UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL”

Tesis previa a la obtención del grado de Abogado.

DITECTOR: Dr. Hernán Geovanny Jiménez Torres

POSTULANTE: José Vinicio Duque Jácome

Loja – Ecuador
2012

AUTORIZACIÓN:

Dr. Hernán Geovanny Jiménez Torres
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

C E R T I F I C O:

Haber revisado minuciosamente el trabajo de investigación, intitulado "NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL", elaborado por el señor José Vinicio Duque J., para su presentación para la defensa y sustentación pública por cumplir con los lineamientos metodológicos y respaldarse al Reglamento para la Graduación de la Universidad Nacional de Loja.

Loja, Abril del 2012

Dr. Hernán Geovanny Jiménez Torres.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Declaro que los conceptos, opiniones, criterios, análisis y reflexiones difundidas en el presente trabajo de investigación jurídica, denominado "NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL", son de responsabilidad exclusiva del Autor.

Loja, Abril del 2012

_____

José Vinicio Duque Jacome

AGRADECIMIENTO

Un sincero e imperecedero agradecimiento a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios y Distancia de la Universidad Nacional de Loja, que a través de las enseñanzas impartidas por sus catedráticos, nos forjan y fomentan la lealtad respeto, y estima hacia las personas; y, de manera especial al Dr. Hernán Geovanny Jiménez Torres.

El Autor

DEDICATORIA

El presente trabajo, lo dedico a mi amada familia, pilar fundamental donde se sostiene los valores que nos han sido inculcados con profundo amor por nuestros padres. Largas horas han sido necesarias para plasmar en este documento el esfuerzo y el anhelo de superación que servirá de inspiración a mis descendientes a quienes les digo que: “La grandeza de un hombre no se mide por el territorio que puedan ocupar sus pies, sino por la distancia a la que puedan mirar sus ojos.”

José Vinicio

TABLA DE CONTENIDOS

I. PORTADA

II. CERTIFICACIÓN

III. AUTORIA

IV. AGRADECIMIENTO

V. DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. La Sociedad

4.1.2. El Trabajo

4.1.3. Relaciones Laborales

4.1.4. Empleador y Trabajador

4.1.5. Derecho Laboral

4.1.6. Flexibilidad Laboral

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. El Sistema Laboral Ecuatoriano

4.2.2. Garantías al Sistema Laboral

4.2.3. El Sistema Productivo Laboral Ecuatoriano

4.2.4. Los Empleadores en el Desarrollo Nacional

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador, y las Garantías a los Empleadores

4.3.2. El Código del Trabajo y los Empleadores

4.3.3. Régimen Legal del Sistema de Autonomía de los Empleadores

4.3.4. Sistema Legal del Trabajo en el Ecuador

4.3.5. Análisis Jurídico de las Formas y Modalidades de Trabajo, su Autonomía de parte de los Empleadores
4.3.6. Legislación Comparada
5. MATERIALES Y METODOS
5.1. Métodos
5.2. Procedimiento
5.3. Técnicas
6. RESULTADOS
6.1. Presentación y Análisis de las Encuestas
6.2. Presentación y Análisis de las Entrevistas
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de los Objetivos
7.2. Contrastación de la Hipótesis
7.3. Fundamentación Jurídica y Doctrinaria para la propuesta de Reforma Legal
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL
10. BIBLIOGRAFIA
11. ANEXOS
12. INDICE

1. TÍTULO:

NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL

2. RESUMEN

Considero que el país necesita una legislación más clara, sencilla y directa, para que todos los trabajadores, empiecen a gozar de las garantías establecidas en la Carta Magna, y que en nuestro Código del Trabajo, imperen normas claras y certeras, para que el empresario sepa que tiene que atender a sus trabajadores, y crear más fuentes de trabajo. Una vez esquematizada la problemática, es necesario el que se analicen algunos elementos teóricos conceptuales, de las disposiciones constitucionales referentes al problema que investigué, así mismo la naturaleza jurídica de analizar las leyes constantes y las leyes vigentes; para lo cual puedo indicar que el Derecho Laboral se subdivide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las condiciones comunes de trabajo (especialmente en lo referente a sindicatos y negociación colectiva).

De lo dicho se desprende que el Derecho al Trabajo nace del Derecho Laboral Colectivo, pues éste se extiende como efecto natural a la esfera de las relaciones laborales individuales sin agotarse en estas. Este hecho se justifica ya que la finalidad de defender los intereses de los trabajadores en lo referente al ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones frente al patrono, al Estado y a la sociedad en general, se encuentra sin permanente evolución. Respecto de la contratación colectiva, considera: El Derecho Colectivo del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo que

toma en cuenta el interés colectivo, y no los intereses del individuo directamente.

El autor nos señala que el derecho al Trabajo es un beneficio para todos los trabajadores que están inmersos en el Derecho Social, y de este en el derecho laboral ecuatoriano, y de carácter personal o individualizado, también nos señala que el fundamento último del Derecho Laboral es la existencia legal de las relaciones entre empleadores y trabajadores y que son legalmente reconocidas, que actúen en defensa de intereses de los trabajadores. El reconocimiento de nuestro sistema legislativo a la legitimidad de la existencia de los contratos de trabajo, para mantener las mejores relaciones entre empleadores-trabajadores, de los derechos laborales individuales, no están en duda ya que la potestad estatal, que permite su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo.

La rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. Nos señala que el derecho laboral surge con la finalidad de establecer un equilibrio entre el empleador y el trabajador, en mantener las relaciones, vinculadas en el desarrollo de la empresa, sea esta a nivel público o privado, en mantener dichas relaciones en la armonía, la equidad y la flexibilidad laboral.

Además, considero que el derecho del trabajo, nos lleva a establecer el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada. Retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. Son normas y principios que deben ser conocidos tanto por el empleador como para el trabajador, para que de esta forma se regulen bien las relaciones de trabajo, sin olvidar que el Código del Trabajo, en su normativa, incluye los principios y características fundamentales de las relaciones entre empleadores y trabajadores, sujetándose a las normas para el buen desempeño de las actividades entre las partes; con el objetivo y propósito de aunar esfuerzos para el adelanto y desarrollo individual, colectivo, empresarial, comercial, económico y social.

2.1. ABSTRACT

I think that the country needs a clearer, simple and direct legislation, in order that all the workers, start enjoying the guarantees established in the Magna Carta, and that in our Code of the Work, it should reign clear and accurate procedure, in order that the businessman knows that it has to attend to his workers, and to create more sources of work. Once outlined the problematics, it is necessary the one that there analyze some theoretical conceptual elements, of the constitutional dispositions relating to the problem that I investigate, likewise the juridical nature of analyzing the constant laws and the in force laws; for which I can indicate that the Labour law subdivides in Individual Law of the Work and Collective Law of the Work. The first one turns on the labor relations between an employer and a worker, whereas the second one refers to the common conditions of work (specially in what concerns unions and collective bargaining).

