



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

“Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado”

**Trabajo de Integración
Curricular Previo a la
Obtención del Título de
Abogado**

AUTOR:

Cristian Eduardo Tandazo Tene

DIRECTOR:

Dr. James Augusto Chacón Guamo Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2025

Educamos para **Transformar**

Certificación de director del trabajo de integración curricular o titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **CHACON GUAMO JAMES AUGUSTO**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA DIFICULTAD PARA EL TRABAJADOR DE COBRAR LA REMUNERACIÓN POR CONCEPTO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO**, perteneciente al estudiante **CRISTIAN EDUARDO TANDAZO TENE**, con cédula de identidad N° **1105399545**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 2 de Agosto de 2024



JAMES AUGUSTO
CHACON GUAMO

F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-001813

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Cristian Eduardo Tandazo Tene**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del presente. Acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:



Cédula de identidad: 1105399545

Fecha: 15 de enero del 2025

Correo electrónico: cristian.tandazo@unl.edu.ec

Celular: 0990011166.

Carta de autorización.

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o tal y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Cristian Eduardo Tandazo Tene**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado “**Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado**”, como requisito para optar el título de abogado, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia del presente Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los quince días del mes de enero del año dos mil veinticinco.

Firma:



Cédula de identidad: 1105399545

Fecha: 15 de enero del 2025

Correo electrónico: cristian.tandazo@unl.edu.ec

Celular: 0990011166.

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. James Augusto Chacón Guamo.

Dedicatoria

El presente trabajo de integración curricular lo dedico primeramente a Dios por darme la sabiduría y ampararme en situaciones complejas de mi vida y por permitirme llegar hasta este momento tan importante en mi vida.

Le dedico a quienes son un pilar fundamental en mi vida, a mis padres Hamilton y Narcisa quienes, mediante su apoyo, amor incondicional y su sacrificio fueron mi inspiración en el proceso de mi carrera universitaria para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular, apoyándome en cada momento y que son mi guía para tomar las decisiones correctas, gracias a ellos me permito presentar este trabajo.

A mis hermanos quienes han contribuido en mi desarrollo profesional, a mi hermano Jonathan que en el inicio de mi carrera universitaria me brindó las facilidades para recibir mis clases virtuales, a mi hermano Brayan y a mi hermana María que con su apoyo incondicional me han motivado a llegar hasta este importante momento de mi vida profesional.

A Jennifer que con su cariño y amor me acompañó e inspiró en el desarrollo del presente trabajo de integración curricular.

Cristian Eduardo Tandazo Tene

Agradecimiento

Quiero agradecer infinitamente a la Universidad Nacional de Loja, institución que me abrió las puertas para la realización de mis estudios de tercer nivel , a la prestigiosa carrera de Derecho y su magistral planta docente que contribuyó bajo los valores de ética y moral dignas de un profesional del derecho, permitiendo mi desarrollo académico y profesional.

Un especial agradecimiento a mi tutor de trabajo de integración curricular el señor doctor James Augusto Chacón Guamo que mediante su conocimiento y arduo trabajo en conjunto me guio y permitió elaborar del presente trabajo de investigación.

De igual manera a cada una de las personas que hicieron de la universidad un lugar increíble donde no solo compartí momentos académicos sino también conocí personas increíbles que hoy por hoy puedo llamar amigos.

Cristian Eduardo Tandazo Tene

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación de director del trabajo de integración curricular o titulación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o tal y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Integración Curricular.	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Índice de anexos.....	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract	4
3. Introducción.....	5
4. Marco teórico.....	7
4.1 El trabajo.	7
4.1.2 Derecho al trabajo	9
4.1.3 Principios fundamentales del trabajador	11
4.2 Contratos de trabajo establecidos en el Código del trabajo.	13
4.3 Derechos y obligaciones laborales del trabajador	18
4.4 Remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias en el Código del trabajo	19
4.5 Obstáculos que se le presentan al trabajador al momento de realizar el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado ecuatoriano.	20
4.6 La inspección de trabajo.....	22
Competencia del Inspector de Trabajo.	22
4.7 Acciones frente a la vulneración de derechos del trabajador en el Ecuador	23
4.7.2 Derechos y obligaciones de los empleadores	25
4.8 Procedimiento administrativo	26
4.9 Procedimiento sumario	28
4.9.2 Los medios de prueba.....	31
4.9.3 La prueba testimonial en el proceso laboral	33

4.9.4 Aplicación del principio in dubio pro operario.....	35
4.10 Derecho Comparado	37
4.10.2 República de Colombia	37
4.10.3 República de Chile.....	39
4.10.4 Reino de España	41
5. Metodología.....	43
5.1 Materiales utilizados	43
5.2 Métodos	44
5.3 Técnicas.....	45
6. Resultados	46
6.1 Resultados de las encuestas.	46
6.2 Resultado de las entrevistas.....	54
6.3 Estudio de casos.....	62
7. Discusión	67
7.1 Verificación de los objetivos	67
7.2 Objetivo general	67
7.3 Objetivos Específicos.....	69
7.4 Fundamentación de lineamientos propositivos.....	71
8. Conclusiones	73
9. Recomendaciones.....	75
9.1 Lineamientos propositivos	77
10. Referencias Bibliográficas	78
11. Anexos	81

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Pregunta uno de la encuesta</i>	46
Tabla 2. <i>Pregunta dos de la encuesta</i>	48
Tabla 3. <i>Pregunta tres de la encuesta</i>	50
Tabla 4. <i>Pregunta cuatro de la encuesta</i>	51
Tabla 5. <i>Pregunta cinco de la encuesta</i>	53

Índice de gráficos

Gráfico 1. Existencia de limitantes	47
Gráfico 2. Inspectores del trabajo	48
Gráfico 3. Principio in dubio pro operario	50
Gráfico 4. Remuneración de horas suplementarias y extraordinarias	52
Gráfico 5. Multa al empleador	53

Índice de anexos

Anexo 1. Formato de encuesta	81
Anexo 2. Formato de entrevista	83
Anexo 3. Informe de estructura de pertinencia del proyecto de integración curricular	84
Anexo 4. Certificación de traducción del resumen	91

1. Título

ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA DIFICULTAD PARA EL TRABAJADOR DE COBRAR LA REMUNERACIÓN POR CONCEPTO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO.

2. Resumen

El presente trabajo de integración curricular titulado “Análisis Jurídico Y Doctrinario Sobre La Dificultad Para El Trabajador De Cobrar La Remuneración Por Concepto De Horas Suplementarias Y Extraordinarias Establecidas En El Código Del Trabajo Dentro Del Sector Privado”, examina la necesidad de resolver la problemática social planteada que es la dificultad que presentan los trabajadores del sector privado para realizar el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, debido a las diversas formas de explotación e informalidad en las que los trabajadores se mantienen y que existen actualmente en nuestro país, con el cumplimiento de esta remuneración de alguna manera que se garantice los derechos fundamentales de los trabajadores de este sector, cumpliendo con lo que determina el Código del Trabajo, pues, en la actualidad se encuentran sin las respectivas garantías por parte de los empleadores e incumplen con esta obligación. A través de un análisis profundo de la investigación se determinó e identificó las limitantes de las que son objeto los trabajadores del sector privado, inicialmente, se señala la subordinación a la que se enfrentan frente al empleador lo cual dificulta obtener los medios probatorios necesarios para determinar en un proceso las horas laboradas fuera de su jornada de tal manera que el empleador se sitúa en poder económico y jerárquico ante el trabajador. Precisamente la falta de inspecciones recurrentes por parte de los inspectores del trabajo genera que los empleadores hagan laborar más horas de la jornada laboral a sus trabajadores.

Se examinan aspectos legales, éticos y morales que deben mantener los empleadores del sector privado, considerando la normativa legal vigente la cual expresamente señala el derecho a esta remuneración a los trabajadores garantizando un trabajo digno, evitando la explotación y precarización laboral. De igual manera se analiza el impacto que tendría la implementación de las medidas eficaces que se plantean en los lineamientos propositivos del presente trabajo de integración curricular con el fin de garantizar el pleno goce de derechos laborales al trabajador del sector privado.

En este contexto, mediante el estudio y análisis jurídico se determinó cada una de las directrices que influyen en la coartación de los derechos de los trabajadores de manera específica en la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias llegando a la conclusión de manera esporádica que esta se basa en la primacía, poder económico, vulneración de la seguridad jurídica y la subordinación del trabajador que tiene hacia el empleador. Existen mecanismos que se pueden adoptar y que deben estar enfocados en garantizar no solo el derecho

a las horas suplementarias y extraordinarias sino también a los demás derechos laborales del trabajador que pueden ser violentados o privados de ejercer.

Palabras clave:

Normativa legal, derechos de los trabajadores, subordinación, poder económico, seguridad jurídica.

2.1 Abstract

The present work of curricular integration titled “Legal and Doctrinary Analysis On The Difficulty For The Worker To Collect The Remuneration For Concept Of Supplementary And Extraordinary Hours Established In The Labor Code Within The Private Sector”, examines the necessity to solve the social problema raised that is the difficulty that the workers of the private sector present to realize the collection of the remuneration for concept of supplementary and extraordinary hours, due to the various forms of exploitation and informality in which workers are kept and that currently exist in our country, with the fulfilment of this remuneration in a way that guarantees the fundamental rights of workers in this sector, complying with what is determined by the Labor Code, because, at present they are without the respective guarantees by employers and fail to comply with this obligation. Through a Deep análisis of the research, it was determined and identified the limitations to which workers in the private sector are subjected, initially, the subordination they face before the employer is pointed out, which makes it difficult to obtain the necessary evidence to determine in a process the hours worked outside their working day, in such a way that the employer is placed in economic and hierarchical power before the worker. It is precisely the lack of recurrent inspections by labor inspectors that causes employers to make their workers work longer hours.

Legal, ethical and moral aspects that should be maintained by private sector employers are examined, considering the legal regulations in force, which expressly state the right of workers to this remuneration, guaranteeing decent work, avoiding exploitation and labor precariousness. Likewise, the impact that the implementation of the effective measures proposed in the guidelines of this curricular integration work would have in order to guarantee the full enjoyment of labor rights to private sector workers is also analyzed.

In this context, through the study and legal analysis, each of the guidelines that influence the restriction of the rights of workers specifically in the remuneration for overtime and overtime was determined, reaching the conclusión sporadically that this is base don the primacy, economic power, violation of legal certainty and subordination of the worker to the employer. There are mechanisms that can be adopted and that should be focused on guaranteeing not only the right to overtime and overtime but also the other labor rights of the worker that can be violated or deprived of exercising.

Keywords:

Legal regulations, workers' rights, subordination, economic power, legal security.

3. Introducción

Es de conocimiento nacional que la vulneración de derechos laborales a las que son sujetos los trabajadores del sector privado, muchos incluso se han mantenido en la informalidad, situación que dificulta más aún que se les garantice un trabajo digno. Los empleadores desde siempre han buscado el beneficio propio independientemente de lo que establece la normativa laboral vinculante y de esta manera se coartan los derechos estipulados tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo, esencialmente, en cuanto a la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias se ha visto que muy rara vez los empleadores recargan esta remuneración al trabajador pues existen muchas limitantes que se atraviesan para poder ejercer este derecho.

En la actualidad, el Ministerio del Trabajo enfrenta una serie de desafíos complejos en el sector privado relacionados con la jornada laboral y las medidas de seguridad que se les deben garantizar a los trabajadores. Entre estos desafíos surge la falta de inspecciones en el sector privado por parte de los inspectores del trabajo y el impago de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, situación que requiere de una atención inmediata y efectiva por parte de las autoridades competentes.

Los inspectores del trabajo tienen, dentro de sus facultades, que aprobar el trabajo de horas suplementarias y extraordinarias en conjunto con el empleador y el trabajador de esta manera se garantizaría el recargo a esta remuneración, pero muchas de las veces no se tienen en cuenta estas consideraciones pues de forma tácita el empleador ordena se labore hasta cierta hora sobrepasando la jornada laboral, esto ha generado que se le dificulte al trabajador obtener medios probatorios.

El trabajar más allá de la jornada laboral genera un retroceso de derechos laborales al continuar con la praxis de conductas que se venían desarrollando desde hace muchos siglos atrás, como sabemos, los derechos han sido fluctuantes desde siempre y es por esto que se deben garantizar con cabalidad. La capacidad que tienen los trabajadores para ejercer acciones en contra de los empleadores son muy limitadas frente a los que cuentan con mayor capacidad económica y poder, que son los empleadores.

Por lo cual en la presente investigación surge como objetivo general realizar un “Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado”.

De igual manera se plantearon tres objetivos específicas los cuales se desglosan de la siguiente manera:

Primer objetivo específico: “Demostrar que en el momento de proponer las acciones para el cobro de las horas suplementarias y extraordinarias no se cumple el principio in dubio pro operario”.

Segundo objetivo específico: “Examinar que los medios de prueba que presenta el trabajador son insuficientes para que el administrador de justicia disponga el pago de las horas suplementarias y extraordinarias”.

Tercer objetivo específico: “Proponer lineamientos que coadyuven al trabajador al justo cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias”.

A través de cada uno de estos objetivos planteados se busca examinar de manera exhaustiva las limitantes que presentan los trabajadores del sector privado para ejercer sus legítimos derechos como los ampara el Código del Trabajo, de tal manera se determinará como buscar una solución positiva para esta problemática social.

4. Marco teórico.

4.1 El trabajo.

El trabajo ha implicado un importante desarrollo dentro del ámbito cotidiano, pues ha ido evolucionando y tomando importancia conforme a varios ciclos de la vida humana tomando una importante relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial. El trabajo sin duda es una actividad que desarrolla el ser humano desde siempre, esto con el fin de solventar las necesidades básicas propias del ser humano, inicialmente el trabajo se realizaba mediante la pesca y caza de los alimentos y poco a poco han ido evolucionando estos medios y formas a tal punto que hemos tenido el trueque que no es más que la transacción, como se la conoce ahora, posteriormente a ello aparece el dinero por lo que, tanto los bienes y servicios empezaron a ser ofrecidos a cambio de dinero, lo cual implicó que el trabajo empiece a ser remunerado con el dinero sosteniéndolo hasta la actualidad.

Es importante tener en cuenta que el trabajo es un concepto que abarca en la actualidad un sin número de modalidades por las cuales se puede ejercer una actividad que genere una remuneración, por lo cual son sujetos a derechos y obligaciones tanto el trabajador como el empleador, esta situación generaría que el trabajo se convierte en una herramienta sofisticada que regula a ambas partes y generan una seguridad jurídica en caso de que actúen en contra de las normas establecidas.

Podemos analizar el trabajo tanto desde un punto de vista objetivo como subjetivo: objetivamente considerada, esta actividad tiene un doble carácter: productivo y transitivo, que incluye tanto los resultados materiales como los de índole cultural, es decir, todo aquello que crea fuera del interior de la persona; su dimensión subjetiva implica que el hombre, al trabajar, no sólo modifica la sociedad y el entorno, sino que también se modifica y realiza a sí mismo, desarrollando su personalidad. (Burgos, 2003, como se citó en Suardíaz, 2009)

Podemos decir que el trabajo al ser una actividad física o intelectual implica que cada persona va a tener diversas características al de otras, muchas tendrán la pasión por alguna materia en específico como puede ser el derecho, en su caso nos referiríamos a que esta persona desarrollará en un futuro una actividad intelectual, por otro lado podemos tener a una persona que le apasione realizar actividades físicas que necesariamente requieren algunas labores como lo son las de construcción, características que le servirán a cada persona para generar producción. La denominación de este término equipara al término torturar, pues utilizaban a los esclavos para realizar diversas labores.

Es uno de los factores de la producción, juntamente con el capital y la tecnología. Consiste en el despliegue de la energía mental, emocional y física del ser humano en las diversas tareas de la producción. El trabajo es una descarga creativa de energía intelectual o muscular del hombre. Según predomine la una o la otra potencia se habla de trabajo intelectual o de trabajo manual. (Borja, 2018, prr. 1)

Generalmente hablamos de la producción que genera el trabajo, pues, es la base principal de todo Estado mediante el cual se mantiene las necesidades de toda nación y cubre el gasto público. Implica la realización de algo, tal como las diversas actividades en las que el ser humano se puede desenvolver acorde a su conocimiento y predominancia en lo que le corresponde. Se sostiene que el trabajo conlleva la aplicación de energía mental, emocional y física, según su predominancia esta se divide en trabajo intelectual y trabajo manual, por ejemplo, en el caso del trabajo intelectual hace referencia a las actividades que requieren habilidades cognitivas como pueden ser la resolución de problemas, toma de decisiones y la creación de ideas. Por otro lado, tenemos al trabajo manual que implica realizar actividades que requieren habilidades físicas, como la construcción, la manufactura, la agricultura, entre otras.

El trabajo tiene una importancia dentro del proceso productivo incluyendo otros factores de producción. Si hablamos de un contexto económico, el trabajo es un factor fundamental en el proceso productivo, pues, sin el trabajo no es posible producir bienes y servicios. Se relaciona con otros factores de producción como el capital y la tecnología

Dentro del concepto de trabajo se puede distinguir entre el trabajo con un fin teórico y el trabajo con un fin práctico, es decir, entre el trabajo intelectual y el manual. Pero sabemos que no existe trabajo intelectual que no implique alguna actividad física del organismo y no se exprese en actos e indicios físicos y sabemos que no existe, por otra parte, trabajo manual que no esté guiado por la inteligencia. De manera que la distinción es sólo empírica y considera a la proporción mayor o menor de ambos términos[...]. (Ruggiero, 1973, como se citó en Neffa, 2003)

El trabajo implica el desarrollo de actividades en las que necesariamente se utiliza la actividad física, considerando que el trabajo se divide en intelectual y manual, ambos se desarrollan ejerciendo una actividad física, es decir se complementa la actividad intelectual y manual, por ejemplo, cuando se realiza la carpintería se utiliza el trabajo usando ambas actividades pues requiere cierto uso de herramientas y cierto uso de trabajo intelectual.

4.1.2 Derecho al trabajo

El trabajo es sin duda una actividad que permite el desarrollo de una nación a través del ejercicio de una actividad determinada para una o varias personas, constituye no solamente a la producción sino también va más allá porque también cubre necesidades básicas y propias del ser humano, pero una situación importantísima es que sirve para cubrir las necesidades y gastos del Estado como tal. Al hablar del trabajo situamos una relación entre obrero o trabajador con su empleador o jefe, situación que muchas de las veces hace que el obrero o trabajador se encuentre en una situación desigual o subordinada frente a su empleador, afectando claramente a una de las partes, por eso es de suma importancia que se establezcan las normas complementarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores, y por supuesto también de los empleadores. Al trabajo se lo considera también como una base para el ejercicio de más derechos contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, pues, mediante este se garantiza una vida digna, salud, entre otros derechos.

Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro —persona física o jurídica (empleador individual o empresa)— a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia. (Grisolia, 2011, p. 11)

El derecho del trabajo, como rama específica del ordenamiento jurídico, se circunscribe a regular aquellas actividades lícitas que son prestadas por una persona física, el trabajador, a favor de otra persona física o jurídica, el empleador, a cambio de una remuneración. Esta definición excluye a las actividades independientes, focalizándose exclusivamente en las relaciones de dependencia donde existe una subordinación del trabajador hacia el empleador. Esta subordinación se manifiesta en el poder de dirección y control que el empleador ejerce sobre el trabajador, incluyendo la facultad de organizar y supervisar el trabajo, así como de imponer sanciones disciplinarias.

El enfoque del derecho del trabajo en la relación de dependencia se justifica por la necesidad de proteger a la parte más débil de esta relación contractual, el trabajador, quien se encuentra en una posición de desventaja frente al empleador. Esta protección se traduce en una serie de derechos y garantías laborales que buscan equilibrar las desigualdades inherentes a la relación laboral. Entre estos derechos se encuentran la remuneración justa, la jornada laboral limitada, el descanso semanal, la seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad en el empleo, entre otros.

El trabajo es un derecho reconocido dentro de nuestra máxima norma dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 establece lo siguiente:

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. (Constitución de la República Ecuador, 2008, Art. 33).

Los ciudadanos ecuatorianos cuentan con el derecho al trabajo garantizándolo en la norma suprema del ordenamiento jurídico, al situarse en la cúspide del ordenamiento jurídico prevalece por sobre cualquier otra norma, situación que genera que el trabajador cuenta con la seguridad jurídica del derecho al trabajo. Es un deber social pues es indispensable que los ciudadanos realicen esta actividad en beneficio de sí mismos y por supuesto del bien común; a su vez le genera economía, de igual forma se le reconoce el derecho económico el cual es acreedor a una remuneración por la realización de las actividades a las que haya sido asignado una persona.

A las personas trabajadoras se les debe garantizar y respetar su dignidad dentro de su entorno laboral, como así mismo sus remuneraciones y retribuciones justas, evitando esto la precarización laboral y evitar que se genere cualquier tipo de explotación laboral, no es ninguna novedad que muchos empleadores del sector privado coarten este derecho, motivo por el cual se desarrolla el presente trabajo de integración curricular.

