parte me dijo: “Váyase en este momento ya no requiero de sus servicios, no permitiendo ningún razonamiento ante esta decisión unilateral de mi ex-empleador. Lo que es peor señor Juez el mencionado Gimnasio sufrí un accidente laboral, me cayó una barra de 40 Kilogramos, en La nariz y en consecuencia tuve que practicarme una operación. Con estos antecedentes, mediante juicio laboral y de acuerdo al Código de Trabajo, como también por lo dispuesto en nuestra Constitución Política de la República del Ecuador, demando al señor N.N., para que en sentencia le conceda el pago de los siguientes rubros: Al pago de los valores correspondientes por concepto de despido intempestivo tal como lo dispone el artículo 188 del Código de Trabajo; El pago de la

bonificación por desahucio establecido en el art. 185 del Código de Trabajo; El pago de las mensualidades correspondientes a los meses de octubre y noviembre del año 2004, que no me fueron pagadas; Al pago de la diferencia de las remuneraciones de acuerdo a las tablas sectoriales y a la actividad de instructor de pesas aeróbicos y secretario del Gimnasio; Al pago de vacaciones no gozadas durante todo el tiempo laborad; Al pago de bonificación por transporte conforme lo dispone la Ley; Al pago por concepto de fondos de reserva tal como lo prescribe el Art. 196 del Código de Trabajo; Aplicando las últimas reformas del Código de Trabajo; Así como dispone la resolución Nro. 20 del Consejo Nacional de Salarios; Al pago de las horas suplementarias con su correspondiente recargo; Al pago de las horas extraordinarias con su correspondiente recargo tal como lo dispone el art. 55 del Código de Trabajo, Al pago de los intereses según dispone el art. 611 del Código de Trabajo, para el cálculo de las indemnizaciones, se tomara en cuenta lo previsto en el art. 95 del Código del Trabajo; Al pago de costas procesales en los que se incluirán los horarios de mi abogado defensor que se designara regularlos; y, El pago del Seguro Social ya que durante el tiempo que trabaje para el señor N.N., nunca se me cancelo este derecho, que por Ley me corresponde.

g) Resolución:

Convocada la Audiencia Definitiva se efectúa: **PRIMERA:** El presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 del Código de Trabajo al no existir omisión de solemnidad sustancial alguna común a todos los

juicios determinados en el art. 346 del Código de Procedimiento Civil, o violación de trámite que pueda influir en la decisión de la causa por lo que se declara su validez; **SEGUNDO:** En el procedimiento de los litigantes han recurrido a la declaración de testigos, por el actor y el demandado, la declaración de los testigos del demandado son contradictorias por desconocer los hechos en cuanto al tiempo y circunstancias, estos no aportan en nada el esclarecimiento de los hechos demandados; **TERCERO:** El actor ha rendido confesión judicial; el demandado pide al actor que reconozca pagos parciales, y el accionante acepta que se le pague lo que es justo y nada más, en cuanto al tiempo de la relación laboral, como supuestamente trabajó tres años seis meses, le corresponden cuatro salarios, esto es \$ 1,200,00 dólares responde, claro que tiene que cancelarme eso el tiempo de trabajé nada más; **CUARTO:** Un funcionario de la Dirección Regional del Sur; del Servicio de Rentas Internas, certifica que el sujeto pasivo N.N., es titular del Registro Único de Contribuyentes, registra un establecimiento cuyo nombre de fantasía es GIMNASIO IÑIGUEZ Y PUNTO; **QUINTO:** El certificado médico no es motivo de darle o no credibilidad, pero no es convincente y decisivo en la resolución de la presente causa; **SEXTA:** Establecidos los presupuestos exigidos en esta clase de juicio, esto es la relación laboral salario y tiempo de servicio, correspondientes al demandado cancelar al actor lo siguiente: 1. Salario de los meses octubre y noviembre del 2004; 2. Triple de lo adeudado de conformidad al art. 94 del Código del Trabajo; 3. Las vacaciones por el tiempo laborado en aplicación del art. 69 del Código Laboral; 4. Fondos de