Of the above mentioned thing it is clear that the Law to the Work is born of the Collective Labour law, since this one spreads as natural effect to the sphere of the labor individual relations without becoming exhausted in these. This fact justifies itself since the purpose of defending the interests of the workers in what concerns the exercise of his rights and fulfillment of his obligations opposite to the employer, to the State and to the company in general, is without permanent evolution. Good Néstor, respect of the collective contracting, considers: The Collective Law of the Work is a branch

of the Labour law that bears in mind the collective interest, and the interests of the individual directly.

The author indicates to us that the right to the Work is a benefit for all the workers that it is immersed in the Social Law, and of this one in the Ecuadoran labor law, and of personal or individualized character, also it indicates to us that the last foundation of the Labour law is the legal existence of the relations between employers and workers and that they are legally recognized, that act in defense of interests of the workers. The recognition of our legislative system of the legitimacy of the existence of the contracts of work, to support the best relations between employers - workers, of the individual labor laws, is not in doubt since the state legal authority, which allows his existence and exercise, is demonstrated in positive sense.

The differentiated and autonomous branch of the juridical science that arose to discipline the relations of the presentation subordinated and paid of the work, has received diverse names from middle of the 20th century up to the contemporary epoch, in which it is consolidated as core of doctrine and system of positive norm. It indicates to us that the labor law arises with the purpose of establishing a balance between the employer and the worker, in to support the relations, linked the development of the company, be this to public or private level, in to support the above mentioned relations in the harmony, the equity and the labor flexibility.

In addition, I consider that the labour law, it leads to us to establishing the set of procedure and theoretical beginning that regulate the juridical relations between employers and workers and of both with the condition originated by a voluntary, subordinated presentation. Paid of the human activity, for the production of goods and services. It is procedure and beginning that must be known so much for the employer as for the worker, in order that of this form the relations of work are regulated well, without forgetting that the Working Code, in his regulation, includes the beginning and fundamental characteristics of the relations between employers and workers, subjecting itself to the procedure for the good performance of the activities between the parts; with the aim and intention of uniting efforts for the advance and individual, collective, managerial, commercial, economic and social development.

3. INTRODUCCIÓN

La presente Investigación Jurídica, titulada: *"NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL"*, misma que se reviste de importancia y trascendencia, temática que es de relevancia por tratarse de los derechos y garantías de los empleadores y de los trabajadores.

El presente trabajo de investigación, de carácter jurídico, precisa fundamentalmente un esquema informativo sobre la temática y el problema expuesto, analizado y sintetizado en el desarrollo de la investigación, una Primera Sección, se encuentra compuesta por la Revisión de Literatura, delimitado el estudio por: MARCO CONCEPTUAL, que contiene: La Sociedad, El Trabajo, Relaciones Laborales, Empleador y Trabajador; un MARCO DOCTRINARIO que contiene: El Sistema Laboral Ecuatoriano, Garantías al Sistema Laboral, El Sistema Productivo Laboral Ecuatoriano, Los Empleadores en el Desarrollo Nacional; un MARCO JURIDICO, que contiene: La Constitución de la República del Ecuador, y las Garantías a los Empleadores, El Código del Trabajo y los Empleadores, Régimen Legal del Sistema de Autonomía de los Empleadores, Sistema Legal del Trabajo en el Ecuador, y Análisis Jurídico de las Formas y Modalidades de Trabajo, su Autonomía de parte de los Empleadores; para continuar con los Resultados de la Investigación de Campo, contenida en el Análisis de los Resultados de las Encuestas como de las Entrevistas; y como último la Discusión que

contiene la Verificación de los Objetivos, Contrastación de la Hipótesis; y, la Fundamentación Jurídica de la Propuesta. Una Segunda Sección; titulada como Síntesis, en el cual se arriba a las Conclusiones, Recomendaciones y Presento la propuesta de reformas al Código del Trabajo.

El presente trabajo de investigación, se ubica dentro del ámbito conceptual, jurídico, doctrinario, y normativo, expresando ideas y criterios del análisis de la problemática en que se desarrollan las relaciones obrero-patronales, en la garantía que tienen y deben tener los empleadores en cuanto a su autonomía como tales, en beneficio de el convivir de las relaciones para con los trabjadores, como un derecho Constitucional, social y ante todo laboral; en el que todos debemos aunar criterios para que se garantice los derechos a los empleadores su autonomía. Investigación jurídica que queda a consideración del Honorable Tribunal de Grado, para que sea estudiado y corregido, por los desatinos que existan dentro del mismo. La presente tesis de investigación jurídica, la pongo a consideración del H. Tribunal de Grado, y de las personas que deseen tomar como base para futuras investigaciones.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. LA SOCIEDAD

Sociedad es un conjunto de individuos que comparten una cultura con sus conductas y fines, y que interactúan entre sí para formar una comunidad, aunque las sociedades más desarrolladas son las humanas de cuyo estudio se encargan ciencias sociales como la sociología y la antropología; las sociedades humanas son formadas por entidades poblacionales cuyos habitantes y su entorno se interrelacionan en un proyecto común que les otorga una identidad de pertenencia. El concepto también implica que el grupo comparte lazos ideológicos, económicos y políticos. Al momento de analizar una sociedad, se tienen en cuenta factores como el grado de desarrollo, la tecnología alcanzada y la calidad de vida.

"La sociedad existe desde la propia aparición del hombre, aunque su forma de organización se fue modificando a lo largo de la historia, la sociedad del hombre prehistórico se encontraba organizada en forma jerárquica, donde un jefe el más fuerte o sabio del grupo ocupaba el poder. A partir de la Grecia antigua, la tendencia absolutista del poder empezó a variar, ya que los estamentos inferiores de la sociedad pudieron llegar a ciertos sectores de importancia en la toma de decisiones a través de la democracia"[1].

[1] MERLO PEREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006, Pág. 45.

El hombre es un ser social, está inmerso en la sociedad desde que nace hasta que muere, pero resulta difícil dar una definición exacta de la sociedad, por eso presento algunas definiciones:

"Reunión permanente de personas, pueblos o naciones que conviven y se relacionan bajo unas leyes comunes"[2].

"Agrupación de individuos con el fin de cumplir las finalidades de la vida mediante la cooperación mutua"[3].

"Sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de constituir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia, conflicto y otros"[4].