- **El trabajador y el empleador en el Código del trabajo**

Para una mejor comprensión, el Código del Trabajo en sus artículos 9 y 10 nos ofrece un concepto de trabajador y empleador respectivamente, los cuales nos dicen:

Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Código del trabajo, 2005, Art. 9)

En este sentido distinguimos dos clases de trabajadores que reconoce el Código del Trabajo, por una parte, el empleado que se puede decir que es la persona que realiza funciones de oficina o actividad intelectual, a cambio de una remuneración fijada por su empleador en el contrato; y por otro lado tenemos al obrero que es la persona que realiza actividades designadas por el empleador que requieren la fuerza física, y por supuesto a cambio de una remuneración fijada por el empleador.

Concepto de empleador.- 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. (Código del Trabajo, 2005, Art. 10)

Tenemos al empresario o empleador que podemos conocerlo también como jefe de los trabajadores que presten servicios bajo su dependencia, este empleador conforme a sus necesidades realizará la contratación de personal de trabajadores para cumplir y satisfacer las necesidades propias o de una empresa.

4.1.3 Principios fundamentales del trabajador

Es importante considerar los principios fundamentales a los que son sujetos los trabajadores, pues, corresponde básicamente a la fuente de los valores que deben primar. Para esto se destaca un rol importante que desempeñó la Organización Internacional del Trabajo, pues después los países latinoamericanos reconocieron mediante convenios de la antes mencionada organización referente a los principios fundamentales de los trabajadores.

Precisamente la OIT realizó una declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual establece lo siguiente:

Es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2024, prr. 1)

Dentro de esta declaración la Organización Internacional del Trabajo ratifica cada uno de los principios a los que son inherentes los trabajadores que se amparan bajo este tratado suscrito por el Estado ecuatoriano, dentro de esta declaración se mencionan varios principios de vital importancia para el desempeño y dignidad del trabajador dentro de los cuales tenemos la libertad de asociación, sindical; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; un entorno de trabajo seguro y saludable, entre otros.

Se destaca la ardua labor que han realizado a lo largo de la historia los tratados y convenios internacionales en cuanto a derechos de los trabajadores, ratificando cada uno de los principios antes mencionados. La libertad de asociación y asociación sindical faculta a los trabajadores a que pueda un grupo de personas trabajadoras constituir libremente organizaciones, con el fin de que estas hagan respetar sus derechos en el trabajo. Por su parte la Constitución de la República del Ecuador determina en su artículo 326 los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, el cual estipula los siguientes:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua

potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Constitución de la República, 2008, Art. 326)

Los principios fundamentales del trabajador están orientados a garantizar la dignidad, equidad y justicia en el ámbito laboral, esto pues los trabajadores cuentan con la seguridad jurídica de la CRE y el Código del Trabajo los cuales estipulan y buscan garantizar sus derechos primordiales de todo ser humano dentro del ámbito laboral. Primeramente, el derecho al trabajo es un derecho reconocido constitucionalmente que asegura a todos los ciudadanos la oportunidad de un empleo digno, sin discriminación alguna por motivos de género, etnia, religión, orientación sexual o cualquier otro tipo de discriminación. Uno de los principios esenciales que tenemos que destacar es la de una remuneración justa, pues, busca que los trabajadores reciban un salario justo, equitativo y suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, esto conforme al principio de proporcionalidad y equidad; la importancia de este principio no solo radica en la justicia individual que busca para cada trabajador, sino también en su impacto social. Un salario justo promueve la estabilidad económica, reduce la desigualdad y fortalece el tejido social, evitando que los trabajadores caigan en alguna situación vulnerable.

4.2 Contratos de trabajo establecidos en el Código del trabajo.

En este punto es importante destacar la importancia del contrato dentro de la realización de un trabajo, más aún tratándose entre particulares, pues será este contrato el que determine los derechos y obligaciones que mantendrá tanto el trabajador como el empleador para el fiel cumplimiento del mismo. Por su parte el Código Civil nos facilita una definición de contrato, en su artículo 1454 nos dice:

Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. (Código Civil, 2005, Art. 1454)

Dentro de lo que comprende el sector privado laboral, nos encontramos con diversos tipos de contratos estipulados en las normas legales vigentes, estos contratos generan una

relación entre el trabajador y el empleador y dependiendo la necesidad del empleador realizará un contrato mediante el cual el trabajador se comprometerá a la realización de una actividad física o intelectual que estipule el contrato, para efectos del mismo existirán diversas cláusulas en las cuales se les reconocerán todos los derechos y obligaciones que mantendrán mutuamente. Se necesita comprender cada uno de los tipos de contratos que existen en nuestra legislación, el Código del Trabajo reconoce los siguientes tipos de contratos:

- **Individual.-** El contrato individual de trabajo es el acuerdo mediante el cual una persona, denominada trabajador, se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales a favor de otra persona, denominada empleador, bajo dependencia y a cambio de una remuneración. Este contrato se encuentra regulado por el Código del Trabajo en el cual se establece un concepto de contrato individual en el cual expresa que:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2005, Art. 8)

El contrato individual de trabajo se caracteriza por ser de naturaleza bilateral, oneroso, consensual y tracto sucesivo. Que el contrato individual sea bilateral significa que ambas partes están obligadas a cumplir con una serie de deberes y derechos recíprocos. En este sentido, el trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera personal acorde al conocimiento u actividad que conozca, mientras que empleador se obliga a pagar una remuneración a cambio de tal manera que ambas partes se ofrecen a dar y recibir algo a cambio. Por su parte la onerosidad de este contrato quiere decir que existe la contraprestación económica que el empleador debe entregar a cambio del trabajo realizado, esta parte es clave para diferenciar de otras relaciones jurídicas como lo es el voluntariado donde no existe una contraprestación. La consensualidad del contrato individual de trabajo se perfecciona mediante el acuerdo de voluntades entre las partes. El tracto sucesivo mencionado indica que las obligaciones del contrato individual de trabajo no se agotan en un solo acto, sino que además se prolongan en el tiempo.

- **Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.-** Se debe entender que expreso es hacer constar notablemente, puede ser por escrito o verbal, algo que se requiera, como por ejemplo en la materia que nos compete es cuando se realiza la manifestación de un acuerdo de trabajo. Por otro lado, tácito es cuando no lo expresa, pero se sobreentiende que la voluntad de las partes es mantener una relación de dependencia de trabajo bajo

lo estipulado en las normas correspondientes. De acuerdo a esto el Código del Trabajo en su artículo 12 manifiesta que:

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (Código del trabajo, 2005, Art. 12)

Respecto a esto, nos refiere y señala que pueden existir contratos que pueden ser expresos, estos pueden constar de forma verbal manifestando la voluntad de las partes y pactando las cláusulas correspondientes para la celebración de un contrato de trabajo; o puede constar por escrito cuando se lo celebra mediante documento, instrumento público o ante una autoridad competente de trabajo. Por otra parte, tenemos el contrato de trabajo tácito el cual se desarrolla mediante una manifestación verbal de las partes en las cuales fijan los puntos a tomarse en consideración para el desarrollo de actividades y la remuneración, una vez llegado al acuerdo el trabajador emprende al desarrollo de actividades y el empleador de ser el caso recargará una remuneración sin hacer constar por escrito pues se sobreentiende que existe la voluntad de las partes.

- **Por tiempo indefinido.-** Por indefinido entendemos que es algo que no se establece un límite de duración, en el caso de los contratos en modalidad de tiempo indefinido no hay una fecha en la que finaliza este contrato. Acorde a esto el Código del Trabajo en su artículo 14 nos establece:

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (Código del Trabajo, 2005, Art. 14)

Se establece la estabilidad laboral o permanente mediante esta modalidad de contratación, la cual implica manifestar la voluntad de las partes estableciendo en las cláusulas del contrato que se aplicará esta modalidad de contratación, así mismo se establecen las causas y procedimientos por los cuales se puede extinguir este contrato, entre estas causas tenemos por acuerdo de las partes, caso fortuito o fuerza mayor, voluntad del empleador, voluntad del trabajador, entre otras causales.

- **Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.-** Los contratos laborales en sus diversas modalidades responden a las necesidades específicas de las relaciones laborales y las características del trabajo a realizar, entre estas modalidades, se encuentran los contratos por obra cierta, por obra o

servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo, los cuales, aunque tienen elementos comunes presentan diferencia esenciales en su naturaleza, finalidad y aplicación.

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Código del Trabajo, 2005, Art. 16).

La correcta aplicación de este tipo de contratos debe determinar las necesidades tanto del trabajador como del empleador, en tal sentido, se deben considerar ciertas aristas al momento de realizarlas, adentrándonos en las horas suplementarias y extraordinarias, por ejemplo, puede generar retos en su aplicación, ya que la naturaleza temporal y a menudo intensiva del trabajo puede derivar en jornadas prolongadas.

- **Eventual.-** Entendemos por eventual una situación que se presenta en casos particulares que pueden surgir en diversos ámbitos, en el caso del trabajo, se utiliza para el reemplazo de algún trabajador que se le imposibilita continuar con sus labores. El Código del Trabajo establece en su artículo 17 inciso 1 sobre el contrato eventual, lo siguiente:

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares. (Código del Trabajo, 2005, Art. 17, inc.1).

Un contrato eventual es un acuerdo laboral de carácter temporal que responde a una necesidad circunstancial, no vinculada a la actividad ordinaria y permanente de la empresa, su esencia radica en su transitoriedad y en que se celebra exclusivamente para cubrir situaciones excepcionales o contingentes, evitando que se vea alterada la operación normal de la empresa. Este tipo de contratos son utilizados como una solución legítima para responder exigencias circunstanciales del empleador, sin perder de vista su carácter temporal y las obligaciones legales que implican, por otro lado, los empleadores deben ser conscientes del respeto a los

derechos laborales incluso en modalidades temporales generando confianza y compromiso en los trabajadores.

- **Ocasional.-** El contrato ocasional es una modalidad de relación laboral que responde a la necesidad temporal y excepcional de satisfacer una actividad específica en la empresa, sin que esta corresponda a las actividades habituales del negocio. Su principal característica radica en su naturaleza temporal, limitada tanto por el tiempo como por la actividad a realizar, lo que lo diferencia de otras modalidades contractuales.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Código del Trabajo, 2005, Art. 17, inc. 3).

El contrato ocasional generalmente se encuentra regulado bajo la premisa de que su duración y finalidad sean estrictamente excepcionales, en nuestra legislación no podrá exceder de los 30 días en un año, pues, su objetivo principal es atender actividades imprevistas o temporales que no forman parte del giro ordinario del negocio.

- **De temporada.-** El contrato de temporada es una modalidad laboral diseñada para cubrir necesidades específicas y periódicas de las empresas, que se repiten durante ciertos periodos del año debido a la naturaleza de sus actividades. Este tipo de contrato es común en sectores como la agricultura, el turismo, y la industria, donde las demandas de producción o servicios aumentan estacionalmente.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Código del Trabajo, 2005, Art. 17, inc. 4).

Tal como establece el Código Civil el contrato de temporada tiene como objetivo establecer relaciones de trabajo que no son continuas, pero que mantienen una previsibilidad en cuanto a su repetición anual. La característica principal de este contrato es que el trabajador

presta sus servicios únicamente durante los periodos en que la actividad de la empresa requiere refuerzos debido a la estacionalidad.

4.3 Derechos y obligaciones laborales del trabajador

Todo ser humano necesita realizar una labor remunerada para su subsistencia, en este sentido empezamos definiendo al trabajador, en el Diccionario de Derecho Social, Derecho del trabajo y la Seguridad Social, para Giorlandini y Capon (s.f.) trabajador es: “Quien presta servicios en relación de dependencia, trabaja en esa situación o pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo.”(p. 339).

Los derechos laborales del trabajador vienen embarcados en básicamente los derechos fundamentales de todo ser humano, a diferencia de estos últimos, los derechos de los trabajadores particularmente deben regular ciertas cuestiones en el ámbito laboral que refieren al cuidado del trabajador, siendo esto lo más importante para el desarrollo de las actividades, pues existen trabajos que requieren desgaste físico, emocional o psicológico motivo por el cual no se le puede exigir realizar más actividades de las previstas solo por satisfacer las necesidades del empleador. Las y los trabajadores tienen derechos laborales que se encuentran contemplados dentro de nuestra legislación, tratados y Constitución a continuación, señalaremos los derechos más destacados e importantes:

- Trabajar hasta ocho horas diarias con su debido descanso
- Recibir una remuneración justa conformada por el salario y remuneraciones correspondientes establecidas en los cuerpos normativos, acorde a lo establecido en el artículo 328 de la CRE.
- Percibir un 15% de las ganancias generadas por el empleador, también conocidas como utilidades, que deben entregarse hasta cierta fecha de cada año prescrita en la norma correspondiente.
- Gozar de vacaciones remuneradas de 15 días ininterrumpidos, una vez que el trabajador haya cumplido un año de trabajo.
- Ser afiliado al seguro social, permitiendo a las y los trabajadores acceder a protección en caso de presentar inconvenientes en cuanto a salud que le impide el desarrollo normal de sus actividades.
- Una vez que el trabajador cumpla con su servicio o actividad prestada y se retire de su vida laboral, tiene derecho a la jubilación digna, la cual consiste en un pago mensual también llamada pensión jubilar.

Podemos determinar con estos precedentes que el trabajador se sujeta a una jornada laboral de trabajo. Respecto a esto la jornada de trabajo es el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales, de esta manera delimita con un límite de tiempo de forma que se garantiza una labor eficaz y eficiente por parte del empleado o trabajador, una vez que se ha cumplido con la jornada laboral el trabajador tiene derecho al retiro de su lugar de trabajo y si se acordara en conjunto con el inspector del trabajo y el empleador que se continúe laborando post jornada laboral, correspondientemente nos encontramos con las denominadas horas suplementarias y extraordinarias. En cuanto a las horas suplementarias se encuentran con un límite semanal el cual no debe exceder de las doce horas, estas horas se recargarán con el cincuenta por ciento a la remuneración del trabajador, por otro lado, las horas extraordinarias se laboran los días sábados y domingos o feriados con un recargo del cien por ciento a la remuneración del trabajador. (Cabanellas et al., s.f.)

4.4 Remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias en el Código del trabajo

Como sabemos la jornada laboral ordinaria en el Ecuador está comprendida de 8 horas diarias y 40 horas semanales, por lo tanto, es importante determinar un rubro adicional al salario del trabajador cuando se laboran más horas de las permitidas en la jornada laboral, dependiendo el caso se habrían laborado horas suplementarias y horas extraordinarias.

Para García y Goytisoló (s.f.) el trabajo suplementario es: “Se entiende por trabajo suplementario aquel que, en determinadas circunstancias, puede prestarse sobrepasando el tiempo normal máximo fijado por la ley” (p. 108).

En esta definición de trabajo suplementario se sobrepasa la jornada ordinaria de trabajo dentro de la semana laboral, se excluyen los sábados, domingos y feriados, si se laboran en estos días señalados se llamarían horas extraordinarias las cuales tienen una remuneración diferente a las horas suplementarias.

La remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias es un mecanismo esencial dentro de la legislación laboral pues garantiza la justa compensación del tiempo adicional laborado por los trabajadores. Esta remuneración se encuentra regulada dentro del Código del Trabajo en su artículo 55, el cual nos establece lo siguiente:

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. (Código del Trabajo, 2005, Art. 55)

Dentro de esta institución determinada en el Código del Trabajo podemos distinguir dos tipos la remuneración por concepto de horas suplementarias y por concepto de horas extraordinarias, para las primeras se establece un límite el cual no podrá exceder de cuatro en un día ni de doce a la semana, es decir podría laborar estas horas por tres días consecutivos sin exceder las cuatro horas diarias y dependiendo en qué horario se laboren el recargo será del cien por ciento o en su defecto del cincuenta por ciento, las horas extraordinarias, por su parte son las que se laboran los fines de semana y días de descanso obligatorio las cuales deberán ser remuneradas con el ciento por ciento de recargo. Esto permite mediante una compensación proteger los derechos de los trabajadores asegurando que reciban una remuneración justa y adecuada por el tiempo adicional que laboren los trabajadores. Además, incentiva la organización eficiente del trabajo promoviendo el bienestar y la justicia laboral al imponer recargos significativos para las horas suplementarias y extraordinarias, especialmente las realizadas en horarios nocturnos y días de descanso.

4.5 Obstáculos que se le presentan al trabajador al momento de realizar el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado ecuatoriano.

En el contexto laboral, existen diversas situaciones que pueden ocurrirle al trabajador. El cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias en el sector

privado puede enfrentar diversos obstáculos, afectando significativamente los derechos de los trabajadores, uno de los principales desafíos es la falta de registro adecuado de las horas trabajadas. Muchas empresas no implementan sistemas precisos u óptimos para el control del tiempo laboral, lo que dificulta la comprobación de las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas. Además, existe la resistencia por parte de algunos empleadores a reconocer y remunerar adecuadamente las horas suplementarias y extraordinarias, basándose en la informalidad o en acuerdos verbales no registrados. Refiriéndonos a esto, Vallejo (2023) nos señala lo siguiente:

Lastimosamente, no todos los empleadores poseen registros de asistencia de entrada y salida, sistemas biométricos, bitácoras de ingreso o registros de asistencia en sistemas informáticos etc., pese a que el Ministerio del Trabajo realiza inspecciones recurrentes al respecto. Solo en ocasiones especiales se podría justificar, en forma pormenorizada, los horarios laborados en exceso, como en lugares donde la guardianía registra el horario de ingreso y salida de los trabajadores. Con dicha información se puede solicitar un peritaje para determinar el número de horas, mientras que con una prueba testimonial se demostraría que, efectivamente, realizó actividades laborales durante dicho tiempo. (Prr. 14)

Otro obstáculo importante es la insuficiente fiscalización por parte de las autoridades laborales. La falta de inspecciones regulares efectivas por parte de los inspectores de trabajo puede permitir que las empresas incumplan con sus obligaciones sin consecuencias inmediatas, dejando a los trabajadores en una posición de desventaja. La desinformación de los trabajadores sobre sus derechos laborales también es un factor crítico, ya que muchos desconocen las normativas que les garantizan el pago adicional por las horas suplementarias y extraordinarias, lo que los hace vulnerables a la explotación y precarización laboral.

El temor a represalias es otro impedimento significativo. Los trabajadores pueden evitar reclamar sus derechos por miedo a despidos o malos tratos, especialmente en un contexto económico donde encontrar empleo puede ser difícil. Finalmente, los procedimientos administrativos y judiciales prolongados y costosos pueden desalentar a los trabajadores a buscar justicia, dado que estos procesos pueden ser complejos, largos y económicamente inviables para quienes buscan el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

Superar cada uno de estos obstáculos requiere una combinación de mejores prácticas empresariales, una fiscalización más rigurosa y efectiva, educación laboral para los trabajadores y una reforma a los procedimientos legales para hacerlos más accesibles y eficientes.

4.6 La inspectoría de trabajo

La inspectoría del trabajo es una entidad fundamental en el sistema de relaciones laborales, encargada de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la normativa legal vigente que protege a los trabajadores. Actuando bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo, la inspectoría tiene la responsabilidad de monitorear y fiscalizar de alguna manera las condiciones laborales de las empresas.

En cuanto a la inspectoría de trabajo, Correa (2021) establece la siguiente definición:

En el Ecuador la inspectoría del Trabajo es la autoridad administrativa competente para velar se cumplan los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores en el ámbito público y privado en función a la política pública garantizada por la Constitución del Ecuador del 2008. (Prr. 1)

El inspector del trabajo desempeña una función importante en la protección y promoción de los derechos laborales, pues este actúa como el principal agente de supervisión y cumplimiento de la normativa laboral vigente. Este funcionario tiene la responsabilidad de vigilar que las condiciones de trabajo se ajusten a las normativas vigentes, investigando denuncias de irregularidades y mediando en conflictos entre empleadores y trabajadores.

La inspectoría del trabajo se rige como la autoridad administrativa competente encargada de asegurar que tanto los derechos como las obligaciones de los trabajadores y empleadores se respeten y cumplan en el ámbito público y privado. Esta competencia se fundamenta en base a la política pública sentada por la Constitución de la República del Ecuador, la cual establece un marco de derechos y deberes laborales que reflejan los principios de justicia, equidad y dignidad humana. La inspectoría del trabajo enfrenta desafíos significativos, como la necesidad de mayor capacidad operativa, la resistencia de algunos sectores empresariales, y la falta de recursos adecuados para realizar inspecciones y seguimientos efectivos.

Competencia del Inspector de Trabajo.