reserva conforme el art. 196 del Código del trabajo; 5. El interés legal en aplicación del art. 611 del Código Laboral; y, 6. El 10% de lo mandado a pagar en concepto de los honorarios del abogado del actor; **SEPTIMO:** No procede el pago de despido intempestivo, bonificación por desahucio, diferencias salariales, bonificación por transporte, horas suplementarias y extraordinarias, aportes al IESS, por no haberse justificado, no corresponderle, y porque debe hacer el reclamo en la respectiva institución; **OCTAVA:** Para el computo de las prestaciones se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador; y, **NOVENO:** De conformidad al art. 113 del Código de Procedimiento Civil, “Es obligación del actor probar los hechos que propone afirmativamente en el juicio y que ha negado el reo; en el presente caso estos han sido justificados en su totalidad. En consecuencia el Juzgado Provincial de Trabajo de Loja **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA,** acepta parcialmente la demanda y dispone que el empleador cancele al trabajador lo siguiente: 1.- Sueldo del mes de Octubre y Noviembre del 2004 \$ 2.314.96; 2.- Triple de lo adeudado Art. 94 C.T. \$ 506.39; 3.-Pago de vacaciones por todo el tiempo laborado \$ 174,41, 4.- Fondos de reserva \$ 170.54, 5.- Interés Legal de \$ 925.00 x 10.26% de 5VII.07 a 23.VII.07.\$ 87.20; y, 6.- Pago de honorarios profesionales \$ 332.92; un total de \$ 3.662.12.

ANÁLISIS

De los casos presentados se puede concluir que, al realizar una denuncia del tipo laboral o de cualquier índole, primero se debe tener pruebas para sustentar la demanda, segundo perder el temor a realizarla puesto que se está contraviniendo las normas del Código de Trabajo, que fueron estipuladas en beneficio del trabajador y para que éste haga uso de sus derechos.

Las resoluciones que se dieron en estos casos, beneficiaron al trabajador, al dar como sentencia que se pague los valores adeudados por horas extraordinarias y suplementarias, honorarios profesionales, décimo tercer y cuarto sueldo y salarios pendientes. Lo que evidencia que si existe la explotación laboral por parte de empleadores, haciendo uso de su poder y autoridad se benefician del trabajo del empleado al no pagarle lo que corresponde por sus horas de trabajo, violando los Derechos Constitucionales del trabajador es por esto que el Estado debería acoger las políticas necesarias para hacer cumplir y respetar los derechos consagrados en el Código de Trabajo en lo referente al cumplimiento de los pagos correspondientes por horas suplementarias y extraordinarias de tal manera que se garantice y vigile su fiel desempeño para erradicar la explotación al trabajador.

Es importante además destacar que es tarea del Estado, a través de sus funcionarios, dar luz y enfocar de manera adecuada, sin prejuicios, las

diferentes facetas de este problema para afinar los instrumentos de prevención, detección, sanción y erradicación del trabajo gratuito o forzoso. Por el momento, es evidente la falta de claridad en las definiciones jurídicas que se han pretendido elaborar sobre el concepto de trabajo gratuito o forzoso o explotación laboral lo cual dificulta las tareas de procuración e impartición de justicia.

7. DISCUSIÓN

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

“Proponer una Reforma Jurídica al artículo 55 del Código de Trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal”.

El objetivo general se cumple a cabalidad, por cuanto se ha analizado los derechos constitucionales y la legislación laboral en cuanto a regular el pago de horas suplementarias y extraordinarias a los trabajadores que se encuentran laborando en el sector privado, esto visto que las remuneraciones por éstos conceptos no se realizan por parte de los empleadores, lo cual se comprobó en la investigación de campo realizada, específicamente en la pregunta 2, encuesta a la ciudadanía en general.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Primero Objetivo:

“Determinar las condiciones por las cuales los empleadores a cargo de las empresas e instituciones no cumplen con lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo vigente”.

Este objetivo se cumple satisfactoriamente, en virtud de que la población encuestada ha dado razón por medio de las interrogantes 4 y 5.

Segundo Objetivo:

“Identificar al personal laboral en relación de dependencia que labora sin un horario establecido para horas extras por parte del empleador”.