Considero más apropiada la definición que da Fichter, porque en ella se distingue mejor la sociedad del grupo, pues este último comprende solo una parte de la sociedad y también porque la cultura de una sociedad es más amplia que la de una persona o la de un grupo, por lo tanto la sociedad es el

[2] www.encarta/diccionarioenciclopédico/Encarta2010/com
[3] www.encarta/diccionarioenciclopédico/Encarta2010/com
[4] MERLO PEREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006, Pág. 48.

conjunto de individuos que interaccionan entre sí y comparten ciertos rasgos culturales esenciales, cooperando para alcanzar metas comunes"[5].

La Sociedad se la define como aquel ámbito donde las personas se asocian para promover sus intereses comunes, fuera de la familia, el mercado y el Estado, y tiene dos interesantes rasgos que lo diferencian de otras formas de conceptualizar a la Sociedad, como los grupos de personas interpersonales, así como a las organizaciones formales e institucionalizadas de la sociedad, que incluye también como parte de la sociedad civil a grupos y coaliciones informales. Aunque es frecuente que se vea a la sociedad como un espacio que solo desarrolla iniciativas positivas o loables, el concepto incluye, por lo tanto, no solo a las organizaciones y asociaciones humanitarias y aquellas que se hallan vinculadas a la defensa del medio social, también incorpora a grupos sociales que defienden valores tales como la democracia y la tolerancia, sino que, asimismo, buscan medir el grado en que en su interior prosperan la intolerancia y la violencia.

4.1.2. EL TRABAJO

"El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques, su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, que a lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud (trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide

[5] GARCIA M. Bertha M, Dr. "ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA", Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.

tomar decisiones en libertad). A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo"[6].

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador está sujeta a diversas leyes y convenios, otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo, el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras.

En la actualidad, la forma de trabajo es asalariado en relación de dependencia, el trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo, el precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo), otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia, y el trabajo informal en relación de dependencia.

Considero que el trabajo, es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico,

[6] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

intelectual o mixto, extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta, utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal, que en ocasiones se usa el término para designar la actividad creativa, el fin del trabajo humano, en última instancia, hace a su dignidad como persona.

Es de mi criterio personal que el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano, en este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, por lo tanto, es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada, en el sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

4.1.3. RELACIONES LABORALES

“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, las relaciones laborales en las sociedades modernas, se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales son individuales o colectivas, las individuales son las que un trabajador aislado establece con

su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal, y éstas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador"[7].

Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el estado, el capital y el trabajo; como así lo determinan las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que entre sus funciones es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Considero que las relaciones laborales se definen como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, además son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones, su objeto radica en el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas.

[7] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 34.

“La relaciones laborales, vienen a ser el conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas, tal conjunto de relaciones sociales y económicas, presentan una importancia suficiente en toda sociedad, que abarca todas las facetas del hombre en el trabajo, incluyendo el estudio de individuos, grupos de trabajadores que pueden o no estar organizados, el comportamiento del patrono o de las organizaciones sindicales, la política pública o el marco legal que dictaminan las condiciones de empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los distintos sistemas de relaciones industriales en distintos países a lo largo de diferentes períodos de tiempo”[8].

Por lo tanto, las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial, no sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad, llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y

[8] CASTRO Orbe Rube, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

4.1.4. EMPLEADOR Y TRABAJADOR

"Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"[9].

En ocasiones se confunde empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque el empleador está integrado por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

[9] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 18.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo, ese empleo debe ser libre y decente, las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Es empleador aquella persona que da empleo, es un concepto íntimo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral, como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales, y puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

"Trabajador, es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual"[10].

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

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero

[10] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.

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

4.1.5. DERECHO LABORAL

"El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado, el Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador, persona física o jurídica, a cambio de una contraprestación dineraria"[11].

Es de mi criterio personal que, la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como derecho laboral, y se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo; y se lo entiende al trabajo como la actividad que una persona realiza para modificar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas, es el empleador quien contrata a un

[11] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 78.

trabajador, cuenta con una mayor fuerza que el trabajador, por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación. Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica; y, el derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la concurrencia de normas, aquella que es más favorable para el trabajador.

Las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias, de todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo, por otra parte, existen convenios colectivos de trabajo que se aplican a distintos grupos profesionales; estos convenios colectivos son acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados y que deben ser aprobados por el Estado.

4.1.6. FLEXIBILIDAD LABORAL

“La flexibilidad en el trabajo es un concepto de moda que abarca ámbitos y actuaciones muy diversas, la flexibilidad para participar activamente en el mercado, la posibilidad de que la organización modifique la distribución de las tareas y el contenido de los procesos o los canales de comunicación

interna, la capacidad de adaptación de la producción sin incurrir en costes elevados y, por supuesto, la adecuación eficiente de los recursos humanos disponibles, son fundamentales para resultar cada día más eficientes"[12].

Considero que, la flexibilidad laboral es un tema que ha estado en la agenda tanto del Gobierno como del empresariado y de las agrupaciones sindicales de trabajadores, es una respuesta a los cambios generados en el panorama laboral, cambios dados por la tecnología y la globalización económica que inserta al Ecuador, en un ambiente comercial internacional y, por ende, más competitivo, la importancia radica en la homologación y el equiparar los estándares de las relaciones obrero-patronales, desarrolladas en cuanto a calidad de vida para los trabajadores y niveles de eficiencia de las empresas.

[12] www.economialaboral.com.ar / http//derecholaboral.argentina.com – 08-2011

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. EL SISTEMA LABORAL ECUATORIANO

"La legislación Laboral ecuatoriana constituyente el ejercicio de los derechos y garantías laborales entre empleadores y trabajadores, que esa relación de trabajo, ha de estar a lo que dispone la normativa legal contenidos en las leyes, como lo es la Constitución de la República del Ecuador, como el Código del Trabajo, la primera norma que son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna"[13].

Debemos comprender que es evidente que el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos reconocidos por la Constitución vigente, presupone que esos derechos adquiridos estaban y están protegidos constitucionalmente por lo tanto, la supresión de la garantía de derecho adquirido sería muy discutible, así como el garantizar la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical.

El actual sistema laboral de trabajo está viéndose fuertemente alterado en estos últimos años por causas tales como la tecnología , requerimientos formativos, cambios en la demanda, estrategias empresariales, etc., cuyo

[13] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 24.

tratamiento se queda fuera del alcance de teorías con escasas variables como son las clásica y keynesiana, con la implementación en las instituciones, organismos y entidades del Estado, así como de algunas privadas, se conoce hoy los recursos humanos, como la Teoría del Capital Humano, que junto con la teoría de la segmentación parecen introducirnos en el enmarañado y conflictivo mundo de relaciones laborales actuales, incorpora la existencia de diferencias en cuanto al nivel educativo- formativo de la mano de obra.