Como ya sabemos el Inspector de Trabajo tiene una importante labor dentro de lo que se refiere a la protección de derechos del trabajador, acorde a esto el Código del Trabajo en su artículo 545 establece las atribuciones del inspector del trabajo la cual expresa las siguientes atribuciones:

Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; (Código del Trabajo, 2005, Art. 545)

Existen muchas más atribuciones que se le confiere al inspector del trabajo, entre las más destacadas encontramos las descritas anteriormente. Las atribuciones al inspector del trabajo son de vital importancia pues son los encargados de asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de derechos tanto del empleador como del trabajador. En primer lugar, estos inspectores tienen la responsabilidad de garantizar que en todos los centros de trabajo se respeten las normativas de seguridad e higiene, siguiendo las disposiciones establecidas en el capítulo correspondiente del Código del trabajo y los reglamentos específicos. Además, deben velar por el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones legales en las relaciones laborales. Entre sus funciones se incluye la realización de visitas de inspección, la revisión de documentos y registros empresariales, y la interrogación del personal sin la presencia de testigos, todo con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y registrar sus hallazgos en informes para sus superiores. Las atribuciones señaladas en el artículo correspondiente del Código del Trabajo permiten a los inspectores desempeñar un papel crucial en la supervisión y aplicación de los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, contribuyendo y generando seguridad jurídica para cada uno de ellos además de un ambiente de trabajo seguro, justo y equitativo.

4.7 Acciones frente a la vulneración de derechos del trabajador en el Ecuador

De manera esporádica existen diversos mecanismos a los cuales pueden recurrir los trabajadores que son objeto de alguna vulneración de sus derechos dentro de su ámbito laboral, dentro de estas acciones tenemos la vía administrativa, acción judicial y acciones colectivas.

El procesalista uruguayo Couture (1958) nos dice que: “la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir ante los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”. (p. 74).

Tenemos principalmente que es un derecho el poder recurrir a una acción, situándose el sujeto activo que es quién inicia la acción, y, el sujeto pasivo contra quién se la propone a la acción. Como antes se expuso, los trabajadores tienen a su disposición diversas vías para defender sus derechos laborales frente a vulneraciones, estas permiten tanto la resolución de conflictos a través de mediación o la intervención de las autoridades competentes, así como la presentación de demandas ante los tribunales en materia laboral. Además, los trabajadores pueden realizar u organizarse de manera sindical mediante la cual pueden ejercer una defensa colectiva de sus intereses. La combinación de los mencionados recursos legales y colectivos les brinda seguridad jurídica a que los trabajadores cuenten con herramientas efectivas para proteger sus derechos y buscar reparaciones ante cualquier violación de los mismos.

Los trabajadores pueden presentar denuncias ante el inspector del trabajo, quien investiga y trata de mediar en conflictos laborales, o a su vez interponer una demanda en la vía judicial mediante las cuales pueden solicitar y obtener indemnizaciones y reparaciones. Además, pueden recurrir a la defensoría del pueblo en caso de vulneración de derechos humanos y laborales, o incluso presentar quejas ante organismos internacionales como la OIT. El derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva les permite a los trabajadores organizarse en sindicatos para defender sus intereses y negociar de manera colectiva sus condiciones laborales.

- Vía administrativa. – La vía administrativa es el procedimiento que permite a los trabajadores y empleadores resolver disputas y reclamaciones ante organismo gubernamentales sin recurrir inicialmente a la vía judicial. Ésta vía se canaliza principalmente a través del Ministerio del Trabajo, donde las partes pueden presentar denuncias por incumplimientos laborales, como la falta de pago de salarios o remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, entre otras causas. Este proceso incluye la mediación y conciliación, buscando soluciones rápidas y efectivas para proteger los derechos laborales y promover que se mantengan las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador.

- Vía Judicial. – Es el proceso mediante el cual los trabajadores y empleadores llevan sus disputas ante la justicia ordinaria, buscando una resolución legal y vinculante haciendo valer sus derechos como trabajadores. Este procedimiento se realiza ante los juzgados de trabajo, donde se presentan demandas por controversias como despidos intempestivos, acoso laboral, pago de haberes laborales, entre otras. Esta vía ofrece una revisión exhaustiva de los

hechos y la aplicación de la normativa vigente por jueces competentes quienes garantizaran un juicio imparcial, equitativo y justo. La justicia ordinaria es esencial cuando las partes no han logrado resolver sus conflictos a través de la vía administrativa, facultándoles una instancia formal donde se puede obtener una reparación justa y la protección efectiva de los derechos laborales.

- Acciones colectivas. – Son mecanismos mediante los cuales los trabajadores, a través de la organización sindical o agrupaciones laborales, ejercen de manera conjunta su derecho a defender y promover sus intereses comunes. Estas acciones incluyen la negociación colectiva, donde se discuten y acuerdan condiciones de trabajo que benefician a todo el colectivo laboral, y la huelga, un derecho constitucional que permite a los trabajadores suspender sus actividades como medida de presión para lograr reivindicaciones laborales.

4.7.2 Derechos y obligaciones de los empleadores

Los derechos del empleador, según Aguilar (2011) es: “El empleador tiene derecho para exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones positivas y sustantivas comunes de relación contractual convenida, amparado en las normas constitucionales y Leyes Laborales vigentes; y, puede ejercer el derecho de Paro[...]”. (p. 116).

Para que la empresa pueda cumplir eficazmente con su finalidad de producción de bienes y prestación de servicios, el empresario o empleador dispone de diversas atribuciones o derechos, los cuales se encuentran regulados y normados dentro de nuestra legislación nacional, en el Código del Trabajo. Estas atribuciones o derechos le permiten al empleador organizar, dirigir y supervisar el proceso productivo, garantizando así el funcionamiento óptimo de la empresa y satisfacer las necesidades de la misma. El equilibrio entre los derechos del empleador y los derechos de los trabajadores es esencial pues esto permite que se mantenga un entorno laboral justo y productivo, contribuyendo al desarrollo de la empresa y protegiendo el bienestar de sus trabajadores.

Por su parte tenemos derechos de los empleadores que sin ir más allá son los más esenciales para satisfacer las necesidades y/o productividad de una empresa, en este sentido, es indiscutible que los empleadores tienen el derecho de exigir el cumplimiento de las actividades laborales por parte de sus trabajadores, ya que ello asegura la productividad y eficiencia en la empresa. No obstante, este derecho está acompañado de la obligación de respetar las condiciones laborales establecidas en el contrato y la ley, lo que incluye la remuneración adecuada por las horas trabajadas fuera de jornada ordinaria.

Según el artículo 42 del Código del Trabajo se establecen las obligaciones del empleador dentro de los que se establece el pago a los trabajadores, el cual expresa que:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que, al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código. [...]. (Código del Trabajo, 2005, art. 42)

En este artículo expuesto se establece como una de las obligaciones del empleador, en el cual se destaca entre sus obligaciones el pago de las remuneraciones que correspondan al trabajador según el contrato y las disposiciones vigentes. Dentro de este articulado se incluye no solo el salario del trabajador, sino que también las compensaciones a las que tienen derecho derivadas del trabajo adicional que ha realizado el trabajador, como lo son las horas suplementarias y extraordinarias. En este sentido la ley reconoce que las horas suplementarias y extraordinarias forman parte de las obligaciones salariales del empleador, de tal manera se le impone un salario digno y un trabajo justo hacia el trabajador, estas horas como ya conocemos deben ser remuneradas de acuerdo con los recargos establecidos (50% y 100% según el horario y los días en los que se trabajen), y no cumplir con esta disposición constituye una violación de derechos del trabajador, pudiendo incurrir en consecuencias administrativas o legales. Como podemos observar, el empleador está obligado a pagar al trabajador por el tiempo adicional laborado, ya sea que este se desarrolle fuera de la jornada habitual o durante días de descanso.

Los deberes del empleador son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo, equitativo y seguro. Estos deberes incluyen proporcionar a los trabajadores las condiciones necesarias para desempeñar sus tareas en un ambiente saludable y seguro, cumpliendo con los parámetros y normativas exigidas de seguridad y salud. El empleador debe remunerar a los trabajadores de manera justa y puntual, respetando los acuerdos salariales establecidos en los contratos individuales, de igual forma garantizar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, sujetas a inspección del Inspector de Trabajo. La transparencia y la comunicación efectiva son igualmente cruciales, asegurando que los trabajadores estén informados sobre sus derechos, responsabilidades y cualquier otro cambio relevante en las políticas de la empresa.

4.8 Procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo por lo general suele ser una instancia a la que el trabajador puede recurrir cuando se le han violentado sus derechos laborales, naturalmente a la inspección del trabajo, en el cual se manifiesta el incumplimiento de las obligaciones laborales del empleador, solicitando a la autoridad administrativa competente se llegue a un acuerdo conciliatorio. Esto se realiza previo a instaurarse a una sede judicial en el cual de no llegarse a

un acuerdo conciliatorio se incorporaría una demanda de pago de haberes laborales en la vía judicial.

Las autoridades administrativas tienen la obligación y la facultad de atender y dar soluciones a los conflictos laborales, tanto individuales y colectivos. Para solucionar las controversias laborales, el Ministerio cuenta con siete Direcciones Regionales de trabajo, cuyas sedes son Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Ibarra, Loja y Portoviejo; y las Inspectorías del Trabajo con jurisdicción provincial. (Vázquez, 2013, como se citó en Toala, 2020)

Se destaca la responsabilidad y el poder conferido a las autoridades administrativas en la gestión de conflictos laborales, tanto a nivel individual como colectivo. Este marco legal y administrativo subraya un compromiso institucional para garantizar equidad y justicia en las relaciones laborales, reflejando un pilar fundamental del derecho laboral actual.

Se establece que las autoridades administrativas tienen tanto la obligación como la facultad de intervenir en conflictos laborales. La obligación implica un mandato imperativo, garantizando que los trabajadores y empleadores puedan recurrir a una entidad competente para la resolución de sus conflictos, asegurando así la protección de derechos fundamentales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales y normativas. La facultad se refiere a la autoridad y capacidad legal para llevar a cabo dicha intervención, lo que incluye la potestad de mediación, conciliación y arbitraje, entre otras herramientas jurídicas y administrativas. Además, se menciona la presencia de inspectorías del trabajo con jurisdicción provincial, lo que añade una capa adicional de supervisión y control en el ámbito laboral. Las inspectorías del trabajo juegan un papel crucial en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la investigación de quejas y la imposición de sanciones cuando se detectan infracciones. La jurisdicción provincial permite una mayor cobertura y precisión en la intervención, asegurando que las inspecciones y decisiones se realicen con un conocimiento profundo de las condiciones locales y especificidades de cada provincia.

Los trabajadores pueden concurrir a estas oficinas y en forma verbal o escrita presentar su reclamación, para que se cite a los empleadores a fin de que cumplan con el pago de obligaciones económicas y derechos que se crean asistidos. (Vázquez, 2013, como se citó en Toala, 2020)

Nos establece un procedimiento accesible para que los trabajadores presenten reclamaciones ante las autoridades laborales. La posibilidad de concurrir a las oficinas y presentar una reclamación de forma verbal o escrita es una garantía importante de accesibilidad y eficacia en la protección de derechos laborales. Este mecanismo permite a los trabajadores,

independientemente de su desconocimiento de los procedimientos formales, acceder a la justicia y solicitar la intervención de las autoridades administrativas. El procedimiento descrito implica una acción inmediata y concreta por parte de las autoridades como la de citar al empleador, esta acción tiene un doble propósito, en primer lugar sirve como una notificación oficial al empleador sobre la existencia de una reclamación, asegurando que el empleador esté formalmente informado y tenga la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, en segundo lugar, la citación obliga al empleador a comparecer ante la autoridad competente, creando un marco formal para la resolución del conflicto garantizando que las disputas no queden ignoradas o postergadas indefinidamente.

La finalidad de esta intervención administrativa es asegurar el cumplimiento de las obligaciones económicas y los derechos de los trabajadores. Esto puede abarcar una variedad de cuestiones, como el pago de salarios adeudados, horas suplementarias, horas extraordinarias, indemnizaciones, y otros beneficios contractuales o legales. Cuando hablamos de derechos que se crean asistidos sugiere un enfoque basado en equidad y justicia, donde se evalúa la legitimidad de las reclamaciones en función de los derechos reconocidos por nuestra legislación laboral y los contratos de trabajo. Además, el procedimiento tiene un componente de flexibilidad y accesibilidad al permitir la presentación verbal o escrita de reclamaciones.

4.9 Procedimiento sumario

Como bien se establece, mediante reforma del artículo 575 del Código del Trabajo el cuerpo normativo encargado de normar las causas o procedimientos laborales individuales de trabajo es el Código Orgánico General de Procesos mediante el procedimiento sumario, representando un esfuerzo significativo por mejorar la eficiencia y sustentación de estas causas. Acorde a lo dispuesto en el COGEP, acerca del procedimiento sumario, tenemos que el proceso laboral comienza con la presentación de la demanda, la cual se realizará mediante escrito dirigida según sea el caso, al juzgador competente de la unidad laboral, esta demanda deberá contener los requisitos de la demanda establecidos en el artículo 142 del COGEP.

La demanda se presentará por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.
3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.

4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.
13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso. (COGEP, 2015, Art. 142)

Respecto a esto es importante considerar que, en la presentación de la demanda en materia laboral, el artículo 150 del COGEP, le faculta al trabajador demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen, además nos expresa que se puede formular una sola demanda cuando se trate de reclamaciones de varios trabajadores hacia un mismo empleador debiendo designar un procurador común

Una vez presentada la demanda, siguiendo el debido proceso, lo que conlleva primeramente es la calificación de la demanda, citación, contestación a la demanda, audiencia única, saneamiento del proceso, fijación de puntos de debate, conciliación.

Calificación de la demanda: Una vez presentada la demanda con los requisitos que conlleva, el juzgador tendrá el término de 5 días para calificar la demanda para lo cual verificará que cumpla con los requisitos exigidos en el artículo 142 del Código Orgánico General de

Procesos, una vez verificado que cumpla con los requisitos procederá a calificar y se admitirá a trámite la demanda; de no cumplir con los requisitos exigidos el juzgador dispondrá se aclare o en su defecto se complete en el término de tres días, de no hacerlo se dispondrá el archivo de la demanda presentada y la devolución de los documentos que se hayan adjuntado

Citación: Es uno de los actos más importantes por eso es necesario determinar la ubicación exacta de la persona natural o jurídica que se quiere citar, con el fin de que se cumpla con el debido proceso y se notifique a la otra parte de tal manera se le permite ejercer su derecho a la defensa de esta manera se evita cualquier acto de nulidad o vicio de consentimiento. Tal como lo establece el COGEP en su artículo 53 nos determina las formas de citación en la cual constan las siguientes: en persona, es cuando se realiza de manera personal y directa la citación; y, por boletas cuando no es posible citar de forma personal al demandado, se lo hará en 3 días distintos en el domicilio o residencia del demandado. En caso de que sea imposible determinar la ubicación del demandado, el COGEP, además de los antes mencionados nos prevé que la citación se podrá realizar mediante los siguientes medios: la prensa de amplia circulación del lugar mediante una publicación en tres días distintos; y, la radiodifusión mediante un extracto en tres ocasiones durante el día, en tres fechas distintas.

Contestación a la demanda: Realizada la última citación la parte demandada deberá contestar o reconvenir en el caso que se crea asistido de la misma, tendrá el término de quince días para contestar la demanda la cual deberá regirse a lo establecido en el artículo 151 del COGEP. Dentro de la contestación a la demanda se deben deducir las excepciones previas a las que puede ser sujeta la demanda, estas excepciones únicamente deben ser las que se encuentran dentro del artículo 153 del COGEP.

Audiencia única: Una vez que la parte demandada realiza la contestación a la demanda en el término de treinta días se realizará la audiencia única. La audiencia única se desarrollará en dos fases, la primera fase es la del saneamiento del proceso (excepciones previas contenidas en el COGEP), la fijación de los puntos del debate y la conciliación; y, la segunda fase es en la que se expondrán las pruebas y alegatos correspondientes.

Este procedimiento se rige por las reglas generales de los procesos, en este caso y como lo determina el artículo 333 del COGEP se desarrollará a través de una audiencia única.

Conciliación: Mediante esta etapa el juez estima necesario que se deje a un lado la audiencia con el fin de que las partes procesales lleguen a un acuerdo conciliatorio, en esta etapa el juez tendrá un rol fundamental pues será quién promoverá la conciliación en el cual será intermediario para que las partes puedan llegar a un acuerdo o convenio, esta conciliación

se regirá a lo establecido en el COGEP en los artículos 233 y 234, en el caso que se llegue a un acuerdo conciliatorio se dejará sentado mediante sentencia y terminará el juicio.

4.9.2 Los medios de prueba

El proceso de admisión de pruebas es una etapa crucial en el procedimiento judicial. Al medio probatorio según Plascencia (1995) lo podemos entender cómo: “un concepto procesal de existencia posterior a la fuente de prueba, siempre y cuando sea ofrecida la fuente de prueba en el proceso, sea aceptada y desahogada (practicada) como tal.” (Prr. 14).

Una vez que las partes han intervenido le corresponde al juzgador admitir o negar las pruebas propuestas, este poder discrecional del juzgador no es arbitrario, sino que está sujeto a los requisitos establecidos en el artículo 160 del COGEP, en estos requisitos encontramos que las pruebas deben ser pertinentes, útiles y conducentes garantizando que solo se admitan aquellas que sean relevantes y sirvan para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso. La pertinencia se refiere a la relación directa entre la prueba y los hechos que se pretenden demostrar, la utilidad implica que la prueba debe aportar información valiosa para la resolución del caso y la conducencia se refiere a la adecuación de la prueba para el fin que se persigue.

El dar cabal cumplimiento a los requisitos exigidos por el cuerpo normativo nos asegura que el proceso probatorio sea eficaz y eficiente, de manera que se centra en el esclarecimiento de los hechos que sustentan las pretensiones de las partes, además, para que las pruebas sean valoradas de una manera correcta se deben solicitar, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados por el COGEP. Esto incluye el respeto a los plazos procesales y la formalidad en la presentación de las pruebas, lo que evita dilaciones indebidas, garantiza la equidad del proceso, el cumplimiento al debido proceso y el derecho a la defensa. En caso que el juzgador considere o decida no admitir ciertas pruebas, se tiene la posibilidad de apelar esta decisión con efecto diferido, este mecanismo de apelación permite que la cuestión sobre la admisión de las pruebas sea revisada por una instancia superior, pero sin suspender el curso del proceso principal. Este recurso proporciona una salvaguarda adicional para las partes, asegurando que las decisiones del juzgador sobre la admisión de pruebas estén sujetas a revisión y control judicial. Es importante determinar los tipos de pruebas que pueden presentarse dentro del proceso judicial, el COGEP, establece diversos tipos de prueba entre las cuales encontramos los siguientes:

Prueba testimonial: La prueba testimonial es una declaración realizada por una de las partes involucradas en el proceso o por un tercero, y su finalidad es aportar información relevante sobre los hechos controvertidos del caso. Esta declaración se lleva a cabo durante la audiencia de juicio, lo que garantiza así la integridad y validez. La práctica de la prueba

testimonial puede realizarse de manera directa, es decir, con la presencia física del testigo en la sala de audiencias, sin embargo, también se prevé la posibilidad de utilizar videoconferencia u otros medios de comunicación similares en caso de que se imposibilite testificar de forma personal, pero, en este caso se exceptúan las declaraciones anticipadas pues se realizan antes de la audiencia de juicio y se llevan a cabo mediante un interrogatorio directo por parte de quien propone la prueba y un conainterrogatorio por parte de la contraparte.

Prueba documental: La prueba documental abarca cualquier documento, ya sea público o privado, que recoja, contenga o represente algún hecho, o que declare, constituya o incorpore un derecho, esto incluye una amplia variedad de documentos, como contratos, certificados, registros oficiales, correos electrónicos, entre otros, que pueden ser utilizados para respaldar afirmaciones de las partes en un litigio. Uno de los aspectos fundamentales de la prueba documental es la posibilidad de desglosar los documentos sin perjuicio de que se vuelvan a presentar cuando sea necesario, este procedimiento facilita la organización y manejo de los expedientes judiciales, permitiendo a las partes presentar nuevamente los documentos en caso de que sean requeridos durante el proceso. Para que los documentos auténticos y sus copias o compulsas sean admitidos como prueba, deben cumplir ciertos requisitos específicos, tenemos que, los documentos no deben estar defectuosos ni diminutos, lo que significa que deben ser legibles y completos. Cualquier defecto en la forma o presentación del documento puede comprometer su validez y utilidad como prueba; los documentos no deben estar alterados en una parte esencial de modo que pueda argüirse falsedad, esto implica, que la integridad del contenido del documento debe ser preservada y cualquier alteración significativa podría descalificarlo como prueba.

Prueba pericial: Este tipo prueba es fundamental cuando en la resolución de un caso se requiere conocimientos especializados que van más allá del entendimiento común, y su función principal es proporcionar al juez un análisis experto y conclusiones sobre aspectos técnicos, científicos, artísticos, prácticos o profesionales que son cruciales para la controversia.

Tal como se establece la prueba pericial implica que un especialista en una materia específica analiza el caso y presenta sus conclusiones al juez, esta característica, resalta la importancia de los conocimientos especializados del perito, quien debe ser capaz de interpretar y explicar aspectos complejos que son relevantes para la decisión judicial, tenemos que, el perito actúa como un asesor técnico del juez aportando una perspectiva experta que ayuda a esclarecer cuestiones que requieren un conocimiento profundo en un campo particular. Es importante determinar que el perito puede ser una persona natural o jurídica siempre y cuando posea los conocimientos necesarios, los peritos son seleccionados en función de su capacidad

para informar al juez sobre hechos o circunstancias específicas del caso. La legitimidad y confianza en la prueba pericial depende de la competencia y la imparcialidad del perito, quien debe tener una formación y experiencia adecuada para realizar un análisis preciso y objetivo.