Este objetivos se verifica positivamente por cuanto en la aplicación de las encuestas en la cuarta pregunta el 60% manifestó que conocen de casos cercanos y los suyos propios de trabajadores que trabajan hora extras, esto debido a que no cuentan con un horario de entrada y salida, sino que están a órdenes de empleador quien les informa cuando retirarse de su jornada laboral.

Tercer Objetivo:

“Proponer un Proyecto de Reforma al Código del Trabajo respecto a la jornada de trabajo en horas suplementarias y extraordinarias sin remuneración legal”.

Este objetivo se verifica con la segunda pregunta de las encuestas realizadas a la ciudadanía en general y la primera pregunta de la entrevista a los Profesionales del Derecho, cuyos resultados fueron 70 y 100% respectivamente, que consideraron que es necesario reformar el Art. 55 del Código de Trabajo, para un pago justo por trabajar fuera de la jornada ordinaria.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en el presente trabajo investigativo dice:

“Los trabajadores al ser la clase frágil dentro de las relaciones laborales se ven involucrados en la vulneración de sus derechos constitucionales y legales al no recibir una remuneración por laborar horas suplementarias y extras”.

El razonamiento lógico en el trabajo de investigación sostiene una reforma al Art. 55 del código de trabajo, a fin de erradicar la explotación laboral por el no pago de horas extras para los trabajadores del sector privado.

La presente hipótesis se ha contrastado luego de haber realizado el análisis doctrinario y empírico, producto de la realización de las entrevistas y encuestas, logrando así contrastarla afirmativamente, en base a la tercera y quinta preguntas de la encuesta, y tercera de la entrevista. Cuyos resultados permitieron determinar la existencia de empleadores que incumplen la Ley, y cometen explotación laboral a los trabajadores y trabajadoras rebasando la jornada tope que determina el Código de Trabajo, en las ocho horas diarias y cuarenta semanales sin cancelarles las horas extras trabajadas, irrespetando el derecho al descanso, ya que necesitan rehabilitarse físicamente para ejercer una nueva jornada de trabajo.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA

En la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 325 dice: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

El Art. 326 numeral 4, de la Constitución Política del Ecuador dice:

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

El trabajo que realizan los empleados debe ser retribuido con una remuneración justa sea este en una jornada ordinaria o extraordinaria.

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

El Estado garantiza y hará efectivo el derecho pleno a recibir una remuneración justa e inembargable, como un derecho para poder realizarse económicamente.

En el Código de Trabajo Art. 55 dice: “Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior.

Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

La vulneración de los derechos de los trabajadores se da por el incumplimiento del pago de las horas Suplementarias y Extraordinarias,

considerando que en Ecuador la jornada de trabajo se divide en horas ordinarias de lunes a viernes, 8 horas diarias y 40 horas semanales, así lo estipula el Art. 47 del Código de Trabajo. Así también otro de los derechos del trabajador es la duración de descanso, el mismo que el artículo 51 dice: Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas a la semana.

Se instituye además en el Código de Trabajo un recargo al pago en las jornadas nocturnas, en el Art. 49 que afirma: La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

El Código de Trabajo ampara al trabajador en el pago justo de la remuneración, al estipular un articulado que determina la Igualdad de Remuneración Art. 79 y que norma: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber culminado el presente trabajo investigativo, donde da lugar a un análisis de orden jurídico por una justa remuneración, se ha determinado las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El incumplimiento de los Derechos Constitucionales del trabajador por parte de los empleadores del sector privado en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias incentiva la explotación laboral o el trabajo gratuito o forzoso.

SEGUNDA.- En la actualidad los trabajadores del sector privado se encuentran prácticamente esclavizados por cuanto trabajan más de las ocho horas diarias que contempla la Ley, y sin el pago de remuneraciones que compensen el esfuerzo realizado durante la jornada diaria de trabajo y peor el reconocimiento de jornadas extras lo que vulnera sus derechos.

TERCERA.- La deficiente aplicación de las normas laborales ha provocado abuso por parte de los empleadores, en contra de sus trabajadores, especialmente con las personas humildes que en su mayoría trabajan en jornadas extraordinarias.