"Así, la estructura del sistema laboral puede verse condicionada por tres grupos de factores, como lo son las características de la mano de obra, el sistema institucional del sistema de relaciones laborales, con una serie de normas que regulan el funcionamiento del sistema de trabajo y con la propia contratación individual y negociación colectiva, que están dentro de las estructuras del sistema productivo, como el tamaño de la empresa, distribución entre capital y trabajo, etc."[14].

De esta forma, las diferencias en aspectos tales como el tamaño de la empresa, la utilización de capital y tecnología o la adaptación a la demanda crean una estructura subdividida en segmentos, cuyos distintos objetivos darán lugar a un distinto trato al factor trabajo, que la masiva utilización de los diferentes tipos de contratos deben imputarse a cambios en las estrategias dirigidas a adaptar el mercado laboral y el sistema productivo a los procesos de competencia e innovación tecnológica.

[14] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 29.

La principal acción es crear o acrecentar medidas estructurales, flexibilizadoras que contengan variaciones en el número de trabajadores en plantilla según los requiera la empresa, y que se centre en variar las tareas asignadas, de tal forma que un mismo trabajador pueda desempeñar distintas actividades, lo que provocaría la flexibilidad salarial, que varía el nivel de retribución según el beneficio obtenido.

Estas medidas estructurales en los actuales sistemas laborales de trabajo en el Ecuador, tienen una serie de ventajas, como disminuir el costo medio por trabajador, mejorar la adaptabilidad de la plantilla a la demanda, facilitar la actuación ante puestos vacantes, mejorar las posibilidades de empleo de los más desfavorecidos, etc., por otra parte llevan consigo una serie de contras como puede ser la imposibilidad de tener trabajadores con experiencia, situaciones de precariedad y vulnerabilidad del trabajador en su puesto, etc. Es decir, podemos hablar de un abaratamiento de los costos a corto-medio plazo pero de una opción poco fiable para un mayor período de tiempo.

Analizados ya estos factores condicionantes del mercado de trabajo en general nos disponemos ahora a su traducción al mercado ecuatoriano en estos últimos tiempos. Además, el proceso de transformación del sistema productivo laboral, se enfrenta a importantes deficiencias en los sistemas de aprendizaje y formación, y a decisivos cambios también en el plano internacional, donde las grandes compañías absorben el dominio de grandes mercados dejando al resto de empresas los pequeños, por último y para

terminar con estas características del mercado de trabajo ecuatoriano, puedo definir la situación del Ecuador, como un país con escasa innovación tecnológica y con una mano de obra medianamente calificada cuyo salario es inferior al de los demás países desarrollados.

"El proceso de cambio en el sistema de relaciones laborales en el Ecuador, tuvo su aprobación con los estatutos de los trabajadores, intentando mejorar la flexibilidad del mercado y del sistema laboral, con la expansión de las distintas formas de contratación; que, una reflexión sobre la política laboral de los gobiernos progresistas plantea al menos dos problemas previos, la delimitación de la política laboral y el sentido que demos al concepto de sistema progresista laboral, lo que se puede entender, que la política laboral es uno de los aspectos de la política social en particular"[15].

Un avance relativo, pero de cierta firmeza conceptual, podría alcanzarse adoptando, aunque solo sea como hipótesis de trabajo, a efectos instrumentales, la concepción de Norberto Bobbio según la cual lo que en última instancia distingue al sistema social, como lo es, la preocupación por la igualdad y equidad social; en este caso, el enfoque de un sistema laboral como el ecuatoriano, nos permitiría incluir dentro de este conjunto fortalecer la posición de los trabajadores, tanto en el plano individual como en el colectivo.

---

[15] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 32.

Por lo demás, en un marco más amplio, que involucra la política económica más allá del sistema de relaciones laborales, parece inevitable identificar la inclusión social como objetivos ineludibles del progresismo, de tal modo que los gobiernos han de calificar como tal el profundizar las relaciones laborales, en especial por la protección del trabajador y la promoción de sus organizaciones.

"En el marco de las normas laborales internacionales como órgano regulador a nivel intencional la OIT, ha creído indispensable llamar la atención respecto de la recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, norma que reafirma la protección del trabajador como objetivo central de la política laboral y proclama la procedencia de una serie de instrumentos técnico-jurídicos tradicionales para detectar la existencia de relaciones de trabajo encubiertas, tales como la primacía de la realidad, la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hacen de la relación que las vincula, la enumeración de indicios sobre la existencia de una relación de trabajo y, sobre todo, la exhortación a los Estados miembros a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas"[16].

La recomendación 198 de la OIT, no es poca cosa que, luego de dos o tres décadas de flexibilización y desregulación, de la desaplicación impune de la legislación laboral a trabajadores precarizados, tercerizados o disfrazados de empresarios independientes, la OIT apruebe una recomendación de claro tono restaurador. Esta recomendación se suma, así, a los indicios

[16] CASTRO Orbe Rube, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

registrados en cada país del agotamiento del esquema de desregulación y el ingreso en una suerte de etapa posneoliberal.

Es cierto, por supuesto, que hubiera sido deseable que la disposición de la OIT fuera un convenio internacional del trabajo y no una mera recomendación. El convenio, una vez ratificado, tiene fuerza vinculante, mientras que la recomendación es una simple sugerencia u orientación, esto se vincula precisamente con los límites del proceso de cambio: por una parte, parece objetivamente claro que soplan otros vientos, pero, por otra parte, el nuevo horizonte aún no se ha delineado con suficiente nitidez.

4.2.2. GARANTÍAS AL SISTEMA LABORAL

Cuando se habla de entorno laboral, se trae a la mente los derechos y garantías en un sistema tan voluble por la inclusión de quienes son parte de las distintas clases sociales, en sus denominaciones como trabajadores o empleados, sin embargo, hoy en día con mucha frecuencia, ya se aplican los principios del derecho laboral a favor de la clase obrera, en atención a las maneras de desarrollar actividades laborales que inyectaran en los trabajadores verdaderos deseos de laborar; es así, que el Estado es quien debe brindar garantías laborales y se le motiva a través de diversos métodos para que ejerzan adecuadamente su labor.

“Espacios de crecimiento donde el trabajador se sienta verdaderamente útil y tenga la oportunidad de aportar con autonomía nuevos métodos de trabajo

para su labor dentro de la compañía, son algunos de las tácticas utilizadas para motivar al empleado, tanto así que se han fijando parámetros o criterios que intensifiquen un verdadero sentido de pertenencia en los empleados por su empresa; otros parámetros como el balance entre el trabajo y la vida social que implique integración entre los mismos compañeros y las directivas de la empresa y el trabajador como tal, mejorándole su ambiente laboral y por ende su desempeño"[17].