4.9.3 La prueba testimonial en el proceso laboral

La valoración de las pruebas es un proceso que permite al juez determinar el peso y credibilidad de los elementos probatorios presentados en un juicio.

Arazi y Russo et. al. (2015) añaden que, el término prueba se emplea comúnmente para referirse a los diversos medios utilizados para confirmar la existencia de un hecho, como la prueba testimonial, pericial, entre otras. Sin embargo, el concepto de probar abarca una acción más compleja, que implica un conjunto de actividades realizadas por las partes con el objetivo de establecer la existencia o las características de personas o cosas.

Esta evaluación es crucial para garantizar que las decisiones judiciales se basen en fundamentos sólidos y efectivos, en particular, la prueba testimonial plantea retos específicos debido a factores como la confidencialidad del testigo, la naturaleza del hecho bajo análisis, la preparación de quien realiza el interrogatorio y las condiciones en las que se presta el testimonio y es por esto que el legislador ha optado por no asignarle un valor probatorio absoluto, dejando su apreciación a la discreción del juez.

Según el artículo 164 del Código Orgánico General de Procesos, acerca de la valoración de la prueba establece lo siguiente:

Valoración de la prueba.- [...] La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para existencia o validez de ciertos actos. [...] (COGEP, 2014, art. 164)

Según este artículo del COGEP, los jueces están facultados para valorar las pruebas siguiendo las reglas de la sana crítica. Este enfoque combina elementos objetivos y subjetivos, permitiendo que el juzgador examine cada caso dentro de su contexto particular y fundamente su decisión en principios de lógica, experiencia y razonabilidad.

La sana crítica.- Se define a la sana crítica como:

Se configura una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción. Sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula, elogiada alguna vez por la doctrina, de regular la actividad intelectual del juez frente a la prueba. (Couture, 1958 como se citó en Benfeld, 2018, p. 2).

El autor citado destaca la importancia de la sana crítica como una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción, posicionándola como un mecanismo que equilibra la rigidez normativa de la primera con la subjetividad de la segunda. Este enfoque busca

proporcionar al juez una herramienta metodológica que garantice una valoración objetiva y razonada de las pruebas, sin atarse a formalismos excesivos ni caer en arbitrariedades. En el contexto de horas suplementarias y extraordinarias, la aplicación de la sana crítica es crucial, ya que estos casos suelen presentar dificultades probatorias derivadas de la falta de registros precisos o evidencia documental suficiente, por lo tanto, el juzgador debe valorar las pruebas bajo este principio, constituyendo a la prueba testimonial como una prueba insuficiente ya que el juez bajo lo prescrito en la norma debe tener un criterio objetivo y subjetivo, constituyéndola insuficiente.

Es importante desarrollar a la prueba testimonial para tener claro el papel que cumple además de medio probatorio dentro del proceso laboral. Como ya se desarrolló anteriormente la prueba testimonial es una declaración de una de las partes del proceso o de un tercero quien aportará a la resolución de la controversia del caso. Corresponde determinar los tipos de prueba testimonial, los cuales tenemos:

Juramento decisorio: Este tipo de juramento tiene la capacidad de poner fin al proceso judicial, siempre que se trate de derechos de las partes pueden disponer libremente. Su naturaleza decisiva implica que, una vez realizado y aceptado, el juramento tiene efectos vinculantes y concluyentes sobre el asunto en cuestión.

El juramento decisorio se lleva a cabo durante la fase de ejecución del proceso judicial y se recepta en audiencia, lo que garantiza la formalidad y la solemnidad del acto, este procedimiento en audiencia, también asegura que la contraparte tenga la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa y contradicción, conforme a lo que establece el debido proceso.

Un aspecto a tomar en consideración es que se excluye a los incapaces de la posibilidad de presentar un juramento decisorio; esta exclusión se justifica por la necesidad de proteger a las personas que, debido a su situación jurídica de incapaz, no puede disponer libremente de sus derechos.

Juramento deferido: La aplicación de este juramento es exclusivo en el ámbito laboral, destacando su utilidad para probar ciertos aspectos del contrato de trabajo en ausencia de otras pruebas, este tipo de juramento, es un medio probatorio subsidiario utilizado cuando no se dispone de otras pruebas más directas o documentales para acreditar hechos relevantes en una controversia laboral. En el contexto laboral este tipo de juramento se aplica específicamente para que el trabajador pueda probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, esto particularmente es importante en situaciones donde el empleador no ha llevado un registro adecuado o ha destruido intencionalmente los documentos que acreditan la relación laboral.

El juramento diferido, al ser una prueba subsidiaria, se aplica únicamente cuando no hay otras pruebas disponibles, esto implica un principio de subsidiariedad que asegura que el juramento no sea utilizado de manera arbitraria o preferente sino como último recurso para salvaguardar los derechos del trabajador. Además, la utilización del juramento diferido debe estar sujeta a la evaluación judicial, donde el juez ponderará su valor probatorio en el contexto de todos los demás elementos de prueba y circunstancias del caso.

La prueba testimonial está sujeta a la sana crítica, la cual, considera a los elementos objetivos y subjetivos por lo tanto la prueba testimonial se considera como prueba insuficiente dentro de un proceso laboral

4.9.4 Aplicación del principio in dubio pro operario.

El principio tutelar es la piedra angular del derecho laboral, asegurando que las leyes y regulaciones no solo equilibren las relaciones de poder entre empleadores y empleados, sino que también fomenten un entorno de trabajo justo y equitativo. Este principio es vital para contrarrestar las dinámicas de poder que podrían llevar a la explotación o al abuso, garantizando así que los trabajadores no solo sean protegidos, sino también promovidos en su dignidad y derechos.

Al hacer referencia al principio in dubio pro operario lo encontramos estipulado dentro de la Constitución de la República como en el Código del Trabajo, respectivamente la Constitución establece en el numeral 3 del artículo 326 lo siguiente:

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

[...]

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 [...]. (Constitución de la República, 2008, Art. 326).

Encontramos que el principio in dubio pro operario a partir de la disposición de la Constitución de la República es un derecho al que tienen los trabajadores en cuanto a un proceso laboral, puesto que, determina que en caso de que el operador de justicia identifique o tenga duda sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral tendrá la facultad para que dentro de sus competencias aplique o interprete las normas en el sentido que más le favorezca al trabajador, de esta manera se garantizaría un proceso equitativo bajo el principio de igualdad.

Este principio de igual forma el Código del Trabajo lo reúne dentro de su cuerpo normativo en su artículo 7 el cual establece que:

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. (Código del Trabajo, 2005, Art. 7).

Dentro de lo que nos establece el presente Código argumenta que en caso de duda sobre alguna disposición legal en materia laboral no solo los funcionarios judiciales aplicarán el sentido en el que más favorezca al trabajador, sino que además los funcionarios administrativos tendrán la potestad para que en caso de presentar duda alguna sobre lo establecido en el marco legal laboral lo apliquen favorablemente hacia el trabajador generando de esta forma una igualdad formal dentro de lo que corresponde el sector laboral. Es de conocimiento de todos que el trabajador se encuentra en una subordinación férrea frente al empleador, considerando varias aristas y bajos normas objetivas y principios subjetivos se debería estar y resolver a favor del trabajador dentro de un proceso laboral, siempre y cuando se hayan demostrado los hechos.

Principio de primacía de la realidad.- En el contexto del derecho laboral existen una variable de principios que le sirven al trabajador para hacer prevalecer sus derechos dentro de un proceso laboral considerando que es la parte más propensa a que se le vulneren derechos en su trabajo. Entre estos principios existe el denominado principio de primacía de la realidad que pueden actuar en conjunto con el principio in dubio pro operario. Respecto al principio de primacía de la realidad, tenemos que:

Es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. (Plá, 1998 como se citó en Ramírez y Taco, 2023).

Este principio postula que, en caso de discrepancia entre lo que efectivamente sucede en la práctica y lo que se estipula en documentos o acuerdos formales, debe prevalecer lo que ocurre en la realidad, este enfoque, es particularmente relevante para determinar la existencia de una relación laboral, ya que no siempre los documentos reflejan las condiciones reales de trabajo. Así, este principio permite identificar situaciones donde, a pesar de no existir un contrato formal, las condiciones practicas evidencian una relación laboral que amerita

protección. En el contexto de la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias la aplicación de este principio adquiere especial relevancia, puede llegar a ser común o una realidad que en la actualidad algunos empleadores del sector privado eviten documentar o registren de manera imprecisa las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria, lo que podría afectar los derechos del trabajador a recibir una compensación adicional por el tiempo adicional laborado. Por el presente principio señalado, se podría reconocer y proteger dichas horas laboradas de acuerdo a la sana crítica y los medios probatorios ofrecidos en un proceso laboral, incluso si no constan formalmente en registros o acuerdos, promoviendo así la justicia en las relaciones y garantizando la observancia de derechos irrenunciables

4.10 Derecho Comparado

4.10.2 República de Colombia

El derecho al trabajo es un derecho universal, por lo tanto, en la República de Colombia se encuentra el Código Sustantivo del Trabajo dentro del cual se establecen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como el de los empleadores. Inicialmente corresponde tomar en cuenta lo que se considera como trabajo ordinario y el nocturno, pues, a partir de estos se considerarán las horas laboradas fuera de estas jornadas como horas suplementarias y extraordinarias correspondientemente.

Señala el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo expresando que el trabajo ordinario y nocturno corresponde a:

Artículo 160. Trabajo Ordinario y Nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00a.m.) y las veintiún horas (9:00p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00p.m.) y las seis horas (6:00a.m.) (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, artículo 160)

Partiendo de estas premisas tenemos que existe un horario diurno y uno nocturno el cual está comprendido desde ciertas horas hasta ciertas horas, posterior a las horas laboradas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las horas laboradas en exceso deben ser recargadas con un porcentaje acorde a lo que estipula el Código Sustantivo del Trabajo ya sean horas suplementarias o extraordinarias correspondientemente.

Una vez señaladas las horas laborales, específicamente en el tema que nos corresponde sobre las horas suplementarias y extraordinarias, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en el artículo 159 determina que el trabajo suplementario o de horas extras pueden ser las que se exceden de la jornada ordinaria, y en todo caso el que se excede de la máxima legal. Dentro de las horas suplementarias el recargo es del 25% mientras que de las horas extraordinarias es del 100%, mediante las cuales se le abonará con justo recargo al salario del trabajador (Código Sustantivo del Trabajo et al., 1951).

Es necesario precisar que en este Estado existen los denominados Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que es un funcionario del Ministerio del Trabajo, también denominados como autoridad administrativa y autoridad de policía de Trabajo, son los encargados de ejercer funciones de inspección, vigilancia y control en lo concerniente a lo laboral en Colombia. De acuerdo a la Ley 1610 de 2013, tienen las siguientes funciones:

Función preventiva: Busca que todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes. (Congreso de Colombia, 2013, artículo 3)

La dinámica del mercado laboral y los cambios en las modalidades de trabajo, como el teletrabajo y los contratos eventuales, demandan de una normatividad que responda a las necesidades actuales de empleadores y trabajadores, superar los vacíos legales garantiza que todos los actores del sistema laboral se rijan por reglas claras y equitativas, es por esto, que los vacíos y las ambigüedades normativas suelen ser el origen de conflictos entre empleadores y trabajadores. Crear un marco normativo o jurídico coercitivo y actualizado reduce la posibilidad de interpretaciones contrapuestas, fomentando relaciones laborales armoniosas y minimizando la judicialización de disputas.

Encontramos que existe una gran diferencia de porcentajes para el recargo de las horas suplementarias y extraordinarias, primeramente las horas suplementarias en el Ecuador es del 50% de recargo, mientras en Colombia solo se recarga con el 25%, por su parte las horas extraordinarias se recargan de igualitariamente con el 100%, de esta manera podemos discernir que el porcentaje en nuestro país de las horas suplementarias es mayor al de Colombia, garantizando así un salario justo por las horas laboradas en exceso, siendo así que se debe garantizar una seguridad jurídica para hacer valer este derecho al que es sujeto el trabajador en el cual se le debería recargarla al sueldo mensual y sin necesidad de recurrir a trámites administrativos o procesos judiciales tediosos y costosos.

4.10.3 República de Chile

En el contexto chileno las horas extraordinarias son aquellas que exceden las 45 horas semanales permitidas por la ley o el contrato laboral, estas deben ser pactadas de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, y su realización se restringe a situaciones excepcionales, como necesidades impostergables de la empresa. El pago de estas horas incluye un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, conforme a la normativa nacional chilena. Como ya sabemos las horas extraordinarias se refieren al tiempo de trabajo que excede la jornada laboral ordinaria estipulada en el contrato o las disposiciones legales aplicables, estas horas, ejecutadas fuera del horario regular están sujetas a condiciones específicas que buscan garantizar la justicia y la equidad en las relaciones laborales.

En el artículo denominado Leyes sobre horas extraordinarias en Chile (2024), nos determina lo que son las horas extraordinarias en Chile:

Las horas extraordinarias, también conocidas como horas extras son aquellas horas trabajadas que exceden la jornada laboral ordinaria. Esto puede ocurrir por dos razones:

- Está pactado en el contrato de trabajo.
- El trabajador superó las horas semanales de trabajo. Cabe señalar que, en el caso de Chile, la jornada laboral semanal en 2024 es de 44 horas, pero irá en reducción hasta llegar a 40 horas en 2028. (prr. 3,4,5)

En el artículo citado se define a las horas extraordinarias, también denominadas “horas extras”, como aquellas que exceden la jornada laboral ordinaria establecida legalmente o en el contrato de trabajo. Estas horas adicionales pueden generarse en dos situaciones específicas:

Pacto contractual: Cuando las horas extraordinarias son acordadas previamente en el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador.

Superación del límite semanal: Cuando el trabajador excede las horas máximas establecidas para la jornada laboral semanal.

Tal como lo refleja el artículo, en el caso de Chile, la jornada laboral semanal permitida en 2024 es de 44 horas, con una reducción progresiva que culminará en 2028, alcanzando las 40 horas semanales, este cambio, responde a una política de adaptación laboral que busca equilibrar las demandas productivas con la calidad de vida de los trabajadores, alineándose con estándares internacionales y fomentando el bienestar social.

Dentro del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los inspectores en la legislación Chilena refleja lo siguiente:

Artículo 23. Los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento. [...]

Artículo 25. Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A, que será aplicada por el Inspector fiscalizador. En caso de reincidencia el inspector podrá duplicar el monto de la multa primitiva o aumentarla hasta el máximo precedentemente indicado.

El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones. [...] (Código del Trabajo, 2018, Arts. 23, 25).

El reconocimiento del papel de los inspectores del trabajo en el Código del Trabajo Chileno no solo refuerza la importancia de su labor, sino que también establece un marco claro para su actuación y es importante, pues, en un contexto donde las jornadas suplementarias y extraordinarias son susceptibles de abuso, la figura del inspector emerge como un elemento central para garantizar la justicia laboral. La regulación detallada de sus atribuciones y las sanciones frente a impedimentos a su labor son herramientas indispensables para fortalecer el

cumplimiento de las normativas y asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados en todas las circunstancias.

El pacto contractual como base para las horas extraordinarias garantiza un marco de legalidad y evita arbitrariedades, mientras que la reducción de la jornada ordinaria busca disminuir la necesidad de estas horas adicionales.

4.10.4 Reino de España

En el marco de la normativa laboral vigente en el Reino de España, las horas suplementarias y extraordinarias se consideran aquellas que exceden la jornada ordinaria pactada en el contrato de trabajo. Estas horas pueden realizarse de manera voluntaria, salvo que exista un previo acuerdo, sea individual o colectivo. No obstante, está prohibida su ejecución durante el periodo nocturno, salvo en casos excepcionales en los que se establezca una jornada especial ampliada conforme a las disposiciones reglamentarias, esta restricción tiene como objetivo garantizar el derecho al trabajo digno, ya que el desempeño de labores en horarios nocturnos implica un desgaste significativo tanto físico como psicológico, dado que el cuerpo humano está biológicamente adaptado a realizar sus actividades durante el día.

De acuerdo con la guía de la Vicepresidencia Segunda del Gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.) establecen que las horas extraordinarias de obligada realización son:

- Las que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.
- Es obligatoria su realización por el trabajador.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.
- Se compensarán como horas extraordinarias. (Prr. 6)

En este sentido, las horas extraordinarias realizadas para prevenir o reparar situaciones de caso fortuito o fuerza mayor deben ejecutarse de manera urgente y obligatoria, y ser remuneradas conforme al recargo legalmente establecido. Este tipo de regulación busca un equilibrio entre las necesidades empresariales y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, evitando abusos y promoviendo condiciones laborales justas y razonables.

La normativa laboral del país español que regula las horas suplementarias y extraordinarias refleja un esfuerzo por equilibrar los derechos y deberes de las partes en la

relación laboral. Por un lado, asegura que las necesidades empresariales de productividad y resolución de emergencias sean satisfechas, y por otro, protege al trabajador mediante restricciones en horarios nocturnos y compensaciones adecuadas. Estas disposiciones no solo garantizan el respeto a la dignidad del trabajo, sino que también son una medida preventiva frente al desgaste físico y mental de los trabajadores, este equilibrio normativo es crucial para fomentar un entorno laboral sostenible y ético.

5. Metodología

Acorde al desarrollo del presente trabajo de integración curricular se emplearon los distintos tipos de métodos, procedimientos y técnicas, permitiendo que la presente investigación realizada y aplicada recopile la información necesaria, destacada e importante para el desarrollo de la misma, al mismo tiempo que permitió entender, analizar de una manera profunda y sistematizada de la problemática laboral planteada, con el fin de proponer soluciones a esta que coadyuven a quienes son o pueden ser sujetos de este problema.

5.1 Materiales utilizados

Los materiales que se emplearon para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular, son los siguientes:

Materiales de oficina: Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados al inicio de la investigación, los materiales de oficina que se emplearon para su desarrollo son:

Suministros de oficina: Papel bond A4, reglas, borrador, lápiz, esferográficos, grapas, notas, separadores adhesivos, carpetas, flash USB.

Equipos electrónicos: Laptop (computador portátil personal), impresora, celular, grabadora de voz.

Redes y programas informáticos: Internet, una de las herramientas más importantes utilizadas dentro de mi investigación, programas de ordenador, como tenemos el Word, aplicación mediante la cuál me permitió el desarrollo digital del presente trabajo de integración curricular, el programa Google Chrome el cual me permitió realizar la búsqueda de información y así mismo crear mis encuestas de manera digital, el programa Excel empleado para la creación de los gráficos estadísticos representativos e ilustrativos en base a las encuestas y entrevistas realizadas como parte de la investigación de campo, Adobe Reader el cual me sirvió para abrir documentos con facilidad para su lectura.

Materiales bibliográficos: Con el fin de recopilar adecuadamente toda la información necesaria para el presente trabajo de integración curricular, se procedió a identificar y analizar archivos, documentos y escritos directamente relacionados con el tema de investigación, de tal manera que se usó:

Libros jurídicos, Leyes, Manuales, Obras científicas, Diccionarios jurídicos, Revistas, entre otros materiales físicos, mediante los cuales se obtuvo la información importante y necesaria, la cual fue citada sistemáticamente e incluida en este trabajo.

Así mismo, se utilizaron las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), específicamente Internet, para acceder a las diversas páginas web, documentos PDF y Libros en línea, tanto nacionales como extranjeros. Estos recursos proporcionaron la doctrina y conocimiento necesarios, de alto valor para la comprensión del tema de investigación. Esta estrategia permitió recolectar, clasificar y argumentar la información adecuada, asegurando el uso exclusivo de los datos más relevantes entre todo el material obtenido.

5.2 Métodos

Para el desarrollo del presente Trabajo de Integración Curricular, se utilizaron y emplearon los siguientes métodos:

Método científico: El método científico permitió dentro de mi trabajo de investigación un enfoque sistemático y riguroso basándome en la observación empírica, la experimentación controlada y el análisis de datos para llegar a conclusiones verificables. Este método fue fundamental para asegurar objetividad y la reproducibilidad en mi investigación, permitiendo la construcción de conocimientos sólidos y fiables que determinan el objetivo y se delimita a encontrar una solución al problema planteado.

Método analítico: Mediante este método pude analizar de forma detallada descomponiendo un todo en sus partes constituyentes para examinar detenidamente cada uno de los componentes causantes de la problemática social planteada en la presente investigación. De este modo el presente método fue utilizado para el análisis y la interpretación de los resultados de las técnicas aplicadas, como lo son las encuestas y entrevistas aplicadas en el presente trabajo de integración curricular.

Método sintético: El método sintético implica la integración de diferentes elementos o componentes para formar un todo coherente. En el contexto de la investigación, este método se utiliza para combinar hallazgos dispersos, teorías y datos en una comprensión unificada del fenómeno en estudio, proporcionando una visión holística y comprensiva.