CUARTA.- Si el empleador no cumple con el pago de las horas suplementarias y extraordinarias de los trabajadores que excedan su jornada

de labor diaria, debería considerarse como un acto ilícito, que debiera ser sancionado por el Código Penal ecuatoriano.

QUINTA.- La reforma planteada ayudara a evitar la explotación al trabajador, o el trabajo gratuito o forzoso en el sector privado, diseñando un nuevo instrumento judicial que servirá para llevar el registro de las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas por los empleados y que servirá como prueba de cargo y descargo en procesos judiciales

9. RECOMENDACIONES

He considerado las siguientes recomendaciones como soporte a la presente investigación:

PRIMERA.- El Estado por medio del Ministerio de Trabajo debe controlar el cumplimiento de la ley en lo referente al pago de las horas suplementarias y extraordinarias, para evitar la explotación laboral. Además debería analizar con detenimiento los reglamentos internos del sector privado los mismos que deben cumplir los preceptos que manda la Constitución de la República del Ecuador.

SEGUNDA.- Las Autoridades competentes, deberían poner mayor atención en la protección de la clase obrera, de manera que no se produzca el abuso de poder por parte de quien lo ostenta “empleador”. Que se sancione a los patrones que no pagan sus remuneraciones de acuerdo a la Ley.

TERCERA.- Se recomienda que los trabajadores denuncien a las respectivas autoridades de trabajo el abuso o violación de sus derechos ya que por temor a ser despedidos no lo hacen. Además Los empelados/ trabajadores, deben conocer de manera clara lo que determina la ley a fin de salvaguardar sus intereses y no ser perjudicados por quienes incumplen con la ley, para esto se debe socializar la ley en todas las empresa con charlas que puedan ser dictadas por los mismos Inspectores de Trabajo.

CUARTA.- Que se sancione a los empleadores cuando estos de forma unilateral ordenen que los trabajadores laboren más de ocho horas diarias y al no cumplir con el pago de las mismas, para que se suprima la explotación laboral en el Ecuador.

QUINTA.- La ley debe ser ejecutada de manera urgente ya que al existir trabajo gratuito o forzoso en el país, se está yendo en contra de los derechos de los trabajadores y se fomenta la explotación laboral. Al implementar el registro de las horas suplementarias y extraordinarias ayudará de manera eficiente a llevar un control

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, es deber del Estado velar por el bienestar, seguridad, tranquilidad, salud, fomentar trabajo y erradicar la pobreza en el Ecuador, prohibir el pluriempleo y erradicar de esa manera la explotación al trabajador y trabajadora.

Que según el numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador el derecho al trabajo se sustenta en el principio a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Que en el Código del Trabajo no se han establecido normas que contemplen medidas contra el incumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador por parte de cualquier empleador en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias.

Que es ineludible, en consecuencia, desarrollar una reforma al Código del Trabajo a fin de disminuir y hasta evitar la existencia de explotación laboral o de casos de trabajo gratuito o forzoso

En uso de las facultades y atribuciones conferidas al numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Agréguese a continuación del artículo 55 del Código del Trabajo el siguiente artículo innumerado:

Art. ... (Innumerado 1). Registro de horas suplementarias y extraordinarias. Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas suplementarias y extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y las trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador y trabajadora.

En caso de no existir dicho registro o de no llevarse de conformidad con lo establecido en este Código, sus reglamentos y resoluciones, se presumen ciertos, hasta prueba en contrario, los alegatos de los trabajadores y las trabajadoras sobre la prestación de sus servicios en horas suplementarias y extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello.

Art. Final.- Vigencia. Esta Ley entrará en vigencia una vez promulgada en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, con sede en Quito, a los.....días del mes de del 2017.

f) -----
PRESIDENTA
ASAMBLEA NACIONAL

f) -----
SECRETARIO GENERAL
ASAMBLEA NACIONAL

10. BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”. Edición Heliastas, Buenos Aires – Argentina 2004.
- Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito – Ecuador 2016.
- Constitución de la República del Ecuador
- DE FERRARA, Francisco, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Vol. II, Buenos Aires, Edición De Palma, 1969.
- ELIAS MANTERO, Fernando. “Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo”. Editorial Nacional, Lima, 2011.
- MACHICADO Jorge. “Jornada de trabajo y jornada extraordinaria”. Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas. 2010.
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”. Depalma. Buenos Aires. 2009.
- Robalino Bolle, Isabel. “Manual de Derecho del Trabajo”. Tercera Edición. Quito: Fundación Antonio Quevedo; Abya-Yala, 2006.
- SUAREZ GRANDA, Héctor. “Derecho Laboral, estudios para técnicos medios de derecho laboral”. Universidad de Oriente. La Habana, 2010.