Por último es necesario resaltar que es obligatorio brindar al trabajador una verdadera calidad de vida en el trabajo para que así mismo responda con las labores que a él se le encomiendan, todo por el bien tanto del empleado como de la empresa, todo ello encaminado a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta que las relaciones laborales son de orden del derecho social, el cual esta supeditado a sufrir transformaciones; pues, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

La garantía social y laboral es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social que es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse por la revolución de la clase obrera, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional, bajo la triangulación del sistema laboral, como es la iniciativa pública y privada, el Estado y la Constitución.

---

[17] CASTRO Orbe Rube, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 48.

"El punto fundamental para que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la constatación de la insuficiencia de los medios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera, será del interés social, tomando en consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado"[18].

En efecto, desde el inicio del sistema ecuatoriano, los derechos laborales fueron incluidos dentro del listado de derecho humanos, sin embargo, las particularidades de los derechos sociales en los que se encuentran inmersos los derechos laborales y los propios acontecimientos en el país, menoscabaron en muchos casos su aplicación, por ello considero que el analizar el avance que se ha producido en esta materia dentro del contexto nacional de los derechos humanos, y de los derechos de los trabajadores, están inmersos en el reconocimiento de los derechos laborales, y por los órganos de control del sistema ecuatoriano.

Debo hacer referencia, el reconocimiento de los derechos laborales dentro del sistema interamericano de Derechos Humanos, al interior del sistema

[18] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

interamericano de derechos humanos, existe una serie de Declaraciones y Tratados que recogen un conjunto de derechos laborales, y que son elevados a temas prioritarios de protección en el hemisferio. A continuación haremos un recorrido por esas normas internacionales.

Considero, que el Derecho Laboral, es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva, además del conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas, por lo tanto las garantías al sistema laboral ecuatoriano, estarán determinadas por las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, y del Código del Trabajo, por la tendencia según la cual el Derecho del trabajo es derecho público, como privatista, y sostiene que pertenece al campo del derecho privado también, por lo tanto el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta; y que hoy se muestra como una estructura sólida, como núcleos de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica, y que este derecho debe ser garantista de los elementos sustanciales de la relación laboral, como son los trabajadores y empleadores.

"El Derecho Laboral, como sistema, constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo, su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente, se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en concordancia con las posibilidades económicas de cada país"[19].

Es de mi apreciación personal, que el derecho como sistema laboral, es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas, los trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de

[19] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 73.

otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la acción social.

El sistema laboral, al ser una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común, en el que se consagran la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía; que está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obligando el principio de la igualdad jurídica, más ahora tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público, parar garantizar de forma precisa esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público, en éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso; pero, que adquiere sustantividad propia, que revela autonomía jurídica, porque tiene principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad, como son las normas jurídico-laborales

sustantivas que proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

4.2.3. EL SISTEMA PRODUCTIVO LABORAL ECUATORIANO

El mercado de trabajo ha mostrado durante los últimos años importantes distorsiones en su funcionamiento, la persistencia de un elevado nivel de desempleo y la acentuación de la segmentación entre colectivos de trabajadores con distintas situaciones laborales y salariales pueden considerarse como situaciones de competencia laboral en la actualidad, por un sistema productivo en competencia con los demás sistemas predominantes que ha de establecer las causas del alto nivel de desarrollo a nivel mundial y que justifican la situación laboral y salarial de cada trabajador en función de sus características personales.

“El trabajo humano como vínculo social ha permitido, desde la noción histórica del mismo, ir configurando y legitimando las distintas formas de organización del trabajo a la luz de los distintos sistemas productivos, agrario, industrial, comercial, artesanal, manufactura y maquinismo, dando cuenta de un carácter recursivo que permite construir las bases del desarrollo y que se ha manifestado a través de las llamadas revoluciones

industriales, las cuales han ocurrido de manera diferenciada en los países desarrollados y en aquellos en vías de desarrollo"[20].

En el caso específico de los países latinoamericanos, estos han ido tomando los patrones productivos y las formas de organización del trabajo surgidos en países del primer mundo como modelos referenciales y vinculantes que han contribuido a alcanzar los objetivos orientados al incremento de la productividad, de cara a la generación de capitales, siendo el fin económico determinante de la dinámica de los sistemas sociales, en el marco del desarrollo de los sistemas productivos, en las distintas sociedades, sean éstas desarrolladas o no.

En este orden de ideas, el hilo conductor de este documento lleva a vincular al trabajo humano, sistemas productivos y formas de organización del trabajo, con el fin de presentar un bosquejo de los aspectos más relevantes de la productividad laboral, a fin de caracterizar sus manifestaciones en las sociedades latinoamericanas, como la del Ecuador. El trabajo es un invento de la modernidad, donde nace como tiempo de trabajo, por ello, es necesario el que nos ubiquemos en la época moderna, que congrega la aparición y desarrollo de los modelos económicos modernos y el marcado interés por el trabajo, en este sentido, un autor que aborda el trabajo desde la perspectiva de su división como nueva panorámica en la organización laboral y como sociedad de progreso producto, Adam Smith, quien plantea el

[20] GALLART, Alejandro, Ab., "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Escuela de Ciencas Jurídicas, Editorial de la Universidad Pontificia Católica de Quito, UPCQ, Año 2008, Págs. 62.

trabajo, como fuente de bienestar, ya que a través de él, las materias primas se transforman en bienes que satisfacen las necesidades y que generan riquezas para la sociedad.

El planteamiento actual se plantea en el contexto del conflicto entre capital y trabajo, durante el desarrollo industrial, es decir, entre las élites industrializantes poseedoras de los medios de producción y quienes participan con su trabajo en el proceso productivo, es evidente que ese problema, desde el punto de vista del ser humano, para quien el trabajo constituye una de las dimensiones fundamentales de su existencia terrena, no puede explicarse de otro modo si no es teniendo en cuenta el pleno contexto de la realidad contemporánea y dentro de ella el trabajo en sus dos dimensiones: la objetiva y la subjetiva.

Sin embargo, lo socialmente impactante de el trabajo, son las formas de organización que se generan alrededor del mismo, las cuales suponen, un conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto, se refiere a la división del trabajo entre las personas y las máquinas en donde intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral.

“Ahora bien, las formas de organización del trabajo ocurren alrededor de los sistemas productivos, por ende, para analizar los aspectos que definen al trabajo, en sus dimensiones objetiva y subjetiva, así como, sus formas de organización es necesario precisar los rasgos que caracterizan los sistemas

y paradigmas productivos que, incluyen la complementariedad y coherencia entre los principios de gestión, la organización interna de la firma, su articulación con las empresas subcontratistas y con la competencia y la relación salarial, y el sistema educativo sin olvidar la regulación macroeconómica, constituyen los elementos que configuran el sistema productivo"[21].