Método deductivo: Este método deductiva parte de principios generales o teorías para derivar conclusiones específicas y particular. Este enfoque se basa en la lógica y en la aplicación

de reglas generales a casos específicos, permitiendo la validación de teorías y la generación de predicciones precisas que pueden ser contrastadas con la realidad empírica.

Método inductivo: Este método, por el contrario, se basa en la observación de casos particulares para derivar principios generales o teorías. Este enfoque implica la recopilación y el análisis de datos empíricos para identificar patrones, regularidades y relaciones causales, permitiendo la formulación de hipótesis y teorías basadas en la evidencia acumulada.

Método hermenéutico: Se centra en la interpretación y comprensión de textos, símbolos y fenómenos culturales. Este enfoque es particularmente relevante en las ciencias sociales y humanidades, donde se busca desentrañar los significados, contextos y perspectivas subyacentes a las producciones humanas, considerando tanto el contexto histórico como el marco cultural.

Método comparativo: Implica el análisis y la evaluación de similitudes y diferencias entre dos o más objetos de estudio, ya sean teorías, casos, fenómenos o datos. Este enfoque permite identificar patrones y relaciones, extraer lecciones y comprender las variaciones en diferentes contextos, facilitando la construcción de teorías más robustas y generalizables.

5.3 Técnicas.

Para realizar el presente trabajo de campo, se enfocó y direccionó la investigación hacia un ámbito social, específicamente en la problemática de la cual es objeto de estudio. Para llevar a efecto esto se emplearon las diferentes técnicas como lo son: la encuesta y la entrevista.

Encuesta: Esta técnica fue mediante la aplicación de Google Chrome en la cual se procedió a crear una encuesta y aplicada, en la ciudad de Loja, dirigida a 30 profesionales del Derecho, planteando 5 preguntas puntuales con respuesta abierta, de las cuales, dichos encuestados debían responder Si o No y argumentar su respuesta, en base a su pensamiento y criterio formado, logrando con ello recopilar información necesaria y criterios que ayudarían en la elaboración de este trabajo de investigación, la cual fue tabulada de manera sistemática a fin de plasmar, interpretar y analizar los resultados obtenidos.

Entrevista: A diferencia de la técnica de la encuesta, esta técnica permitió entablar un diálogo directo con las personas entrevistadas, mediante la formulación de preguntas abiertas en cuanto a los aspectos fundamentales enfocados a la dificultad que presentan los trabajadores para realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias en el sector privado,

permitiendo al entrevistado desenvolverse y aportando de su conocimiento y experiencia en el presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta la problemática social que antes se mencionaba como lo es el derecho a esta remuneración. La entrevista en mención, fue realizada en la Ciudad de Catamayo, a 3 profesionales del derecho especialistas, entre los cuales estuvieron inmersos jueces de la unidad judicial del mencionado cantón, que son conocedores de la materia, dicha entrevista, consistió en la formulación de 5 preguntas abiertas, las cuales motivaron al entrevistados a contestar en base al uso de la razón, con diferentes ideologías y en base a conocimiento formado con la problemática objeto de estudio de la presente investigación.

6. Resultados

6.1 Resultados de las encuestas.

En el presente apartado se pretende o se evidencia mediante representaciones gráficas, análisis e interpretaciones de los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación de campo enfocada en las encuestas, encuestas que fueron realizadas a 30 profesionales del derecho de la ciudad de Loja.

Primera pregunta: ¿Considera usted que existen limitantes en el sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas suplementarias y extraordinarias?

Tabla 1. *Pregunta uno de la encuesta*

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

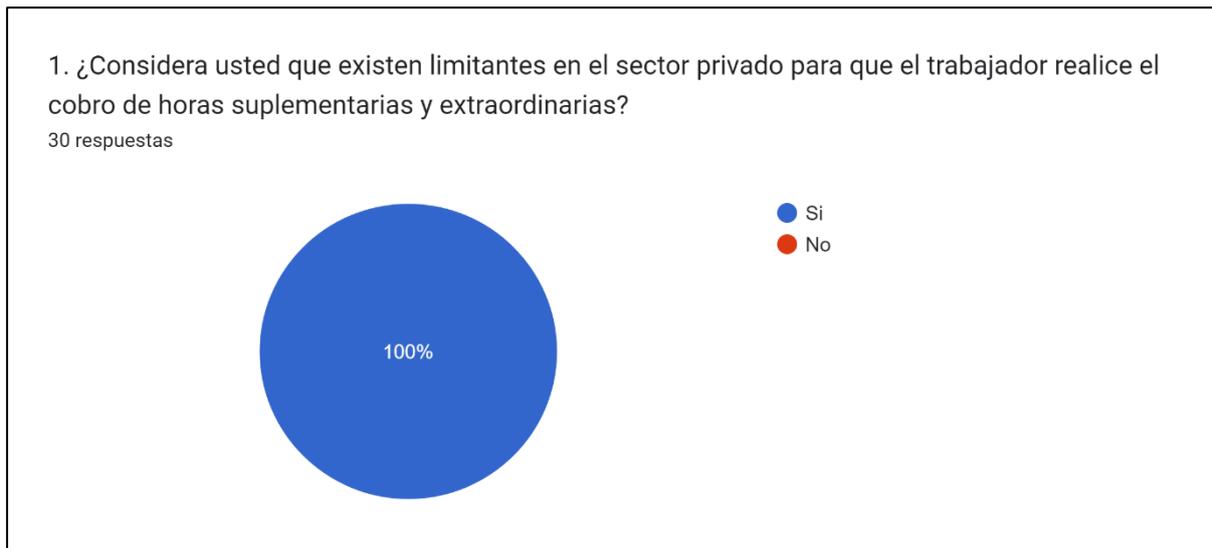


Gráfico 1. Existencia de limitantes

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

Interpretación

De los datos obtenidos tal como se encuentran representados tanto en la tabla 1 como en el gráfico 1, tal como nos determinan los resultados a partir de la encuesta que se realizó a profesionales del derecho y su respectivo conocimiento en lo que consiste a la dificultad que presenta el trabajador para el cobro de horas suplementarias y extraordinarias en el sector privado, podemos interpretar que de los 30 encuestados, el 100% que equivale a 30 personas, están de acuerdo en que existen limitantes en el sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas extraordinarias y suplementarias, obteniendo en este contexto una considerable problemática.

Análisis

Con respecto a las respuestas obtenidas a la pregunta 1 de esta encuesta y en base a la interpretación realizada, se identifica que el 100% considera que existen limitantes dentro del sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas suplementarias y extraordinarias, considerando esto tenemos que principalmente estas limitantes se basan en la situación de subordinado en la que se encuentra el trabajador, o a su vez, factores económicos en los cuales no le sería factible al trabajador recurrir a la vía judicial. Esto supone un problema evidente que necesariamente debe tomarse en cuenta entre uno de los compromisos de las autoridades competentes pues se está coartando un derecho expreso en el Código del Trabajo además de

violentar una prohibición consagrada en la Constitución de la República como lo es la explotación laboral.

El porcentaje del 100% de personas encuestadas demuestra que evidentemente todos están de acuerdo en que existe un problema para efectivizar el cobro de esta remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, lo cual no debería ser así ya que al ser un derecho de los trabajadores y una obligación de los empleadores no tendría que existir este tipo de limitantes.

Otra razón por la cual se considera que existen limitantes dentro del sector privado es la falta de políticas públicas que garanticen un trabajo digno, muchas de las veces el desconocimiento de los trabajadores conlleva a que sigan laborando más allá de su jornada laboral sin conocer que tienen el derecho a un recargo adicional por cada hora que laboran fuera de su horario.

Segunda pregunta: ¿Cree usted que en el sector privado existe una falta de inspectores del trabajo e inspecciones de los mismos?

Tabla 2. Pregunta dos de la encuesta

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83,3%
No	5	16,7%

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

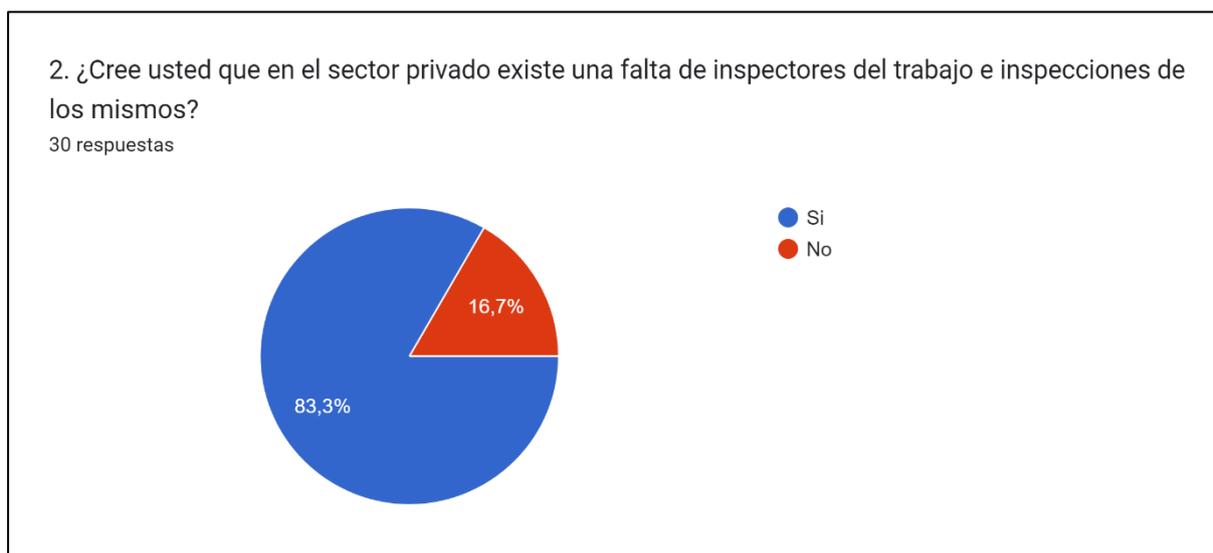


Gráfico 2. Inspectores del trabajo

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

Interpretación

De los datos obtenidos, representados en la tabla 2 como en la ilustración 2, basándonos en dichos resultados a partir de las encuestas realizadas a profesionales del Derecho y su respectivo conocimiento en lo que consiste a la dificultad que presenta el trabajador en realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado, podemos interpretar que de los 30 encuestados, el 83,3% que equivale a 25 personas, consideran que existe una falta de inspectores del trabajo e inspecciones de los mismos, mientras que, el 16,7% que equivale a 5 personas supo manifestar que no existe falta de inspectores del trabajo ya que esto generaría mayor gasto público.

Análisis

Acorde a las respuestas obtenidas a la pregunta 2 de esta encuesta y en base a la interpretación antes realizada, se puede identificar que el 83,3% considera que existe una falta de inspectores del trabajo e inspecciones de los mismos, mientras que, el 16,7% piensa que no existe una falta de inspectores del trabajo pues generaría un gasto público y no nos encontramos en condiciones económicas para asumir ese gasto, más bien han planteado que se podría capacitar a los inspectores ya existentes para que realicen sus labores de una manera eficiente.

El hecho de que el 83,3% de las personas encuestadas consideren que existe una falta de inspectores del trabajo e inspecciones de los mismos es un problema relevante dentro del ámbito laboral de los trabajadores, pues, no se les brinda seguridad jurídica en cuanto a esta remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.

La falta de inspectores del trabajo genera que se dificulte la labor de inspecciones en el sector privado, si bien es cierto que el crear más inspectores del trabajo generaría más gasto público, lo que generaría es una mejora eficiente en cuanto al cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo, al igual que evitaría la explotación laboral de los cuales son objeto actualmente. De igual manera, la existencia de más inspectores del trabajo implica mayor labor e inspecciones de los mismos, generando una seguridad jurídica al trabajador que se encuentra en un estado de subordinado frente al empleador.

El alto porcentaje de profesionales encuestados que consideran que existen estas falencias, que impiden que el trabajador goce de la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, destaca la necesidad de en la medida de lo posible se establezca un número significativo de inspectores del trabajo y a su vez estos realicen inspecciones recurrentes en el sector privado para evitar que se violenten los derechos laborales.

Tercera pregunta: ¿Cree usted que los administradores de justicia deben aplicar el principio in dubio pro operario?

Tabla 3. Pregunta tres de la encuesta

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%

Fuente: Encuesta realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

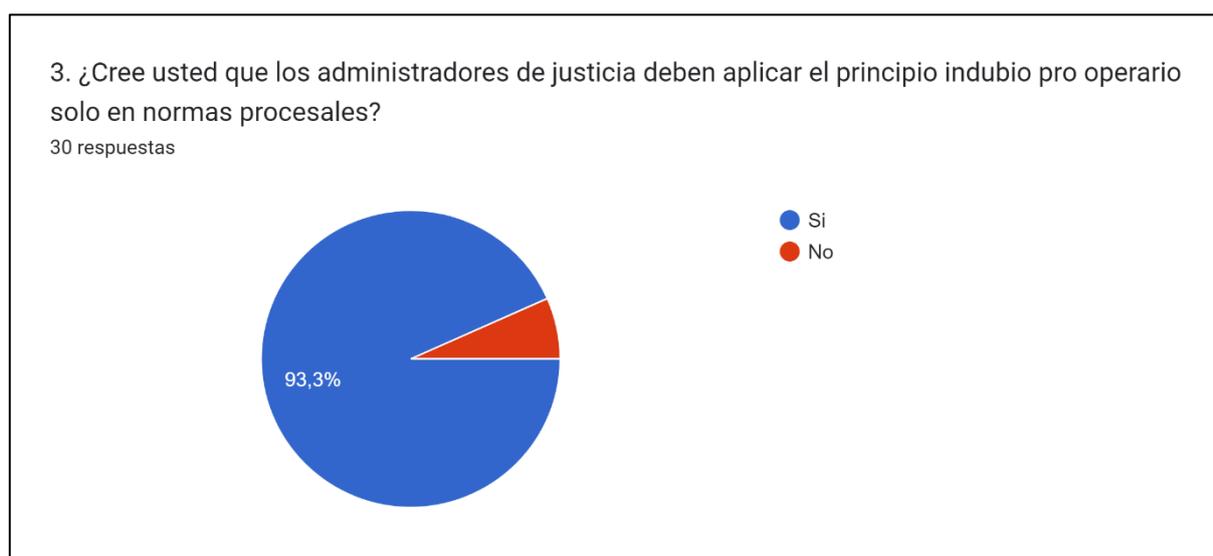


Gráfico 3. Principio in dubio pro operario

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

Interpretación

De los presentes datos obtenidos los cuales se encuentran representados tanto en la tabla 3 como en la ilustración 3, basándonos en dichos resultados a partir de la encuesta realizada a profesionales del derecho y su respectivo conocimiento en lo que consiste a la dificultad que se le presenta al trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, podemos interpretar que de los 30 encuestados, el 93,3% que equivale al 28 personas, consideran que el principio in dubio pro operario debe ser aplicado solo en normas de carácter procesal, mientras que, el 6,7% que equivale a 2 personas supo manifestar que el principio in dubio pro operario debe ser aplicado en favor del trabajador, pues, se encuentra en una situación dispereja frente al empleador.

Análisis

Con respecto a las respuestas obtenidas a la pregunta 3 de esta encuesta y en base a la interpretación antes realizada, se puede identificar que el 93,3% considera que se debe aplicar el principio in dubio pro operario solo en normas de carácter procesal, mientras que, el 6,7% piensa que no debería aplicarse solo en normas de carácter procesal.

La presente pregunta plantea un importante tema sobre el principio in dubio pro operario buscando de esta manera reunir criterios de varios profesionales del derecho, de los cuales, la mayoría han determinado que la aplicación más allá de normas procesales del principio in dubio pro operario dentro de un proceso afectaría al principio de imparcialidad al situar al trabajador por encima del empleador.

El principio in dubio pro operario ha representado en la actualidad una serie de debates, muchos mantienen la postura de que solo se debe aplicar en normas de carácter procesal, pues si se llegara a aplicar en otras situaciones, desfavorables hacia el empleador, se pondría en riesgo el principio de imparcialidad porque se vería claramente inclinado el juzgador hacia una de las partes. Por otro lado, existen criterios que reflejan que aplicar este principio en otros aspectos más allá de los procesales no vulnera el principio de imparcialidad, pues, el empleador al situarse en una situación favorable desde que inicia un proceso, este principio, balancea y pone en el mismo lugar tanto al empleador como al trabajador.

Cuarta pregunta: ¿Considera usted que le falta rigurosidad al Código del Trabajo en cuanto a la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias?

Tabla 4. *Pregunta cuatro de la encuesta*

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	25	83,3%
No	5	16,7%

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene



Gráfico 4. Remuneración de horas suplementarias y extraordinarias

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

Interpretación

De los datos obtenidos de las encuestas los cuales son representados tanto en la tabla 4 como en la ilustración 4, basándonos en dichos resultados a partir de la encuesta realizada a profesionales del derecho y su respectivo conocimiento en lo que consiste a la dificultad que presenta el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias en el sector privado, podemos interpretar que de los 30 encuestados, el 83,3% que equivale a 25 personas, consideran que lo establecido en el Código del Trabajo no es suficiente para que el trabajador goce de este derecho sin la necesidad de recurrir a la vía administrativa o en su defecto a la vía judicial, mientras que, el 16,7% que equivale a 5 personas supo manifestar que lo establecido en la normativa vigente debe aplicarse sin mayor complicaciones.

Análisis

Con respecto a las respuestas obtenidas a la pregunta 4 de esta encuesta y en base a la interpretación antes realizada se puede identificar que el 83,3% considera que le falta rigurosidad al Código del Trabajo en cuanto a la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, por lo tanto se considera que se debe realizar alguna reforma o proponer lineamientos que refuercen a la normativa vigente, y de este modo, generaría que el empleador no violente este derecho de los trabajadores, de esta forma se evita la precarización y explotación laboral en el sector privado.

Implementar lineamientos que coadyuven a que el trabajador pueda realizar el cobro de esta remuneración sin dificultad alguna nos ayudaría como sociedad a ir evolucionando, precisamente esa falta del ius puniendi del Estado hacia los empleadores del sector privado genera que se sigan dando estas situaciones en la actualidad y seguirá siendo así si no se actúa de manera inmediata.

Además de una mayor rigurosidad de la normativa legal vigente, podemos aplicar políticas públicas encaminadas a fortalecer el conocimiento de los derechos de todos los trabajadores y de igual manera que conozcan los trabajadores sus obligaciones, de esta forma se ayuda a quienes desconocen de la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias, pudiendo recurrir tanto a la vía administrativa como a la vía judicial.

Quinta pregunta: ¿Estima necesario que se incorpore una multa al empleador que actúe de mala fe impidiéndole al trabajador el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias?

Tabla 5. *Pregunta cinco de la encuesta*

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

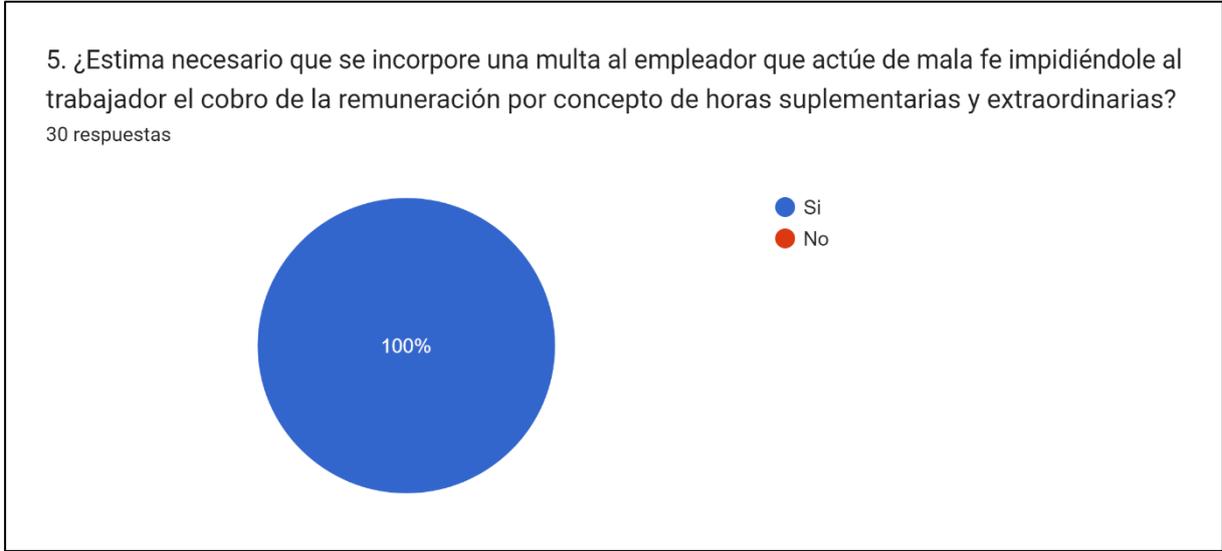


Gráfico 5. Multa al empleador

Fuente: Encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho

Autor: Cristian Eduardo Tandazo Tene

Interpretación

De los presentes datos obtenidos de las encuestas realizadas, las cuales se encuentran representadas en la tabla 5 como en la ilustración 5, basándonos en dichos resultados a partir de la encuesta realizada a profesionales del Derecho y su respectivo conocimiento en lo que consiste a la dificultad que presenta el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado, podemos interpretar que de los 30 encuestados, el 100% que equivale a 30 personas, consideran que es necesario incorporar una multa al empleador que actúe de mala fe e impida que el trabajador goce de este derecho, de esta manera reforzaría a la normativa legal vigente.