- TRUJILLO, Julio César. “Derecho del Trabajo”. Tercera Edición. Quito 2009.
- TRUEBA Urbina. “Nuevo *Derecho del Trabajo*”. Editorial Porrúa, 1972.
- https://www.ecured.cu/Jornada_de_trabajo
- <http://faq-laboral-ec.blogspot.com/2015/12/preguntas-frecuentes-sobre-las-horas-extras-y-recargos.html>
- <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/horas-extras/>.
- http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf
- http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/159.htm
- http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/161.htm
- http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/168.htm

11. ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Tema:

**“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE
TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN
REMUNERACIÓN LEGAL”**

Proyecto de Tesis previa a la
obtención del Título de
Abogada

Autora:

PIEDAD ALEJANDRA JARAMILLO TROYA

LOJA – ECUADOR

2017

1. TEMA

“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL”

2. PROBLEMÁTICA

Considerando que el problema planteado, consiste en que el trabajador es irrespetado en su remuneración, especialmente en horas suplementarias, más aun cuando el empleador organiza la jornada laboral según su conveniencia, violando así sus derechos, se propone una **“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL.”**, cuya importancia, radica entre otras situaciones exhortar al trabajador a conocer y aplicar sus derechos consagrados en el Código del Trabajo, puesto que actualmente se está violando sus derechos, con el exceso de horas laborables y no remuneradas.

Muchas de las circunstancias expresadas en el Código del Trabajo, son incumplidas por los empleadores, quienes desconocen los alcances de estas disposiciones, o bien no las acatan, todo esto en perjuicio de los trabajadores en relación de dependencia, sobre quienes recaen varios problemas y desajuste de horario, por lo cual deben dejar a sus familias la mayor parte del tiempo por laborar en una institución o lugar de trabajo.

El artículo 55 inciso segundo del Código de Trabajo Ecuatoriano debe ser respetado e interpretado en favor del trabajador puesto que por las conquistas de muchos años atrás la jornada no debe extenderse en más de ocho horas diarias, sin embargo en las necesidades del empleador se cumple una jornada extendida de trabajo, lo cual tomaría la figura legal de horas complementarias, suplementarias o extras; esto será motivo de análisis del presente estudio, en busca de determinar su cumplimiento y efectividad y sobre todo si los trabajadores están recibiendo la remuneración que la Ley contempla.

3. JUSTIFICACIÓN

El enfoque de este tema está centrado precisamente en presentar un repaso crítico de los elementos que integran la definición legal de las horas complementarias conexas, principalmente, su relación con las horas extraordinarias y de los efectos de la realización de trabajos en horas que importan una extralimitación del referido concepto legal. Estas últimas cuestiones demuestran que los problemas que se plantean a partir de la definición de las horas complementarias distan de ser meramente semánticos lo cual está generando un gran problema especialmente en nuestro país en el cual no se paga ni se hace contratos por horas donde el trabajador se lo hace laborar hasta doce horas diarias con el mismo sueldo básico. Es por eso que dentro de nuestra sociedad están desintegrando muchas de las familias, donde quedan abandonados tanto los hijos como a las madres de

familia, porque los padres emigran buscando ganar más dinero, que les ayude a poder solventar la situación económica de sus hogares y poderles dar un futuro mejor y una vida digna.

Es por esta razón que se pide a las inspectoras del trabajo tomar más conciencia del problema que está acarreado a muchas de las familias la falta de pago en sus horas extras, el empleador explota al trabajador haciéndolo laborar más de sus ocho horas diarias con el mismo sueldo que percibe mensualmente sin poder reclamar sus derechos laborales porque es amenazado con despedirlo, haciéndolo en ocasiones firmar documentos laborales como si estuvieran pagándole todos los beneficios que por Ley le corresponde, teniendo así que allanarse y aceptar, a aduciendo que hay otras personas tanto nacionales como extranjeros que están dispuestos a laborar en las horas que sea y con el mismo sueldo que el empleador acordaría pagar.