Considero que los sistemas productivos son la evolución histórica acaecida en ocasión de la necesidad de obtener beneficios a través de mejoras en la productividad, capacidad para atender satisfactoriamente el mercado, estimulación del consumo e incorporación del saber científico y tecnológico, en la cual parte de los sistemas productivos más elementales, que va a impactar la organización del trabajo y las relaciones que surgen dentro del mismo; y, los procesos productivos son una secuencia de actividades requeridas para elaborar un producto (bienes o servicios), y que depende del alto grado de productividad del proceso, generalmente existen varios caminos que se pueden tomar para producir un producto, ya sea este un bien o un servicio. Pero la selección cuidadosa de cada uno de sus pasos y la secuencia de ellos nos ayudaran a lograr los principales objetivos de producción.

La dimensión organización del trabajo atiende a fenómenos ligados con producir, pues, la misma es producto de la normativa que regula la producción en la empresa, las formas de organización del trabajo son una

[21] GALLART, Alejandro, Ab., "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Escuela de Ciencas Jurídicas, Editorial de la Universidad Pontificia Católica de Quito, UPCQ, Año 2008, Págs. 65.

construcción social, histórica, modificable y cambiante, por lo tanto, no pueden analizarse sin considerar los sistemas productivos a la luz de los paradigmas que los han asignado. Por consiguiente, el trabajo y lo que ocurre en su entorno, el plano regulatorio, concepción de su naturaleza y razón de ser, aportes que brindan, formas de organización, impacto social y determinante tecnológico, ofrecen un conjunto de características que diferencian y determinan los cambios en el mundo del trabajo. En este sentido, desde un punto de vista estructural las distintas formas de organización del trabajo en la empresa y las correspondientes relaciones y los modelos pretenden designar una secuencia histórica de los tipos dominantes de producción industrial, bajo la dependencia de ciertos procesos técnicos, económicos y sociales, del desarrollo capitalista interno.

Por lo hasta aquí expuesto, es necesario partir de la revisión de los paradigmas y tendencias con ocasión de las formas de organizar el trabajo, a fin de precisar, en el marco de referencia del sistema productivo, los factores que determinan los rasgos más resaltantes de las formas de organización del trabajo en este momento histórico, para lograr este objetivo, se partirá del paradigma clásico en el proceso de trabajo, el cual se desarrolla a continuación a través de los paradigmas en el campo del trabajo; por lo tanto, las operaciones se han convertido en globales desde el punto de vista del alcance, de los diseños y los componentes de los productos se suministran globalmente.

4.2.4. LOS EMPLEADORES EN EL DESARROLLO NACIONAL

El surgimiento de la competencia laboral en varios países industrializados, y en algunos en vías de desarrollo, como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra, guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta.

Dicha relación se da en los diferentes planos de la transformación productiva, como la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado; la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, organización de la producción y organización del trabajo; la gestión de recursos humanos; y, las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado.

“El surgimiento de este nuevo tipo de organización empresarial obedece, según algunos analistas, a que ante la convergencia de las estrategias seguidas por las empresas en el mercado global, la arquitectura de la organización es la que da el carácter único y flexible a la empresa. La arquitectura consiste en el conjunto de relaciones, tanto internas como externas, que los empleadores han desarrollado en sus actividades en el pasado. Esta red constituye una capacidad distintiva que es muy difícil de reproducir por sus competidores, convirtiéndose en una ventaja competitiva

cuando es puesta activamente en operación e introducida como bien en el mercado"[22].

La posición competitiva, en esta visión, es el resultado de la inversión en las redes de contacto de la empresas, por los empleadores, y siguiendo esa línea estratégica, las empresas, en lugar de focalizarse en sus activos financieros y físicos, deberán poner más atención en aquellos elementos que no figuran en el estado de resultados, como los aspectos tecnológicos únicos; bases de conocimiento; formación y capacitación; experiencia; capacidades de innovación; conocimiento del mercado; sistemas organizacionales de motivación; distribución de información; imágenes intangibles; relaciones de alianzas perdurables, y en especial con el talento humano, en las relaciones trabajadores - empleadores. En pocas palabras, deberán poner más énfasis en las competencias clave de la organización.

La importancia del desarrollo económico, productivo y social de una nación, es de claridad y conciencia absoluta en el personal en cuanto a los resultados que se espera de ellos, si los objetivos de la empresa no están bien definidos, no se adecuan a las circunstancias cambiantes, o bien no son compartidos por el personal, éste no tendrá los parámetros de cómo orientar y desarrollar sus esfuerzos. Contrariamente, si en la organización existe

[22] PÉREZ B. Raul A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecaudor, Año 2008, Pág. 165.

claridad de los objetivos y si éstos son interiorizados por el personal, el esfuerzo podrá volverse más efectivo.

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Y LAS GARANTÍAS A LOS EMPLEADORES

"El Estado se caracteriza esencialmente por la ordenación jurídica y política de la Sociedad y constituye el régimen de asociación más amplio y complejo; es el poder organizado de la sociedad nacional, de la cual no puede ser sino el reflejo y a cuyo servicio ha de encontrarse. En relación con el hombre individualmente o asociado, en consecuencia, imperativo es comprender que no hay derechos subjetivos del Estado, sino competencias, atribuciones y facultades conferidas a sus órganos por el ordenamiento constitucional aprobado por el pueblo soberano; dichos órganos, en otras palabras, están habilitados para provocar, o encauzar el cambio social pero por determinación de la sociedad y sujeto al control de la misma, según los métodos jurídicamente preestablecidos por ella"[23].

De esta manera, los derechos y garantías son de la persona con respecto a sus semejantes y frente al Estado; nunca son ellos, por ende, del Estado como tal sino en cuanto es una persona jurídica, como personas naturales son los hombres y pueden devenir en personas jurídicas los grupos por éstos formados; así se establece una diferencia entre Sociedad y Estado, puesto que si bien es cierto que ambos elementos son esenciales para la vida política, democrática y constitucional y se interrelacionan entre sí, ha de

[23] ASANZA Miranda Felipe, Dr. , "GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, DERECHOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL ESTADO", Editorial San Francisco, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 78.

tomarse en cuenta también que el sistema político es un medio del hombre y del sistema social, en el cual se encuentran inmersas las relaciones obrero-patronales, por que se pueden definir los fines gubernamentales, como si se tratara de una emancipación del derecho laboral.