Análisis

Con respecto a las respuestas obtenidas a la pregunta 5 de esta encuesta y en base a la interpretación antes realizada, se puede identificar que el 100% de encuestados considera que es necesario implementar acciones en contra del empleador que actúe de mala fe impidiéndole al trabajador realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias, en este caso como se formula en la pregunta, apoyan la implementación de una multa pecuniaria la cual es dirigida al empleador que incumpla con el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

La implementación de una multa pecuniaria al empleador que incumpla con el pago de horas suplementarias y extraordinarias mejora la vida laboral del trabajador, de esta forma se garantiza un trabajo digno.

La presente pregunta hace conocer que los profesionales del derecho encuestados están de acuerdo con la implementación de un mecanismo como la multa pecuniaria para mejorar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, debiendo constar dentro del Código del Trabajo para una mayor imposición.

6.2 Resultado de las entrevistas.

Para el desarrollo de las entrevistas se procedió a realizar 5 preguntas abiertas de tal manera se le permitió al entrevistado que argumente y desarrolle de manera que precisa de su conocimiento. Las 5 preguntas se le formularon a profesionales del derecho especialista en derecho laboral de la ciudad de Catamayo, mediante estas entrevistas nos proporcionó información que nos sirve para desarrollar nuestro problema planteado y a su vez nos aporta con su conocimiento para determinar la solución a la problemática planteada.

Esto a su vez permitió que se aborde la problemática planteada y conocer las falencias de las que son objeto los trabajadores, por los diversos motivos, para esto fue necesario establecer un contacto directo con el entrevistado y mediante la grabadora de voz del teléfono celular, estas entrevistas procedieron a ser transcritas y se van a exponer en el presente documento, las cuales van a ser analizadas e interpretadas debidamente según la respuesta que nos brindó cada uno de los entrevistados.

Entrevistas

Primera pregunta: **¿Considera usted que en la actualidad existen limitantes (como una situación subordinada del trabajador) en el sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas suplementarias y extraordinarias o para que ejerza este derecho?**

Primer entrevistado: Sí, personalmente opino que en el sector privado no existe la suficiente vigilancia o el suficiente seguimiento en lo que tiene que ver a horas suplementarias y horas extras. Por lo tanto, al trabajador se le priva del derecho de este salario extra.

Segundo entrevistado: Yo sí creo que existen limitantes debido a la justamente la subordinación del trabajador al empleador, no tiene las mismas capacidades y sienten miedo de poder reclamar puesto que pueden dar por terminado su relación laboral en cualquier momento, simplemente pagarían y tendrían que retirarse el trabajador, por tanto yo creo que sí es una limitante de que el trabajador por sí mismo pueda reclamar este pago por horas suplementarias y extraordinarias que incluso actualmente están haciéndose estos trabajos sin ser reconocidos por parte del empleador en el sector privado.

Tercer entrevistado: Si, limitantes hay bastantes, aún no nos actualizamos a la modernización de las formas como actualmente se presenta ya en la sociedad. Se podría hacer un sinnúmero de formas para poder actualizar, que se yo, sistemas en cuanto a las relaciones laborales, a las direcciones de relaciones humanas en las distintas instituciones privadas o públicas.

Comentario del autor

Basándonos en la información recopilada a través de las entrevistas realizadas, en esta pregunta puedo decir que las limitantes que presenta el trabajador en el sector privado para

realizar el cobro de la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias son muchas, la más principal e importante es la situación subordinada en que se encuentra el trabajador frente al empleador. En caso de que el trabajador quiera tomar acciones en contra del empleador que incumpla con el pago de horas suplementarias y extraordinarias, esta situación subordinada haría que el empleador actúe en contra del trabajador, de una manera muy simple puede terminar la relación laboral, liquidarlo y dejarlo en el desempleo.

Existen muchos más factores que pueden ser limitantes que presenta el trabajador, existe factores económicos como por ejemplo el empleador adeuda horas suplementarias por una pequeña cantidad de dinero al trabajador entonces no le resultaría factible realizar o ejecutar la vía judicial para realizar este cobro y de esta manera se le está vulnerando este derecho; otra situación puede ser la falta de pruebas con las que cuenta el trabajador, recordemos que para laborar estas horas suplementarias y extraordinarias debe existir la voluntad de las partes y la debida autorización por parte del inspector del trabajo, muchas de las veces estas horas se pactan tácitamente entonces puede que se le imposibilite determinar cuántas horas demás laboró.

Segunda pregunta: ¿Cree usted que en el sector privado existe una falta de inspecciones por parte de los inspectores del trabajo?

Primer entrevistado: Sí, definitivamente no hay el debido seguimiento a lo que son inspecciones en el sector privado en vista de que se vulneran algunos derechos de los cuales los trabajadores gozan en la parte pública y en el sector privado se les niega.

Segundo entrevistado: Sí, justamente esa sería una buena medida de que los inspectores constantemente estén realizando inspecciones a cada una de las a cada una de las empresas del sector privado o por lo menos tener algún tipo de conocimiento o mantener algún tipo de relación si es que existiera con los comités de empresa de cada empresa valga la redundancia o con los dirigentes sindicales para que alerten en caso de que no se esté cumpliendo con las obligaciones que tienen los empleadores para el pago de horas extraordinarias o suplementarias con sus trabajadores.

Tercer entrevistado: Totalmente, están actualmente y bueno la historia del país solo ellos actúan muy de repente la inspectoría del trabajo actúa muy de repente, creo que a los 5 años una vez van a hacer inspecciones de oficio de ahí las demás inspecciones las hacen es por

denuncias de algún trabajador cuando mismo lo requiere cosa que debería ser al revés que todo el tiempo debería ser constante las inspecciones que debería realizar la inspectoría del trabajo.

Comentario del autor

La realización de inspecciones por parte de los inspectores del trabajo en el sector privado es una práctica que se observa con muy poca frecuencia. Esta situación ha sido confirmada por los entrevistados quienes señalan que las inspecciones en dicho sector se llevan a cabo en contadas ocasiones. La falta de regularidad y constancia en estas inspecciones puede tener serias implicaciones en el cumplimiento de las normativas laborales por parte de los empleadores.

Cuando las inspecciones laborales no se realizan de manera sistemática, los empleadores pueden sentirse menos incentivados a cumplir con las disposiciones legales vigentes, dado que la probabilidad de ser auditados y sancionados disminuye considerablemente. Este contexto crea un ambiente propicio para que se violenten los derechos laborales, tales como el pago adecuado de salarios, la compensación por horas suplementarias o extraordinarias, y el cumplimiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La ausencia de inspecciones efectivas socava la capacidad del sistema legal para proteger a los trabajadores y asegurar que se respeten sus derechos. La presencia regular de inspectores del trabajo actúa como un mecanismo de control y prevención, disuadiendo a los empleadores de incurrir en prácticas laborales injustas o ilegales. Por lo tanto, es fundamental fortalecer la frecuencia y rigor de las inspecciones laborales en el sector privado para garantizar el cumplimiento efecto de la normativa laboral vigente y la protección de los trabajadores.

Tercera pregunta: ¿Por qué la prueba testimonial no es considerada como prueba suficiente dentro de un proceso laboral?

Primer entrevistado: La prueba testimonial, muchas de las veces, a criterio de algunos juristas, la prueba testimonial no puede verificarse tanto como en todas las otras pruebas que se pueden presentar como pruebas materiales, porque el testimonio está alejado a veces de lo que es la prueba, las pruebas físicas que se pueden tener.

Segundo entrevistado: Bueno, actualmente la prueba testimonial no es tanto que no sea suficiente, sino que por la cultura jurídica que se ha venido dando es de lo que se le resta importancia y estamos acostumbrados a que exista un documento, pero en relaciones

contractuales, en relaciones laborales debería tener peso. De hecho, el Código Orgánico General de Procesos tiene previsto, siempre lo ha venido teniendo la legislación laboral, en el sentido de que hay el juramento deferido, esto es que, una vez comprobado la existencia de la relación de trabajo, el trabajador puede realizar algunas precisiones sobre la remuneración que venía percibiendo, que normalmente no se encuentran en documentos, entonces le otorga esa facultad para que pueda determinar ese valor. En consecuencia, se debería dar mayor validez a los testimonios del trabajador.

Tercer entrevistado: Constitucionalmente debería tener valor, debería tener valor si actualmente es una ley de menor jerarquía recordemos que el código del trabajo, el código orgánico general de procesos da valor a la prueba testimonial y por ende debe tener el valor suficiente porque es una prueba constitucional que debe estar debidamente actuada.

Comentario del autor

En el ámbito del proceso laboral, la prueba testimonial ha sido objeto de diversas interpretaciones y valoraciones por parte de los administradores de justicia. Se concluye que la prueba testimonial debería ser considerada como prueba suficiente, equiparable a otros medios probatorios como la prueba documental o pericial. Sin embargo, existe una cultura jurídica prevalente que tiende otorgar mayor peso y credibilidad a las pruebas documentales y periciales.

Esta preferencia cultural por las pruebas documentales y periciales radica en la percepción de que estas ofrecen una evidencia más tangible y objetiva. Los documentos pueden ser verificados y cotejados de manera más directa, mientras que las pericias se basan en conocimientos técnicos o científicos que otorgan una aparente imparcialidad y precisión. En contraste, la prueba testimonial, al depender de la memoria y percepción del testigo, puede parecer más susceptible a errores, subjetividades y manipulaciones.

No obstante, en el contexto laboral, la prueba testimonial cobra una relevancia particular. Muchas relaciones laborales, especialmente en sectores informales o menos regulados, carecen de documentación exhaustiva. Los trabajadores pueden no tener acceso a contratos escritos, registros de horas trabajadas o documentos que acrediten sus condiciones laborales y remuneraciones, en estos casos, el testimonio de los trabajadores puede ser una de las pocas fuentes de evidencia disponibles para esclarecer los hechos.

Uno de los entrevistados justamente subraya que el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y la legislación laboral reconocen la validez de la prueba testimonial, específicamente, el juramente deferido permite a los trabajadores proporcionar declaraciones sobre aspectos cruciales de su relación laboral, como la remuneración, en ausencia de documentación. Este reconocimiento legal implica que la prueba testimonial tiene un fundamento normativo que debería ser respetado y aplicado con la misma rigurosidad que se aplica a otras formas de prueba.

Por lo tanto, es imperativo que los administradores de justicia adopten un enfoque equilibrado y contextual en la valoración de la prueba testimonial. Esto incluye una evaluación cuidadosa de la credibilidad del testigo, la consistencia de su testimonio y su coherencia con otros elementos del caso. Asimismo, los jueces deben estar conscientes de las limitaciones y desafíos que enfrentan los trabajadores al recopilar y presentar pruebas documentales y, en consecuencia, otorgar la debida importancia a los testimonios que puedan brindar una visión clara y honesta de la realidad laboral.

Cuarta pregunta: ¿En cuanto al principio in dubio pro operario, este debe ser aplicado solo en normas de carácter procesal o pueden ir más allá de estas normas procesales?

Primer entrevistado: Deberían ir más allá de las normas procesales en vista de que el código laboral y la ley deberían amparar más al empleado que al empleador en este caso.

Segundo entrevistado: Ese principio in dubio pro operario es un principio universal, está recogido en la Constitución y también está recogido en el Código del Trabajo, me parece que es en el artículo 4 del Código del Trabajo y precisa que no sólo debe ser considerado en cuestiones legales sino incluso administrativas que debe aplicarse este principio pro operario. Esto es de siempre ser más beneficioso, en caso de duda, siempre ser más beneficioso a los intereses o derechos de los trabajadores.

Tercer entrevistado: Creo que debe ir más allá de las normas procesales, debe haber una amplia, ¿cómo se dice?, un amplio pensamiento, una amplia búsqueda de que en sí el trabajador tenga los derechos y no se vulnere, porque de eso trata el principio pro operario no

solo para las normas procedimentales sino para aquellas también en las que no pudiese justificar de alguna forma cuántos tipos de trabajadores que dejan o no pueden justificar por el hecho mismo en el que se encuentra la situación.

Comentario del autor

El principio in dubio pro operario, según lo sostenido por los entrevistados, debe ser aplicado más allá de normas procesales y si en un proceso existe duda alguna, el administrador de justicia deberá actuar en favor del trabajador. Este principio, fundamentalmente en el proceso laboral, busca equilibrar la balanza de desigualdad que a menudo existe en un proceso entre el trabajador y el empleador. La naturaleza de la relación laboral generalmente coloca al trabajador en una posición de desventaja frente al empleador, quien posee mayores recursos y poder.

Este principio es esencial para equilibrar la relación de poder inherentemente desigual entre trabajadores y empleadores, al extender este principio más allá de normas de carácter procesal, se garantiza una protección efectiva y constante de los derechos laborales. Esta protección no solo se alinea con los mandatos constitucionales y normativa legal vigente, sino que también refuerza un entorno laboral más justo y equitativo, donde los intereses de los trabajadores son debidamente priorizados.

Quinta pregunta: ¿Qué sugerencia usted nos podría dar para solucionar el problema planteado?

Primer entrevistado: La sugerencia más importante sería la labor del Ministerio de Trabajo en lo que tiene que ver con las inspecciones. Las empresas privadas deberían estar mucho más controladas en lo que tiene que ver a horas extras, a contratos, a horas de descanso, porque muchas de las veces la empresa privada no respeta ciertos derechos laborales para los empleados.

Segundo entrevistado: El pago de las horas extras, una posible solución sería lo que según el cuestionario se indica de que existan más inspecciones por parte de los inspectores del trabajo, de que se puedan crear protocolos entre los dirigentes de empresas grandes con el Ministerio de Relaciones Laborales o en su defecto inclusive con aspectos propios del trabajador para que de alguna manera puedan ir advirtiendo de que existe un incumplimiento en el pago de horas extraordinarias o suplementarias a los trabajadores.

Lo otro es también decir, en algunos casos inclusive, el trabajador dar su testimonio, darle la mayor credibilidad y sobre esa base inclusive que los juzgadores, ya estando en un proceso judicial, puedan dictar pruebas de oficio para equilibrar la relación de las partes procesales, puesto que siempre el empleador tiene más injerencia sobre sus administradores, es decir, pueden de alguna manera no mostrar toda la información o mostrarla incompleta, lo cual el juez sí podría mediante alguna prueba de oficio, en caso de que pueda advertir algún indicio de esto, disponer de que se presenten todas esas pruebas y garantizar los derechos de los trabajadores.

Tercer entrevistado: Creo que se debe revisar la ley actualmente para ver si cabe una reforma o una implementación de alguna ley en cuanto a este tipo de las relaciones laborales las que trabajan o las que actualmente está disponiendo el Ministerio de Trabajo para que sea un poco más eficiente y para que tengan mayor sustento para que se aplique el principio pro operario, recordando que el Ministerio de Trabajo debe estar siempre enmarcado en ayudar al trabajador más no a las empresas.

Comentario del autor

El pago de horas suplementarias y extraordinarias es un tema crítico en la relación laboral, y una posible solución, como se sugiere en el cuestionario, es aumentar las inspecciones por parte de los inspectores del trabajo. La frecuencia y rigor de estas inspecciones deben ser mejorados para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales, específicamente en lo que respecta al pago de horas extraordinarias y suplementarias. La creación de protocolos entre los dirigentes de grandes empresas y el Ministerio de Relaciones Laborales podría ser una medida efectiva. Estos protocolos servirían como guías claras y específicas sobre cómo manejar y reportar las horas laboradas en exceso, asegurando transparencia y cumplimiento de la normativa laboral vigente. Además, es fundamental empoderar a los trabajadores para que puedan reportar cualquier incumplimiento, proporcionando canales seguros y confidenciales para estas denuncias.

Otra estrategia crucial es aumentar la credibilidad y el valor del testimonio del trabajador en procesos judiciales. En muchos casos, los trabajadores pueden ser los únicos que pueden proporcionar pruebas directas de las horas trabajadas debido a la falta de documentación adecuada por parte del empleador, y tal como lo señala el in dubio pro operario, en caso de duda a favor del trabajador.

El rol del juzgador es fundamental en estos casos, pues, si detecta cualquier inconsistencia o posible ocultamiento de información por parte del empleador, el juez debe tener la autoridad para exigir la presentación completa de las pruebas necesarias. Este poder no solo asegura la integridad del proceso judicial, sino que también actúa como un mecanismo disuasorio contra prácticas deshonestas por parte de los empleadores.

6.3 Estudio de casos

Noticia #1

1. Datos referenciales

Título: Obstáculo para el pago de horas suplementarias y extraordinarias en materia laboral

Autor (a): Jorge Santiago Vallejo Lara

Fecha: 12 de octubre del 2023

Contenido de la noticia

El diagnóstico situacional en muchos procesos del ámbito laboral da cuenta de una realidad: una de las actividades más complejas, para los abogados, es demostrar las tareas que realizó el trabajador fuera de las jornadas laborales y, por ende, lograr el pago de sus indemnizaciones, por concepto de horas suplementarias o extraordinarias. La falta de registros que justifiquen el trabajo extra y algunos requisitos legales disminuyen las posibilidades de cumplir con estos derechos.

Partiendo del mandato constitucional de que “todos los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y de que será nula toda estipulación en contrario” (Constitución, 2008), el Código del Trabajo (2005) establece un procedimiento para ejercer las horas suplementarias o extraordinarias. A saber, el trabajador y empleador deben contar con un convenio escrito, suscrito por las partes, en el que establezcan las horas extras y, principalmente, que esté aprobado, o que exista autorización, por parte del inspector del trabajo (Art. 55) entre otras circunstancias, que se analizarán en este artículo.

Hora suplementaria y extraordinaria

Para comenzar, es necesario puntualizar lo que constituye una hora suplementaria o extraordinaria, según la normativa ecuatoriana. La primera se labora fuera de la jornada habitual de trabajo (de las ocho horas diarias y de lunes a viernes) y no puede superar las cuatro

horas diarias, ni doce en la semana. Si supera esa condición legal se debe aplicar la norma constitucional, en lo que refiere a la irrenunciabilidad de derechos y al postulado de que no se puede ejercer un trabajo gratuito o forzoso. Además, por el principio “in dubio pro operario”, las horas suplementarias que superarían las cuatro diarias, o doce en la semana, deberían cancelarse, de forma obligatoria, por el empleador (Constitución de la República. Art. 66).

Las Horas Suplementarias Tienen Un Recargo Del Cincuenta Por Ciento (50%) Cuando Se Labore Hasta Las 24h00, Mientras Que Desde Las 24h00 A Las 06h00 Tendrán Una Acumulación Del Cien Por Ciento (100%).

Las horas extraordinarias son las que se laboran en sábados, domingos o de descanso obligatorio (feriados). Tienen un recargo del cien por ciento (100%) del valor hora. No obstante, existen casos en los que los empleadores fijan, contractualmente, un horario, sin establecer los sábados y domingos como días de descanso obligatorio, sino que, ese tiempo, lo asignan a cualquier otro día de la semana. En estas situaciones, la sexta jornada semanal se la debe tomar como hora extraordinaria, es decir, no siempre corresponderá a sábado o domingo.

Forma de calcular el pago de horas suplementarias y extraordinarias

Para calcular el monto de las horas suplementarias y extraordinarias se debe considerar el valor del salario, que no puede ser inferior al de la remuneración básica unificada para el trabajador en general, y, de forma preferente, al salario básico establecido en las ramas sectoriales.

Para contabilizar el valor de cada hora, se divide la remuneración del trabajador para doscientos cuarenta. El Código del Trabajo (2005) determina que “los días sábados y domingos serán de descanso forzoso” (Art. 65) y que “el descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria” (Art. 53). En consecuencia, el trabajador recibe su remuneración no solo por los días efectivamente laborados (de lunes a viernes), sino, también, por los de descanso obligatorio, es decir, por treinta días, que multiplicado por ocho horas diarias se obtiene el resultado de doscientos cuarenta horas mensuales.

En el caso de servidores públicos, en el Reglamento a la ley Orgánica del Servicio Público (2011) se legisla la forma de realizar el cálculo de horas suplementarias y extraordinarias:

El cálculo para determinar el valor de la hora diurna de la o el servidor que permita proceder al pago con los respectivos recargos señalados en la LOSEP y en este Reglamento General, correspondiente a las horas suplementarias y a las horas extraordinarias, se efectuará dividiendo la remuneración mensual unificada de la o el servidor para doscientos cuarenta horas (240). A este resultado se le deberá multiplicar, según corresponda, el valor de las horas y aplicar el recargo correspondiente. (Art.266)

Respecto a este cálculo y con el objeto de precautelar el derecho a la seguridad jurídica, es necesario una reforma al Código del Trabajo, que determine, de forma expresa, la forma de computar el valor hora, debido a que algunas autoridades laborales o inspectores, dividen la remuneración para ciento sesenta horas (160), puesto que multiplican cuarenta horas semanales por cuatro semanas al mes.