Por lo tanto lo que se pueda aportar legalmente para establecer condiciones claras y precisasen a favor de la legalidad, no podrá darse mientras que en nuestro país sigamos teniendo el problema económico donde el empresario siga aplicando su política de establecer los salarios que mejor le convenga al sector laboral, es por eso que el trabajador no puede reclamar su remuneración digna sino tiene que recibir y trabajar como su empleador se lo pida para así no salir perjudicado, esto se da en nuestro país donde reinan los compromisos personales lo cual afecta a la socio-economía del Ecuador especialmente a la gente del campo que busca sacarlo al país de la crisis

económica que vive actualmente. Se debe implementar mejores políticas para que nuestra mano de obra ya no emigre y hacer efectivo los derechos establecidos en la Ley, percibiendo una justa remuneración, que las inspectorías del trabajo ejecuten más control sobre las empresas, empleados y empleadores, y una reforma en la norma que beneficie en un 100% al trabajador.

Importante resulta investigar esta problemática social que incide de manera directa o indirecta en la economía de un país, en desmedro de la situación personal de cada empleado, que es quien en realidad mueve la economía de un país y por lo tanto merece ser tratado de manera justa, entonces si este aporte investigativo se direcciona en favor de mejora y sugerir enmiendas a la ley, buscando legalidad de las situaciones, entonces se verá plenamente justificado el esfuerzo, y sobre todo contando con herramientas metodológicas precisas para llegar a la raíz del problema y establecer resultados que permitirán establecer propuestas para reformar el artículo 55 del Código del Trabajo, motivo de la presente investigación.

4. OBJETIVOS

GENERAL

- ✓ Proponer una Reforma Jurídica al artículo 55 del Código de Trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal”.

ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar las condiciones por las cuales los empleadores a cargo de las empresas e instituciones no cumplen con lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo vigente.
- ✓ “Identificar al personal laboral en relación de dependencia que labora sin un horario establecido para horas extras por parte del empleador”.
- ✓ “Proponer un Proyecto de Reforma al Código del Trabajo respecto a la jornada de trabajo en horas suplementarias y extraordinarias sin remuneración legal”.

5. HIPÓTESIS

Los trabajadores al ser la clase frágil dentro de las relaciones laborales se ven involucrados en la vulneración de sus derechos constitucionales y legales al no recibir una remuneración por laborar horas suplementarias y extras”.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

RESEÑA HISTORICA DEL TRABAJO

A lo largo de la historia, los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida. Este intento de superación se realizó a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrollaba el trabajo, inevitablemente, se realizaba un intercambio tanto

con el medio ambiente como con otros seres humanos. Pero al trabajar, además de modificar su entorno, un individuo también se modificaba a sí mismo, al vincularse de forma solidaria o conflictiva con otros individuos o grupos.

Para ser realizado, todo trabajo requiere de una serie de esfuerzos físicos y conocimientos, por más simple que parezca la tarea a realizar. Y además de un esfuerzo individual, cada trabajo supone un esfuerzo colectivo ya que es necesario para su realización algún tipo de ayuda o cooperación. Por otra parte, existen innumerables cantidad de actividades, cada una de las cuales está organizada de diferente manera en cuanto a su distribución de tareas, organización jerárquica, tecnología utilizada, formas de gestión y mano de obra. Como podemos ver, existen muchas formas de clasificar el trabajo, y es entonces que al analizar la evolución histórica del mismo, podremos notar que a medida que avanzamos en el tiempo, la división social del trabajo ha ido aumentando cada vez más.

En la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces, carroña). Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego. En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce una importante división social

del trabajo: la asignación de funciones según la condición sexual y la edad. En gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y con el cuidado de los niños.