"En el Art. 1 de la Constitución vigente señala: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, cabe indicar, que este nuevo concepto supone una renovación conceptual y doctrinaria, es decir, una nueva legitimidad sustantiva y procesal que por medio de la noción Estado constitucional de derechos y justicia, se convierte en la única manera de hacer prevalecer la justicia y equivaldría, por ello, se establecen mandatos que se les puede otorgar el beneficio absoluto a una sociedad que demanda de cambios sustanciales, en garantías del desarrollo nacional, a través de un sistema eficaz de garantías a la clase empleadores y trabajadora, y que es deber del Estado su total cumplimiento"[24].

En consecuencia, bajo la instauración de un nuevo poder de hecho que ha impuesto a su vez su propia legalidad, el Estado gana su esencia como construcción humana, puesto que su misión es el desarrollo y cumplimiento de los fines de la sociedad; fines que en sus diferentes estadios pueden tener un alcance de tipo individual o social y en donde el Estado en su accionar está obligado a velar por la protección integral de la dignidad humana, cualquier acción que vaya en detrimento de dicho valor será

[24] ASANZA Miranda Felipe, Dr. , "GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, DERECHOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL ESTADO", Editorial San Francisco, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 89.

contraria a Derecho, al igual que lo será cualquier tipo de omisión en la garantía de un bien jurídico que estaba obligado a proteger.

Sin duda, los empresarios ecuatorianos están inmersos en circunstancias complejas, en las que actúan múltiples fuerzas sociales, también se ven afectados por políticas económicas y por acciones de gobiernos, pero ello tampoco impide ver, en un análisis general y global sobre el Ecuador, que los pronunciamientos del alto empresariado demuestran que una serie de valores y conceptos generados por este sector ya no corresponden con la realidad de una época histórica distinta, que privilegia el bienestar, el equitativo reparto de la riqueza y la justicia en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

"La cultura y mentalidad empresariales tienen que cambiar, por lo que, los derechos laborales no pueden seguir asumiéndose como simples costos, como ocurrió en otras sociedades, donde el bienestar y el progreso humano han alcanzado los niveles más altos, incluso bajo el sistema capitalista, en que los empleadores también se convirtieron en pujantes formadores del crecimiento, sin descuidar la calidad superior del trabajo y de la vida social. Es necesario convencerse que a la economía tienen que acompañar forzosamente explícitas medidas de beneficio laboral y social"[25].

Considero que los empleadores ecuatorianos deben estar dispuestos a un cambio de rumbos en el país que históricamente también les beneficiará,

[25] PÉREZ B. Raul A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecaudor, Año 2008, Pág. 187.

pues las condiciones del sistema, más allá de cualquier interés personal, con ello será ateniente para superar los criterios y valores del sistema laboral ecuatoriano, y compartir las ideas sustanciales del régimen laboral, en que se solidarice con la flexibilidad laboral actual.

La promulgación de la Ley Laboral, reguladora de los sistemas laborales, en especial de las relaciones obrero-patronales, es fundamental, porque pone de manifiesto la posibilidad de conciliar razonablemente la libertad de empresa, garantía de creación de riqueza y prosperidad económica, con la protección de los derechos laborales, con independencia de las dificultades aplicativas de la ley, que serán muchas, y de los problemas interpretativos que suscita, lo relevante es que se han superado las tentaciones demagógicas, las soluciones simplistas y los intentos de condicionar arbitrariamente, desde la ley, las decisiones organizativas empresariales.

Lo primero que hay que destacar es la visión por la libertad de los empleadores, como cualquier otra forma de organización empresarial que no contraríe el ordenamiento jurídico es lícita, sino que se señalan expresamente sus virtudes, lo que permite un mayor grado de especialización y de calificación de los trabajadores, y una más frecuente utilización de los medios técnicos con la consiguiente inversión de nuevas tecnologías, como formas de organización productiva, no podrá ser limitada, salvo en las condiciones y en los supuestos previstos en esta ley.

La imposición de obligaciones formales, en la acreditación de recursos humanos productivos y directivos, de formación en prevención y de

organización preventiva; inscripción en el registro de empresas, como al promotor o empresario principal, conlleva al establecimiento de obligaciones de vigilancia y control para todas las empresas que intervienen en los sistemas productivos, en relación con la observancia ha seguir, por la responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales.

"Los derechos de los empleadores se encuentran consagrados en muy pocos cuerpos legales, su expresión puede ser positiva, existiendo una disposición expresa que delimite el ejercicio de un derecho o, por el contrario, ante la ausencia de una prohibición expresa, dentro del amplio margen que otorga el derecho de autonomía empresarial y en ejercicio de una actividad lícita de los derechos de los empleadores, por ello, las fuentes del derecho empresarial no son otras que las propias del derecho laboral, las que deben ser tomadas en cuenta con profundidad, y las que resultan más relevantes son:

a) Constitución de la República.

b) Tratados internacionales (Convenios OIT).

c) Leyes, decretos y reglamentos.

d) Laudos arbítrales.

e) Voluntad concurrente de las partes.

f) Fallos judiciales (Fallos plenarios).

g) Usos y costumbres"[26].

[26] PÉREZ B. Raul A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecaudor, Año 2008, Pág. 180.

El hacer referencia a las categorías de derechos, y teniendo presente que se trata de la ley fundamental en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Código del Trabajo, se reviste de especial importancia analizar si de sus cláusulas principalmente problemáticas se otorgan derechos o se imponen restricciones a los empresarios o empleadores; el pilar sobre el cual se sustenta el orden constitucional, en él se le otorga igual rango al derecho a trabajar que al de ejercer toda industria lícita. También se proclama el derecho a usar y disponer de la propiedad y de asociarse con fines útiles.

Es decir que no quedan dudas que es un derecho de jerarquía superior el organizarse en forma de empresa explotando las potencialidades del ingenio y el capital para lo cual es una posibilidad cierta contratar trabajadores, quienes sumarán su esfuerzo en los términos del acuerdo laboral que suscribirán con su principal, este derecho a ejercer toda actividad laboral lícita se conjuga con la facultad de disponer y usar de la propiedad y de asociarse con fines lícitos, teniendo presente que el empresario o empleador es propietario de su industria o empresa y que en el ejercicio de sus legítimos derechos adquiere conocimientos industriales o comerciales que tienen valor en sí mismos, la Constitución los protege frente a terceros a quienes no les asiste derecho para acceder a la información que puede ser valorizada.

4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS EMPLEADORES

Conviene expresar que las normas internacionales, como las de orden interno, partiendo de la Constitución entregan el marco cultural en que se desenvuelve la acción productiva que conecta a trabajadores y patronos con la sociedad. Esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca. Así, la responsabilidad del Estado no es hoy la misma de ayer, la participación limitada a la subsidiariedad de su acción, es decir, solamente cuando los particulares no sean idóneos, aptos, capaces o cuando estos desprecien su opción, solamente en ese caso puede actuar el Estado en el plano económico.