Bajo el procedimiento del que se habla al inicio de esta sección y para establecer el valor de la hora a pagar, una vez que se cuente con el resultado de la división del salario para 240 horas, se multiplica por 1.5 para obtener la hora suplementaria y por 2 para la hora extraordinaria.

Obstáculos para el pago de horas suplementarias o extraordinarias

Con el propósito de disponer el pago de horas suplementarias o extraordinarias, los administradores de justicia requieren que se demuestre las horas trabajadas en exceso. Esta es una tarea compleja para el trabajador, porque, muchas veces, no cuenta con las pruebas necesarias para justificar el tiempo laborado. Existen casos en los que la prestación de horas suplementarias o extraordinarias se mantiene por varios años, que se vuelve aún más difícil demostrar las actividades realizadas y la prueba testimonial no es prueba suficiente, por la dificultad que implica recordar los hechos con exactitud.

En esas circunstancias, el ejercicio de los derechos de los trabajadores corre riesgo, como en este caso: “DECIMOSEXTO.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS: Respecto al reclamo que realiza la accionante por concepto de horas extraordinarias y suplementarias laboradas, éstas se las niega por cuanto dentro del proceso no consta prueba suficiente que justifiquen que dichas horas fueron laboradas” (Corte Provincial de Justicia de Guayas, 2016).

En este proceso, la Corte Nacional de Justicia, sin garantizar el derecho de motivación, ratificó lo resuelto por la Corte Provincial del Guayas, en los siguientes términos:

Entonces tenemos que, en este caso en específico, el tribunal de apelación sí resuelve sobre la pretensión reproducida en la demanda, pues dentro de su facultad exclusiva para valorar la prueba, consideró que la prestación de horas extraordinarias no se ha justificado en el proceso, situación que el tribunal de casación no puede entrar a controvertir; siendo esto así, en cuanto a la acusación en concreto, el cargo no prospera y se lo rechaza. (Corte Nacional de Justicia, 2019)

Lastimosamente, no todos los empleadores poseen registros de asistencia de entrada y salida, sistemas biométricos, bitácoras de ingreso o registros de asistencia en sistemas informáticos etc., pese a que el Ministerio del Trabajo realiza inspecciones recurrentes al respecto. Solo en ocasiones especiales se podría justificar, en forma pormenorizada, los horarios laborados en exceso, como en lugares donde la guardiana registra el horario de ingreso y salida de los trabajadores. Con dicha información se puede solicitar un peritaje para determinar el número de horas, mientras que con una prueba testimonial se demostraría que, efectivamente, realizó actividades laborales durante dicho tiempo.

En otro ejemplo, existen sistemas biométricos manipulables, en donde los trabajadores solo registran el ingreso, con el fin de que el empleador verifique los atrasos, pero se programan para que el sistema registre, de forma automática, la hora de salida, pese a que el personal permanece en su lugar de trabajo, ejerciendo sus actividades. Ante esta circunstancia, donde existe información antagónica, lo pertinente para el juzgador sería que, aplicando las reglas de la sana crítica, resuelva a favor del trabajador. También, algunos empleadores obligan a sus trabajadores a firmar registros de ingreso y salida, en los que constan únicamente la jornada ordinaria de trabajo.

Finalmente, es preciso reiterar la importancia de invocar, de manera correcta, las figuras de horas suplementarias o extraordinarias, porque no corresponden a un mismo beneficio:

Obsérvese que el recurrente en su demanda como pretensión se refiere al “(k) Recargo del 100 \$ por trabajo de sábados y domingos”; es decir, lo único que reclama son horas extraordinarias, más no suplementarias de lunes a viernes, como lo sugiere en su libelo de casación conforme la fundamentación de la causal tercera. Entonces, la pretensión de horas suplementarias no formó parte de la litis – excepto las extraordinarias-, constituyendo una cuestión nueva en casación, consecuentemente resulta improcedente e impertinente cualquier pronunciamiento al respecto; observando en este punto que la resolución del Juez Plural al pronunciarse respecto de la improcedencia de horas suplementarias, resulta imprecisa, pues -

como se ha dicho- este beneficio no fue materia de reclamo en el libelo de demanda. (Corte Nacional de Justicia, 2019)

Conclusiones

Las horas suplementarias y extraordinarias constituyen una de las indemnizaciones más complejas de probar en los juicios laborales, puesto que devienen de una actividad que se la genera hora por hora y que, con el transcurso del tiempo, desaparecen las evidencias para sustentar su pago.

Es pertinente una reforma al Código del Trabajo, con el objeto de que se determine, en forma clara, la manera de calcular el valor de las horas suplementarias y extraordinarias y que establezca una disposición para que se garantice el pago de horas suplementarias o extraordinarias cuando superen los límites legales.

Con el fin de proteger los derechos laborales, el Ministerio del Trabajo debe realizar inspecciones periódicas a las empresas y solicitar información sobre registros de entrada y salida.

Link de la noticia: <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34906>

Comentario del autor

En la presente noticia se pudo observar la evidente problemática que atraviesan los trabajadores para realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias. Señala que una tarea compleja que tienen los abogados es demostrar dentro de un proceso las tareas que realizó el trabajador fuera de la jornada laboral, conllevando consigo el pago de indemnizaciones, por concepto de horas suplementarias y extraordinarias. Según la normativa legal vigente, tanto el trabajador como el empleador deben suscribir convenios y obtener la autorización del inspector del trabajo para que se validen estos pagos, lo que genera barreras burocráticas que dificultan el ejercicio efectivo de este derecho.

Este escenario revela la vulnerabilidad del trabajador en el sector privado, ya que el empleador tiene el control sobre los registros y puede evadir sus responsabilidades sin grandes consecuencias. El principio in dubio pro operario que debería proteger al trabajador en casos de duda, no siempre es aplicado de manera efectiva por los jueces, como lo establece en el ejemplo citado por la Corte Nacional de Justicia.

La complejidad radica en que estas horas se generan diariamente y, con el paso del tiempo, las evidencias que podrían sustentar su pago tienden a desaparecer. Esta realidad pone en desventaja al trabajador, quien se ve en la necesidad de demostrar algo que, por naturaleza, se vuelve efímero y difícil de rastrear. Además, en muchos casos, las empresas no llevan un registro adecuado de las horas trabajadas, lo que agrava la situación y dificulta aún más el acceso a las indemnizaciones y pago de haberes laborales.

7. Discusión

Para realizar la discusión de los resultados obtenidos durante el trabajo de campo de este trabajo de integración curricular, es esencial comparar y comprobar el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos antes de iniciar esta investigación, tanto el objetivo general como los objetivos específicos, que se detallan a continuación.

7.1 Verificación de los objetivos

El presente trabajo de integración curricular consta de un objetivo general y tres objetivos específicos establecidos previamente en el proyecto de trabajo de integración curricular para posteriormente realizar el desarrollo del presente trabajo, dichos objetivos son los que se detallan a continuación.

7.2 Objetivo general

Acorde a la problemática planteada en el proyecto de investigación se logró determinar el objetivo general el cual consiste en:

“Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado”

El objetivo general propuesto ha sido cumplido de manera que se lo puede verificar dentro del marco teórico, en el cual se analiza en los subtemas denominados, “Remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias”, “Obstáculos que se le presentan al trabajador al momento de realizar el cobro por concepto de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado ecuatoriano”, dentro de los cuales se ha explicado de una manera amplia y detallada las dificultades que presentan los trabajadores para ejercer el derecho a esta remuneración afectándolos directamente, siendo esto una situación que afecta gravemente a los trabajadores, pues al ser un derecho expreso en la normativa legal vigente, no

debería suponer mayor dificultad percibir esta remuneración. Así mismo se cumple con la propuesta de implementar medidas eficaces y eficientes encaminadas a garantizar cada uno de los derechos de los trabajadores específicamente en el tema que nos concierne a la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

En primer lugar, desde una perspectiva jurídica, se plantean las acciones a las que pueden recurrir los trabajadores dentro de estas encontramos la vía administrativa y la vía judicial para efectivizar el cobro de las horas suplementarias y extraordinarias. Es fundamental determinar si existe la posibilidad de evitar estos gastos innecesarios que suponen tanto al trabajador como al empleador al recurrir a estas instancias. Es importante tener en cuenta que se debe cumplir con las normas legales vigentes, evitando de esta forma, el resquebrajo o la regresividad de derechos laborales y de alguna forma la subordinación del trabajador a laborar más allá de lo determinado por la ley.

Por otro lado, desde una perspectiva doctrinaria, se plantea la situación desigual que ha tenido siempre el trabajador frente al empleador, pues, precisamente se señala al principio in dubio pro operario con el fin de determinar su valor dentro del proceso laboral. Además, es importante reflexionar sobre si este principio debe o debería tener cabida más allá de las normas procesales, pues, muchos han sostenido que este principio al arraigar más allá de normas procesales pondría en peligro el principio de imparcialidad, pero situándonos en la subordinación del trabajador y al probar con elementos suficientes y los medios probatorios como la prueba documental y testimonial se debería resolver a favor del trabajador. Situándonos en las entrevistas, uno de los operadores de justicia nos supo manifestar precisamente que el principio in dubio pro operario no supondría mayor problema con el principio de imparcialidad pues precisó que al encontrarse el trabajador en una situación desfavorable frente al empleador, el principio in dubio pro operario, lo que haría es situarlos en la misma posición y generando igualdad dentro de un proceso.

En última instancia, la implementación de capacitaciones encaminadas a reducir la informalidad de los trabajos en el sector privado, pues, a pesar que el Código del Trabajo incluso regula contratos tácitos, esto les dificulta a los trabajadores en la obtención de medios probatorios para demostrar y poder reclamar sus derechos fundamentales dentro de un proceso laboral y así mismo bajo el principio de primacía de la realidad sostener la labor y la remuneración correspondiente por el trabajo realizado, generando una seguridad jurídica fáctica hacia este grupo de personas que han sido víctimas de una represión por parte de sus patronos.

Es importante la mejora de la operatividad por parte de las autoridades competentes que coadyuven a garantizar los derechos de los trabajadores, la cual requiere de un análisis exhaustivo y equilibrado de los diversos factores involucrados se puede inducir un aumento de personal de inspectores del trabajo para acoplarse a la realidad nacional. Es fundamental analizar las implicaciones éticas y morales que deben tener los empleadores, para en la medida de lo posible se evite coartar el derecho a la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

7.3 Objetivos Específicos

En el proyecto de trabajo de integración curricular se desarrolló el estudio de tres objetivos específicos con el fin que sustente el objetivo general, los cuales son:

“Demostrar que en el momento de proponer las acciones para el cobro de las horas suplementarias y extraordinarias no se cumple el principio in dubio pro operario”

Tal como se desarrolló el trabajo de integración curricular, específicamente en el marco teórico, se pudo evidenciar que el principio in dubio pro operario en la actualidad lo aplican solo en normas de carácter procesal es por estos que considero que al haber realizado un análisis y mediante el estudio de campo pude llegar a la conclusión que, una vez utilizados los medios probatorios establecidos en el COGEP y probado lo que se alega, este principio debe ir más allá de las normas procesales laborales, pues el trabajador dentro de un proceso se encuentra en una situación desfavorable frente al empleador que cuenta con los recursos y poder suficiente para desequilibrar la balanza dentro de un proceso y mediante la aplicación de este principio, prescrito tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo, lograríamos una igualdad formal dentro de un proceso y garantizaríamos los derechos de los trabajadores. Acotando en conjunto al principio de primacía de la realidad se deberá disponer acorde a lo demostrado en el proceso, por cuanto, de haberse estipulado en el contrato una labor distinta a la real deberá primar la real de tal forma que se deberá disponer un recargo diferente al estipulado en el contrato firmado por las partes.

“Examinar que los medios de prueba que presenta el trabajador son insuficientes para que el administrador de justicia disponga el pago de las horas suplementarias y extraordinarias”

La investigación buscó analizar los medios probatorios dentro de un proceso laboral, dentro de los cuales identifiqué como insuficiente a la prueba testimonial. Este es un tema de mayor análisis, pero mediante el presente trabajo de investigación se pudo determinar que su insuficiencia proviene desde una cultura jurídica antigua en la cual se debe necesariamente recurrir a más medios probatorios como lo son la prueba pericial o documental para dar realce y valor al momento de probar lo alegado.

Es importante tomar en cuenta, con el mismo valor, a todos los medios probatorios que tal como lo determina el COGEP es un medio probatorio igual de eficaz que los demás medios probatorios y acotando a la sana crítica debería suponer la prueba testimonial en un proceso laboral como un medio suficiente, eficaz y eficiente. Dándole el mismo valor que los demás medios probatorios, se garantizaría al trabajador la seguridad jurídica que requieren en la actualidad, y más aun tratándose del sector privado y las situaciones informales en las que se mantienen muchos trabajadores de este sector motivo por el cual son ultrajados y coartados sus derechos laborales.

“Proponer lineamientos que coadyuven al trabajador al justo cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias”.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo tanto se deben cumplir a cabalidad cada uno de estos, enfocándonos en la protección de la remuneración y evitando la sobreexplotación laboral en el sector privado. No se limita únicamente en proteger los derechos laborales, sino que también se busca evitar la precarización laboral en el sector privado, esto implica que cuando se presenten estas situaciones de explotación laboral, el trabajador, tenga la seguridad de poder recurrir ante las autoridades competentes sin poner en peligro su estabilidad laboral o el riesgo de quedarse desempleado, haciendo prevalecer sus derechos a los cuales son sujetos.

De acuerdo con el trabajo de integración curricular se comprobó que existen dificultades o limitantes que se le presentan al trabajador para realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias, por lo tanto, se proponen lineamientos como exigir un reglamento interno a cada uno de los empleadores del sector privado en el cual se contemplen los procedimientos claros y expeditos para el pago o en su defecto el reclamo de horas suplementarias y extraordinarias. Asimismo, planteo a los empleadores del sector privado en que se obliguen a registrar electrónicamente las horas trabajadas por cada trabajador, los encargados de esto será la Unidad de Talento Humano, utilizando sistemas homologados por el Ministerio del Trabajo

de tal manera que sea accesible tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por último, considero importante crear un fondo de garantías laborales que permita a los trabajadores cobrar las remuneraciones adeudadas por horas suplementarias y extraordinarias en caso de incumplimiento por parte del empleador, este fondo, podría ser administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y alimentado mediante un porcentaje mínimo de las contribuciones patronales.

7.4 Fundamentación de lineamientos propositivos

El sector privado es una de las fuentes laborales más fuertes del país, que ayuda en gran parte en la economía y el desarrollo del país es por eso importante mantener un entorno que garantice los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral enfocándonos en el sector privado destacando la importancia para contribuir a una mejor sociedad y el desarrollo progresivo del Estado de Derechos. Es necesario determinar cada uno de los derechos y obligaciones a las que son sujetos los trabajadores y empleadores de esta manera se busca que cada uno cumpla con sus obligaciones y ejerzan sus derechos emanados en las normas legales vigentes.

El exigir un reglamento interno a cada uno de los empleadores del sector privado es importante, pues, al determinar procedimientos claros y expeditos para el pago de horas suplementarias y extraordinarias esto ayudaría de manera clave porque proporciona claridad y transparencia respecto a los procedimientos permitiendo detallar las políticas y normativas internas que regulan aspectos como el registro de horarios, las condiciones para autorizar trabajo suplementario, extraordinario en conjunto con los plazos de pago. Este reglamento interno fomenta la formalización de las relaciones laborales al exigir que cada empleador documente las condiciones específicas bajo las cuales se gestionan las horas suplementarias y extraordinarias, se fortalece el cumplimiento de lo que establece el Código del Trabajo.

Por otro lado, el implementar un registro electrónico de las horas trabajadas por cada trabajador de la cual se encargará la Unidad de Talento Humano de la empresa, este sistema tendrá que ser homologado por el Ministerio del Trabajo por obvias razones, además que facilitaría el control por parte de los Inspectores de Trabajo. El registro electrónico contribuye a la automatización de los procesos administrativos al integrarse con los sistemas internos de gestión de la Unidad de Talento Humano, reduciendo la carga de trabajo asociada al manejo manual de registros y permite a las empresas optimizar recursos, por ejemplo, el sistema puede

generar automáticamente reportes mensuales sobre las horas suplementarias y extraordinarias realizadas, los pagos correspondientes y cualquier discrepancia que requiera atención. Este mecanismo fomenta la transparencia y la confianza en la relación laboral al ser un sistema accesible tanto para el empleador como para el trabajador, cada parte puede verificar los registros de manera oportuna y solicitar aclaraciones si es necesario.

Tener en consideración un fondo de garantías laborales alimentado mediante un porcentaje mínimo de las contribuciones patronales, este fondo sería administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, siendo esta una institución pública con experiencia en la gestión de recursos destinados a la seguridad social, el IESS puede implementar sistemas de control y auditoría que aseguren el uso adecuado de los fondos. Asimismo, el aporte patronal al ser mínimo, no representa una carga económica significativa para los empleadores, lo que hace que esta medida sea factible desde el punto de vista financiero y operativo. En esta medida se evidencia al principio de progresividad de derechos laborales, pues, la implementación de un fondo de garantías laborales asegura que los trabajadores tengan un respaldo económico inmediato en situaciones de incumplimiento por parte de sus empleadores, de tal manera que se protege su estabilidad financiera y mejorando su calidad de vida.

Por lo tanto, en la sección de lineamientos jurídicos del presente trabajo de integración curricular, incluyo algunas directrices que se pueden tomar como medida efectiva para que el trabajador ejerza su derecho a la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias sin mayor dificultad, pues al estar expreso en el Código del Trabajo no debería suponer una labor compleja y al ser un derecho del trabajador no se debería incurrir en gastos innecesarios como pueden ser gastos administrativos o en su defecto judiciales, que como ya sabemos no solo influye en lo económico sino que además toman tiempo.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la presente investigación y de tema, analizando cada uno de los temas planteados y aplicadas las metodologías, se ha podido deducir las siguientes conclusiones:

Primera: El presente trabajo de integración curricular ha demostrado que existen dificultades de los trabajadores del sector privado para realizar el cobro de horas suplementarias y extraordinarias, esto radica en la subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador y la dificultad para obtener medios probatorios. Otra situación es el factor económico, siendo no tan cuantificable el valor adeudado por el empleador, esto le supone un mayor gasto para el trabajador recurrir a la vía administrativa y en su defecto a la vía judicial.

Segunda: Es importante garantizar que se cumpla con el derecho a la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, también es fundamental proteger y garantizar todos los derechos fundamentales laborales del trabajador. Sin embargo, por la situación de indefensión en que se encuentra debe recurrir a la vía judicial con los pocos medios probatorios con los que cuenta.

Tercera: La falta de inspecciones recurrentes por parte de los inspectores del trabajo genera que el empleador incumpla con lo que la normativa legal vigente impone en cuanto a las horas suplementarias y extraordinarias. La implementación de medidas que impliquen exigir un reglamento interno a cada uno de los empleadores permitiría tener un procedimiento conciso para realizar el cobro de lo que le adeudan por horas suplementarias y extraordinarias mejorando además los instrumentos necesarios para poder verificar estas horas, como los dispositivos de registro de ingreso/salida, entre otras.

Cuarta: Las diversas dificultades para el cobro de horas suplementarias y extraordinarias que presenta el trabajador en el sector privado se asocian a la subordinación del trabajador frente al empleador, impidiéndole obtener medios probatorios como la prueba documental o pericial, es por esto que es importante que la prueba testimonial en su conjunto con el juramento deferido dentro de un proceso laboral debe tener la contundencia suficiente para probar lo alegado, y en su defecto el empleador debería acreditar las horas suplementarias y extraordinarias incumplidas en pago, o en su defecto ejerciendo su derecho a la defensa podrá desacreditar este medio probatorio testimonial.

Quinta: Se identificó que los operadores de justicia no resuelven conforme al principio *in dubio pro operario* en conjunto al principio de primacía de la realidad.

Sexta: La falta de aplicación de las actuales normas legales vigentes genera desconfianza a los trabajadores en recurrir a las vías administrativas o judiciales.

Séptima: Los lineamientos propositivos establecidos en el presente trabajo de integración curricular ayudarían a mitigar esta problemática social de tal manera que el trabajador al conocer de la vulneración de sus derechos, tendría las posibilidades de ejercer y reclamar por sus derechos de manera eficaz y eficiente al disponer de las garantías prescritas en los reglamentos internos y del fondo de garantías laborales.

9. Recomendaciones

Como autor del presente trabajo de integración curricular considero pertinente establecer las siguientes recomendaciones:

Primera: Poner énfasis en las serias anomalías que presenta el sector privado en cuanto a la vulneración de derechos laborales por parte de los empleadores, esto incluye la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral, sin exceder la misma, de esta manera contribuye a la solución de la problemática planteada y garantiza el ejercicio de derechos de los trabajadores en el sector privado.

Segunda: Fomentar que el Ministerio del Trabajo, mediante los Inspectores de Trabajo, con su misión de velar por los derechos laborales en la actual legislación vigente, el encargado de realizar las debidas acciones ya sean administrativas o judiciales encaminados a garantizar a cada uno de los trabajadores del sector privado el derecho a la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.