Posteriormente surgen los primeros centros urbanos y ciudades, y aparece la agricultura, aumentando notablemente la tecnología disponible. Se inventan instrumentos para facilitar su labor, como hoces y arados, por ejemplo. Luego se comienza a trabajar los metales. Con el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados. La división del trabajo se hizo más compleja. De esta forma nació la diferenciación de grupos sociales según su oficio. Como por ejemplo los campesinos y los comerciantes.

Que es 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.

Que es el empleado

Es una posición o cargo de un individuo en una empresa o institución, donde su trabajo (físico o mental) es debidamente remunerado.

Relación laboral

La relación laboral son los nexos y obligaciones que surgen el momento es que se firma un contrato .El trabajador y el empleador se desenvuelven en el campo de los derechos y obligaciones mutuos. Así, el trabajador tiene la

obligación de cumplir una jornada y horario de trabajo y el derecho a que se le pague una remuneración. El empleador tiene la obligación de pagar la remuneración. El empleador tiene la obligación de pagar la remuneración y el derecho de exigir cumplimiento y rendimiento a sus trabajadores

Horas extras

Las horas extras, también llamadas horas extraordinarias son aquellas en las que el empleado trabaja en sábados, domingos o días feriados.

Quiénes no tienen derecho al pago de horas extras

Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Como calcular las horas extras en Ecuador.

La forma de calcular las horas extras, consiste en dividir la remuneración mensual para 240 obteniendo el valor hora normal, a este valor sumarle el 100%(en caso del recargo del 100%) del anterior para obtener el valor hora extra.

Horas Suplementarias

Las Horas suplementarias o complementarias son aquellas en las que el empleado trabaja luego de la jornada ordinaria, con un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana.

Para el pago de estas horas debe realizarse un recargo del 50% hasta las 24H00 y 100% desde 1H00 a 6H00.

6.2 MARCO TEÓRICO DOCTRINARIO

Nuestra legislación establece tanto la posibilidad como implícitamente la obligación del trabajador de laborar en periodo extraordinario, es decir, en prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

El ilustre profesor de derecho de trabajo de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Central de Venezuela, Dr. Rafael Caldera afirma con razón, que “descontando las actitudes extremas, todas están de acuerdo con la necesidad de las nuevas leyes sociales” para resolver los nuevos problemas que agitan a la sociedad contemporánea. El autor de la Enciclopedia de la declaración universal de los derechos laborales doctor Rivera Sánchez en su

crítica comento por su parte, “Que son horas extraordinarias, en todos los casos, las prolongaciones de las jornadas que no están avaladas por la completa observación del régimen jurídico previsto para las horas complementarias, conclusión que califica de apresurada a un argumento de carácter formal y a otro que atiende a los efectos de esta calificación.

La calificación de las horas de las que se vienen comentando como tiempo integrante de la jornada extraordinaria es puesta en tela de juicio por el referido autor, según su segundo argumento, porque de él deriva un tratamiento menos ventajoso para el trabajador a tiempo parcial, especialmente desde la óptica de su protección social. Ello porque cualquiera sea la modalidad de compensación de las horas extraordinarias, dicha calificación tiene un efecto neutro en materia de seguridad social, las horas extras ordinarias no se toman en consideración a efectos de determinar los periodos de cotización que permiten definir la base reguladora de las prestaciones futuras.

6.2 MARCO TEÓRICO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

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

Art. 34.-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

CÓDIGO DEL TRABAJO

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

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

Art. 2.-Obligatoriedad del trabajo.-El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.-Libertad de trabajo y contratación.-El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos

por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

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

Art. 5.-Protección judicial y administrativa.-Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.-Leyes supletorias.-En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.-Aplicación favorable al trabajador.-En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

7 METODOLOGÍA

En la presente investigación utilizaremos los siguientes métodos y técnicas detalladas a continuación:

7.1 MÉTODOS

Método Científico.- Es un procedimiento formulado de manera lógica, para lograr la adquisición, organización de conocimientos.

Método Inductivo.- Es el proceso de conocimientos que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a

conclusiones y premisas generales.

Método Deductivo.- Proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales, con el propósito de señalar las verdades particulares explícitamente en la situación general.

Método Analítico.- Proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad, estableciendo la relación causa- efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

Método Sintético.- proceso de conocimiento, que procede de lo simple a lo complejo.

7.2 TÉCNICAS

Observación: Proceso mediante el cual se percibe deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos.

Recolección de datos: Sirve para el uso de técnicas y herramientas que son utilizadas para desarrollar los sistemas de información, Con la finalidad de buscar información que será útil a la investigación.

El fichaje: Consiste en registrar los datos que se van obteniendo ahorrando de esa manera tiempo, espacio y dinero.

7.3 INSTRUMENTOS

Encuesta: Implica la recopilación y el análisis de las respuestas de grupos de personas, a través de sondeos y cuestionarios para conocer opiniones y

actitudes hacia un tema determinado.

Entrevista: Que permitirá conocer de manera individual, la opinión de las personas con respecto al tema en estudio.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			
Selección del tema	x												
Selección del Problema	x	x	x										
Elaboración del proyecto				x									
Desarrollo y presentación del					x								
Aprobación del proyecto						x	x						
Investigación de campo							x	x	x				
Presentación y análisis de los resultados de la investigación.									x	x	x		
Desarrollo de conclusiones y Recomendaciones											x	x	
Presentación y socialización del proyecto												x	x

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1 RECURSOS HUMANOS:

- Investigadora
- Docente del modulo

9.2 RECURSOS MATERIALES.

Entre los recursos materiales utilice:

- Útiles de Oficina: Papel, esferográficos, Memory flash
- Recursos Técnicos: Computadora, impresora, copiadora.

- Recursos Bibliográficos: Libros, documentos, folletos, códigos laborales, servicio de Internet.

DETALLE	COSTO EN DÓLARES
Material de escritorio	\$30,00
Material bibliográfico	\$20,00
Fotocopias	\$20,00
Reproducción y anillado del proyecto	\$20,00
TOTAL	\$90,00

La presente investigación se financiará exclusivamente con recursos propios de la postulante.

10. BIBLIOGRAFIA

- Código del Trabajo
- Constitución del Ecuador
- Fuente: Ministerio de Industrias y Competitividad, Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Ley Doctrinal y Jurisprudencia, Editorial Tecnos (Madrid 1948)
- www.monografias.com › [Historia es.wikipedia.org/wiki/ Ecuador](http://Historia.es.wikipedia.org/wiki/Ecuador).

ANEXO 2

ENCUESTA APLICADA A LA CIUDADANÍA EN GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Señor (a), sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema “**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL**”, su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1- ¿Conoce Usted si está regulado en el Código de Trabajo las labores realizadas fuera de las ocho horas diarias de trabajo?

Si () No ()

Porque:

2- ¿Considera necesaria una propuesta de reforma en el artículo 55 del código de trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal que aclare que el trabajador tiene derecho a percibir el salario justo por su trabajo?

Si () No ()

Porque:

3- ¿Cree usted que es importante que de hacerse una reforma al Art. 55 del Código de Trabajo las sanciones sean más drásticas para quienes incumplan con el pago de las horas suplementarias y extraordinarias?

Si () No ()

Porque:

4- ¿Conoces algún caso en el que el trabajador no perciba la remuneración justa por sus horas extraordinarias y suplementarias?

Si () No ()

Porque:

5- ¿Cree usted que los trabajadores se sienten cohibidos de denunciar estas irregularidades a la entidad competente con respecto al tema en mención?

Si () No ()

Porque:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Señor Abogado, sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema **“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 55 DEL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS SIN REMUNERACIÓN LEGAL”**, su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. ¿Está usted de acuerdo que se reforme al artículo 55 del código del trabajo sobre las horas suplementarias sin remuneración legal?.

Si () No ()

Porque:

2. ¿Cree usted que las horas suplementarias sin remuneración legal afectan a nuestra sociedad?

Si () No ()

Porque:

3. ¿Con el control de los inspectores de trabajo se terminaría la explotación laboral?

Si () No ()

Porque:

GRACIAS POR SU COLABORACION

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS	61
6. RESULTADOS	66
7. DISCUSIÓN	92
8. CONCLUSIONES	98
9. RECOMENDACIONES.....	100
9.1. Propuesta de Reforma.....	102
10. BIBLIOGRAFÍA	105
11. ANEXOS.....	107
ÍNDICE	127