Tercera: Se recomienda que los administradores de justicia en cuanto a las pruebas presentadas por el trabajador dentro de un proceso laboral acorde a la sana crítica, considerar como suficiente a la prueba testimonial cuando se ha demostrado con hechos facticos y jurídicos la remuneración que adeuda su empleador por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

Cuarta: Dentro de las facultades y atribuciones del Inspector de Trabajo ejecutar sus funciones de inspección de manera frecuente, de tal manera que las empresas del sector privado cumplan con los derechos y obligaciones a los que son sujetos sus trabajadores, incursionando en una mejor garantía laboral y mejorando las condiciones laborales.

Quinta: Promover el ejercicio de los derechos laborales, mediante el Ministerio del Trabajo, estableciendo políticas referentes al pago de las horas suplementarias y extraordinarias se le sugiere que desarrolle políticas encaminadas a mejorar la relación entre los patronos y los trabajadores con la finalidad de reforzar lo establecido en el Código del Trabajo.

Sexta: Se recomienda una reforma que incorpore en el Código del Trabajo y se obligue a crear un reglamento interno dentro de las empresas del sector privado en donde establecerán los procedimientos claros y expeditos para el cobro de las horas suplementarias y extraordinarias.

Séptima: Fomentar una mayor aplicación de principios fundamentales para que los trabajadores dentro de un proceso laboral se encuentren enteramente protegidos y garantizar sus derechos emanados de la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos y el Código del Trabajo.

9.1 Lineamientos propositivos

- Exigir un reglamento interno a cada uno de los empleadores del sector privado es importante, pues, al determinar procedimientos claros y expeditos para el pago de horas suplementarias y extraordinarias ayudaría de manera clave porque proporciona claridad y transparencia respecto a los procedimientos permitiendo detallar las políticas y normativas internas, generando un cobro fácil, rápido y sin gastos mayores.
- Implementar un registro electrónico de las horas trabajadas por cada trabajador de la cual estará encargada la Unidad de Talento Humano de la empresa, este sistema tendrá que ser homologado por el Ministerio del Trabajo, facilitando el control por parte de los Inspectores de Trabajo, además, permitiendo un fácil acceso tanto a los trabajadores como a los empleadores, cada parte puede verificar los registros de manera oportuna y solicitar aclaraciones si es necesario.
- Crear un fondo de garantías laborales el cual se alimentará mediante un porcentaje mínimo de las contribuciones patronales, fondo que será administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El aporte patronal al ser mínimo no representa una carga económica significativa para los empleadores, lo que hace que esta medida sea factible desde el punto de vista financiero y operativo.
- Implementar una plataforma digital, gestionada por el Ministerio del Trabajo, que permita a los trabajadores denunciar el incumplimiento en el pago de horas suplementarias y extraordinarias de manera sencilla, ágil y rápida, permitiendo realizar un seguimiento automatizado de los casos, optimizando los tiempos de respuesta y las acciones correctivas.
- Establecer, por parte del Estado, un sistema de incentivos fiscales para empresas cumplidoras con todas las remuneraciones correspondientes. Este incentivo propone otorgar incentivos fiscales a las empresas que demuestren, mediante auditorías externas, el pago puntual de la remuneración y el correcto pago de las horas suplementarias y extraordinarias, estos incentivos pueden incluir exoneraciones tributarias o beneficios en procesos de contratación pública.

10. Referencias Bibliográficas

Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral Teoría – Práctica*. Ed. Primera.

Aguirre, P. (s.f.). *El Proceso Laboral En El Código Orgánico General Por Procesos*.
<https://sites.google.com/site/megalexec/art%C3%ADculos-ensayos/derecho-laboral/el-proceso-laboral-en-el-c%C3%B3digo-org%C3%A1nico-general-por-procesos>

Arazi y Russo (1988). *La prueba en el proceso civil*. Editorial La Rocca.
<https://es.scribd.com/document/496384533/84396741-La-Prueba-en-El-Proceso-Civil-Roland-Arazi>

Benfeld, J. (2018). La sana crítica y el olvido de las reglas de sana crítica. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 303-325. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100303>

Código Civil. [C.C.]. *Artículo 1454*. Registro Oficial de 24 de junio de 2005 (Ecuador)
<https://zone.lexis.com.ec>

Código Del Trabajo. [CT]. *Artículo 7, 8, 9, 10 12, 14, 16, 17, 55, 545*. Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2005 (Ecuador). <https://zone.lexis.com.ec>

Código del Trabajo. *Artículo 23, 25*. Diario Oficial de 27.03.03 de 8 de octubre de 2018. (Santiago de Chile). https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

Código Orgánico General de Procesos. [COGEP]. *Artículo 150, 164*. Registro Oficial 506 de 22 de mayo de 2015 (Ecuador). <https://zone.lexis.com.ec>

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. *Artículo 33, 326*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://bit.ly/2B93igI>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. *Artículo 160*. Diario Oficial 27.622 de 7 de junio de 1951 (Colombia).

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/codigo_sustantivo_trabajo.pdf

Couture, E. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Editorial Roque DePalma.

Correa, S. (2021). De la inspección del trabajo. *Cielo Laboral*
https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/correa_noticias_cielo_n8_2021.pdf

Enciclopedia de la Política. (3 de julio de 2018). *Trabajo*.
<https://www.encyclopediaelapolitica.org/trabajo/>

García y Goytisoló (s.f.). *Horas Extraordinarias y Horas Complementarias*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496219.pdf>

Guía de la Vicepresidencia Segunda del Gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *El salario y tiempo de Trabajo*.
https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_3.htm

Grisolia, J. (2015). *Manual de derecho laboral*. Editorial AbeledoPerrot.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>

Jibble. (3 de noviembre de 2024). *Leyes sobre Horas Extraordinarias en Chile*.
<https://www.jibble.io/es/legislacion-laboral/codigo-trabajo-chile/horas-extraordinarias>

Ley 1610. *Artículo 3*. Diario Oficial 48661 de 2 de enero del 2013 (Colombia).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Neffa, J. (2003). *El trabajo humano contribuciones al estudio de un valor que pertenece*. Argentina: ISBN. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Neffa-Julio-El-trabajo-humano-2003.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Plascencia, R. (1995). Los medios de prueba. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1(83). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1995.83.3361>
- Ramírez y Taco (11 de octubre de 2023). *El Principio De Primacía De La Realidad En La Defensa De Los Derechos Laborales*. <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34889>
- Suardíaz, J.H. (2003). *El trabajo humano. Ética y sociedad*, 91 (912800). <https://www.cbioetica.org/revista/91/912800.pdf>
- Vallejo, J. (12 de octubre de 2023). *Obstáculos Para El Pago De Horas Suplementarias Y Extraordinarias En Materia Laboral*. <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34906>
- Toala, K. (2020). *Los reclamos administrativos laborales y la implementación de su procedimiento en el Código del Trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. PIUAMD002-2020.pdf (uniandes.edu.ec).

11. Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA PARA ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Estimado abogado (a):

Me encuentro realizando mi investigación jurídica en la modalidad de trabajo de integración curricular titulado: *“Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado”*.

Por lo tanto, requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

¿Considera usted que existen limitantes en el sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas suplementarias y extraordinarias?

Si ()

No ()

Justifique su respuesta

¿Cree usted que en el sector privado existe una falta de inspectores del trabajo e inspecciones de los mismos?

Si ()

No ()

Argumente

¿Cree usted que los administradores de justicia deben aplicar el principio in dubio pro operario solo en normas procesales?

Si ()

No ()

Argumente

¿Considera usted que le falta rigurosidad al Código del Trabajo en cuanto a la remuneración de horas suplementarias y extraordinarias?

Si ()

No ()

Argumente

¿Estima necesario que se incorpore una multa al empleador que actúe de mala fe impidiéndole al trabajador el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias?

Si ()

No ()

Argumente

Anexo 2. Formato de entrevista



ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado entrevistado (a):

Me encuentro realizando mi investigación jurídica en la modalidad de trabajo de integración curricular titulado: *“Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado”*. Por lo tanto, requiero de su criterio jurídico respecto a mi investigación. Le ruego se sirva contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera usted que en la actualidad existen limitantes (situación subordinada) en el sector privado para que el trabajador realice el cobro de horas suplementarias y extraordinarias?
2. ¿Cree usted que en el sector privado existe una falta de inspecciones por parte de los inspectores del trabajo?
3. ¿Por qué la prueba testimonial no se considera como prueba suficiente dentro de un proceso laboral?
4. ¿El principio in dubio pro operario debe ser aplicado solo en normas de carácter procesal o podría ir más allá de las normas procesales?
5. ¿Qué sugerencias daría usted para solucionar el problema planteado?

Anexo 3. Informe de estructura de pertinencia del proyecto de integración curricular



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE
DERECHO**

Loja, 10 de mayo de 2024

Señor Doctor

Mario Enrique Sánchez Armijos Mg.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Ciudad.-

De mi consideración:

A través del presente me es grato expresar a usted un cordial saludo, a la vez de manera respetuosa y en cumplimiento a la notificación al correo institucional james.chacon@unl.edu.ec de la providencia de fecha 01 de mayo del 2024, a las 15h48, donde dispone que emita informe sobre la **estructura y coherencia del proyecto** de trabajo de integración curricular titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA DIFICULTAD PARA EL TRABAJADOR DE COBRAR LA REMUNERACIÓN POR CONCEPTO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO”**, presentado por el postulante señor Cristian Eduardo Tandazo Tene, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Art. 226 del Reglamento de Régimen Académico UNL, 2021; y en armonía con la Guía para la Formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular o Titulación; al respecto tengo a bien informarle lo siguiente:

1. INFORMACIÓN GENERAL:

a). **Título:** El señor postulante presenta su proyecto bajo el epígrafe: “Análisis sobre las horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado: Investigación, sensibilización y acción para el pago justo en el sector privado ecuatoriano.”

b). **Reformulación.** El trabajo de Integración Curricular queda establecido de la siguiente manera. “Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado”

b) **Autor:** CRISTIAN EDUARDO TANDAZO TENE

Informe Pertinencia



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE
DERECHO**

c) Docente Designado: Dr. James Augusto Chacón Guamo, Mg. Sc.

2. DESGLOSE DEL INFORME.

Una vez que he realizado un detallado y minucioso estudio del proyecto de investigación jurídica bajo el título: “Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado”, y ejecutadas las correcciones de forma sugeridas, esta temática cumple con los requerimientos jurídicos, doctrinarios y normativos en la materia del **Derecho Laboral**, lo que resulta apto para su desarrollo, por constituir un problema jurídico trascendente que amerita ser tratado en un Trabajo de Integración Curricular previa la obtención del Título de Abogado.

3. PROBLEMÁTICA.

El trabajo es toda acción o actividad humana empleada para realizar servicios o bienes con el fin de satisfacer necesidades propias o la de sus semejantes. La acción o actividad que realice tiende al desarrollo de las destrezas de la persona en una actividad u oficio, generando o dando como resultado una remuneración que le permite satisfacer sus necesidades propias del ser humano.

En Ecuador, el trabajo está marcado por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas y por consecuente a sus derechos laborales. 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.

Es por estos precedentes que no es novedad que hasta la actualidad existan vulneración a los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores, dentro del sector privado, precisamente se evidencia en la falta de aplicación de las normas establecidas en la legislación ecuatoriana, específicamente, en el pago de horas suplementarias y extraordinarias, que por razones como el desconocimiento o temor a represalias de sus empleadores y quedarse sin empleo, muchas de las veces los trabajadores no proponen las acciones a las que tienen derecho para un pago justo de horas suplementarias y extraordinarias y los trabajadores que proponen acciones judiciales tendientes a conseguir que se les pague por estos conceptos no consiguen resultados favorables.

Informe Pertinencia



unl

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE DERECHO

En nuestra normativa vigente, se prevé en el Código del Trabajo el pago de horas suplementarias o extraordinarias, en donde la ley nos dispone que se pueden trabajar hasta 4 horas suplementarias en un día, y máximo 12 horas a la semana. (Código del trabajo, pág. 22, Art. 55).

Ahora, es necesario establecer lo que se constituye como horas suplementarias y horas extraordinarias, la primera se labora fuera de la jornada habitual de trabajo (de las ocho horas diarias y de lunes a viernes) y no puede superar las cuatro horas diarias, ni doce en la semana y tienen un recargo del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, las horas extraordinarias son las que se laboran en sábados, domingos o de descanso obligatorio (feriados) y tienen un recargo del cien por ciento (100%). Si supera esa condición legal se debe aplicar la norma constitucional, en lo que refiere a la irrenunciabilidad de derechos y al postulado de que no se puede ejercer un trabajo gratuito o forzoso. Además, por el principio “in dubio pro operario”, las horas suplementarias que superarían las cuatro diarias, o doce en la semana, deberían cancelarse, de forma obligatoria, por el empleador (Constitución de la República, pág. 165, Art. 326).

Dentro del sector privado, se presentan obstáculos para el pago de horas suplementarias o extraordinarias, por lo cual es necesario también estudiar los obstáculos que se le presentan al trabajador al momento de proponer acciones administrativas y judiciales para el cobro de las horas suplementarias o extraordinarias que han laborado. Con el propósito de disponer el pago de horas suplementarias o extraordinarias, los administradores de justicia requieren que se demuestre las horas trabajadas en exceso, esta es una tarea compleja para el trabajador, porque, muchas veces, no se cuenta con las pruebas necesarias para justificar el tiempo laborado. Existen casos en los que la prestación de horas suplementarias o extraordinarias se mantiene por varios años, que se vuelve aún más difícil de demostrar las actividades realizadas y los medios de prueba que se requieren para justificar este tipo de trabajo, es muy limitado, esto si se analiza que en muchas empresas los empleadores coartan este derecho a través de no permitir que se registre de ninguna forma este tipo de horas, lo cual da como resultado el perjuicio para el trabajador.

Vallejo J. (2023) nos propone que, en esas circunstancias, el ejercicio de los derechos de los trabajadores corre riesgo, como en este caso: “DECIMOSEXTO.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS: Respecto al reclamo que realiza la



unl

Universidad
Nacional
de Loja

CARRERA DE DERECHO

accionante por concepto de horas extraordinarias y suplementarias laboradas, éstas se las niega por cuanto dentro del proceso no consta prueba suficiente que justifiquen que dichas horas fueron laboradas” (Corte Provincial de Justicia de Guayas, 2016).

Lamentablemente, no en todos los trabajos del sector privado cuentan con registros de asistencia de entrada y salida, sistemas biométricos, bitácoras de ingreso o registros de asistencia en sistemas informáticos etc., esto pese a que el Ministerio del Trabajo realiza inspecciones recurrentes al respecto.

Existen sistemas biométricos manipulables, en donde los trabajadores solo registran el ingreso, con el fin de que el empleador verifique los atrasos, pero se programan para que el sistema registre, de forma automática, la hora de salida, pese a que el personal permanece en su lugar de trabajo, ejerciendo aún sus actividades. Ante esta circunstancia, donde existe información antagónica, lo pertinente para el juzgador sería que, aplicando las reglas de la sana crítica, resuelva a favor del trabajador. También, algunos empleadores obligan a sus trabajadores a firmar registros de ingreso y salida, en los que constan únicamente la jornada ordinaria de trabajo, mas no las laboradas en horas suplementarias o extraordinarias (Vallejo J. 2023).

En este sentido los trabajadores no cuentan con la certeza de que las horas laboradas fuera de la jornada laboral sean recargadas en su remuneración mensual, debiendo recurrir a las instancias legales para que se le aborden las sumas no pagadas, que justamente han laborado, incurriendo a un gasto legal que se podría evitar.

Ante la evidente vulneración de derechos de los trabajadores es importante considerar y realizar como enfoque de trabajo de integración curricular un, Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado. Considerando esta situación de vulneración de los derechos de los trabajadores no solo afecta directamente al trabajador, sino que además genera que las empresas privadas continúen con esta falta de aplicación de lo establecido en las normas legales vigentes y se propaguen a las futuras o nuevas generaciones de trabajadores, ante ello se sugieren las siguientes preguntas:

¿En realidad se les garantizan sus derechos a los trabajadores del sector privado?



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE
DERECHO**

¿Cómo se puede o cómo debe actuar para en lo medido de lo posible evitar que se vulneren los derechos a los trabajadores que laboran horas suplementarias y extraordinarias?

4. JUSTIFICACIÓN.

En el presente análisis y estudio acerca de las horas suplementarias y extraordinarias se pretende analizar las causas y efectos del no pago de horas suplementarias y extraordinarias dentro del sector privado. En muchas ocasiones como se evidencia en el problema de investigación, los trabajadores se encuentran propensos a que no se les pague las horas

trabajadas fuera de su horario laboral, vulnerando sus derechos constitucionales y laborales, por lo tanto, mi proyecto cumple con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo, para obtener el Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República de Ecuador.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, además se les debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su remuneración y retribuciones justas, es por esto, que se debe crear una sociedad de valores en la que los empleadores respeten el derecho de las personas trabajadoras, que son, quienes coadyuvan a sostener la economía y el desarrollo del país

Por otro lado, el trabajo de investigación curricular se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 que hace referencia a que en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

Asimismo, se debe promover el acceso a la justicia, de tal forma que se les genere esa seguridad jurídica que les corresponde de manera efectiva, responsable e incluyente en todos los niveles. Además, se encasilla en las metas del objetivo 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE
DERECHO**

En las líneas de investigación de la carrera de Derecho nos centramos en el punto 5. Las relaciones obrero patronales y la conflictividad laboral, considerando así que la presente investigación se encuentra centrada dentro de las líneas correspondientes en lo curricular para un mejor alcance.

La ejecución del presente trabajo es factible, pues cuenta con las fuentes bibliográficas, los documentos, la orientación metodológica, estudios de campo y demás recursos que coadyuvan a viabilizar su desarrollo.

Por lo antes expuesto el presente trabajo de análisis jurídico se justifica al contener aspectos trascendentales, relevantes y de actualidad sobre las causas y efectos del no pago de horas suplementarias y extraordinarias en el sector privado, tratando de encontrar una solución a esta problemática a través de un estudio social de los trabajadores, con el fin de que se les garanticen sus derechos laborales reconocidos en la Constitución, el Código del trabajo y demás normativa legal ecuatoriana vigente.

5.- OBJETIVOS.

Los objetivos tienen relación con el problema central, objeto de estudio, luego de ser observados quedaron establecidos de la siguiente manera:

Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado.

Demostrar que en el momento de proponer las acciones para el cobro de las horas suplementarias y extraordinarias no se cumple el principio in dubio pro operario.

Examinar que los medios de prueba que presenta el trabajador son insuficientes para que el administrador de justicia disponga el pago de las horas suplementarias y extraordinarias.

Proponer lineamientos que coadyuven al trabajador al justo cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias.

6.- METODOLOGÍA.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE
DERECHO**

La metodología con la que se realizará la presente investigación jurídica, está determinada por métodos y técnicas que se van a utilizar, explicando su empleo y el propósito de los mismos, tomando en cuenta el orden científico del proyecto en la dirección jurídica del problema planteado que comprenderá el universo de estudio en los ámbitos local, regional, nacional, con referentes doctrinarios, casuísticos y estadísticos.

7.- MARCO TEÓRICO.

Trabajador, Empleador, Horas suplementarias y extraordinarias, Cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias, Incumplimientos por parte del empleador, La prueba en el proceso laboral, Dificultad del trabajador para el cobro de la remuneración por concepto de horas suplementarias o extraordinarias, Procedimiento Sumario.

8.- PERTINENCIA.

Por las consideraciones antes anotadas en cumplimiento del Art. 225 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja del 2021, me permito emitir INFORME FAVORABLE DE LA ESTRUCTURA Y COHERENCIA DEL PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR sobre el título: “Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del trabajo dentro del sector privado.”, presentado por el postulante señor CRISTIAN EDUARDO TANDAZO TENE, a favor de que se realice el trabajo de integración Curricular de investigación jurídica previo a optar por el Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Del Señor Director de la Carrera de Derecho, muy atentamente.



JAMES AUGUSTO
CHACON GUAMO

Dr. James Augusto Chacón Guamo, Mg. Sc.
DOCENTE CARRERA DE DERECHO

Anexo 4. Certificación de traducción del resumen.



Ramiro Junior Dominguez Viteri

EFL Teacher

Certificación de traducción al Idioma Inglés

Ramiro Junior Dominguez Viteri
Licenciado en Pedagogía del Idioma Inglés

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen del proyecto de integración curricular titulado: **"Análisis jurídico y doctrinario sobre la dificultad para el trabajador de cobrar la remuneración por concepto de horas suplementarias y extraordinarias establecidas en el Código del Trabajo dentro del sector privado."**, de autoría de el estudiante **Cristian Eduardo Tandazo Tene**, con número de cédula **1105399545**, egresado de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja. Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 15 de enero de 2025

Ramiro Junior Dominguez Viteri
Licenciado en Pedagogía del Idioma Inglés
C.I: 1150058772
Registro Senecyt: 1008-2024-2904407

📞 0969183122

✉️ rdominguezv3d@gmail.com