Ello evidentemente limita su capacidad y por consecuencia su responsabilidad, el Estado en cambio debe establecer las condiciones necesarias para que el libre juego de la actividad se manifieste en forma equilibrada y equitativa, permitiendo gracias a ello, el desarrollo personal, espiritual y material de todos los habitantes. Estos presupuestos son:

"a) El marco jurídico contractual, base de las relaciones entre trabajadores y patronos.

b) La concepción de una organización económica de libertad absoluta de mercado.

c) El concepto de propiedad privada de los medios de producción.

d) La no propiedad del empleo"[27].

En el primer punto podemos visualizar que el marco jurídico contractual entrega un elemento diferenciador de lo que es el contrato de trabajo, respecto de cualquier otro contrato, es el entendimiento que el trabajador siempre se encontrará sujeto a subordinación y dependencia del empleador. Desde ya, la norma jurídica contractual distingue entre la colaboración, cooperación, mandato, arrendamiento o venta de servicios o funciones, con la antigua doctrina que entrega a disposición del patrono el tiempo de su contraparte, pero también el control, la disciplina y la vigilancia de éste.

"Entonces el patrono tiene al respecto estos derechos:

1.- Propiedad del tiempo contratado al trabajador.

2.- Control de la actividad desarrollada por el trabajador.

3.- Facultades disciplinarias, especialmente de orden y seguridad.

4.- Facultad de vigilancia, tanto de la persona como de las funciones"[28].

De lo anterior reflexiono que el contrato de trabajo presenta una fuerte manifestación de disciplina, organización y gestión integrada como elemento de la especie del contrato, ello permite que en la actualidad el empresario controle toda la actividad interna del trabajador en los espacios laborales,

---

[27] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

[28] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 69.

con la sola limitación de aquellas normas que podrían conculcar los derechos esenciales del trabajador, como tal y como persona.

En la manifestación de sus derechos el empleador puede ejercer estas funciones de control por si mismo o por medio de sus agentes o funcionarios, los que no dejan de ser trabajadores por este hecho, pero que por su calidad, formación, profesión, constituyen el grupo de trabajadores de confianza del empleador, es más, este ejercicio puede el empresario abandonarlo o entregarlo a terceros. Hoy las nuevas técnicas de gestión empresarial aconsejan, con el objeto de disminuir costos, el operar con mecanismos sobre una serie de actividades internas, por lo que el empresario delega funciones en otros empleadores denominados contratistas o subcontratistas, quienes aportan su especialización, sus trabajadores y su propia gestión.

En un lugar de privilegio se encuentra todo lo concerniente a la disciplina laboral, en este aspecto, nunca bien tratado ni perfilado, a nuestro entender el empresario tiene grandes facultades, especialmente en el campo de la prevención de riesgos laborales, por ello, las facultades que la Ley otorga al empresario se encuentran dispersas por las más variadas normas, no sólo del trabajo, sino, también las sustantivas o de fondo. Es el empleador el responsable de que los elementos de protección personal que se han proporcionado a los trabajadores para evitar accidentes en el trabajo sean utilizados por los dependientes.

“De conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente las garantías de los trabajadores y se desprende que el hecho de recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia las relaciones contractuales de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos de los implementos jurídicos de conformidad con la Ley y los reglamentos que hagan efectivo una atención preferente de los derechos, obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores; así, son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores:

1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.
2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra.
3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene.
4. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
6. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

7. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
9. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
    a) El tiempo de servicio;
    b) La clase o clases de trabajo realizados; y.
    c) Los salarios o sueldos percibidos; y
10. Las demás establecidas en este Código"[29].

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador, por la igual solidaridad, acumulativa y selectiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten

[29] CASTRO Orbe Rube, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador. Asimismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores empleados a esos efectos.

Los derechos, garantías, y obligaciones dentro de las relaciones obrero patronales, serán de cumplimiento imperativo de conformidad con la ley, para ello el Código del Trabajo dispone normas que hacen entrever sus responsabilidades laborales contractuales:

“Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

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

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

   Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de

ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

    Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

    Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

    a) El tiempo de servicio;

    b) La clase o clases de trabajo; y,

    c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

    Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

    El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro

de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

    Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

    Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad

de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a

través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país"[30].

Es de mi criterio personal; que, el tema de los Derechos del Empleador, empresario o patrono, no se han agotado, al contrario, prima mejor nuestras normas que son abundantes en derechos para el empleador, pero que hay que asociarlas con el derecho de oportunidades frente a una flexibilidad laboral en auge, porque es necesario hacer reflexionar, sobre los elementos de las relaciones contractuales, y de los elementos legales para conducir las mismas, bajo la existencia del derecho a las partes, es decir de los empleadores y trabajadores, como derechos indiscutibles y formalistas, pero haciendo hincapié sobre la autonomía de los empleadores, en el marco jurídico económico donde las relaciones laborales se desarrollan.

[30] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 18.

4.3.3. RÉGIMEN LEGAL DEL SISTEMA DE AUTONOMÍA DE LOS EMPLEADORES

"Los empleados con más autonomía son más productivos, es lógico, porque esta es una manera a través de la cual los trabajadores desarrollarán iniciativas y serán más interesados en el desempeño de sus puestos de trabajo, el único problema es que una definición universal de la autonomía no existe y las personas de diferentes culturas perciben este concepto de forma diferente, algunas culturas perciben la autonomía como la libertad en el lugar de trabajo, mientras que otros la consideran desorganización. Hay muchas maneras a través de las cuales los empleadores pueden ser autónomos, ellos pueden establecer su propia programación, elegir los sistemas de trabajo o establecer las formas de contratación, así como de los requerimientos de su personal; pues la idea es que independientemente de la forma de la autonomía, las personas que la están aplicando también tienen resultados muy impresionantes"[31].

Entre los beneficios se incluyen un mejor rendimiento, un mayor compromiso, una mejor productividad y menos probabilidades de renovar el personal, por lo que la autonomía puede dar lugar a una mejor productividad cuando el trabajo es complejo o requiere más creatividad, el compromiso debe ser reconocido por los trabajadores, tomando en consideración que la

[31] LAYERDRA IDROVO Wilson, Dr., "MANUAL DE DERECHO LABORAL", Segunda Edición, Editorial de la UNIDEC, Universidad Interamericana del Ecuador, Riobamba-Ecuador, Año 2009, Pág. 33.

autonomía de los empleadores, tendrá mucho impacto en la productividad, pero todavía puede aumentar la satisfacción, que lleva a otros resultados positivos.

Cuando la administración toma las decisiones acerca de las formas de organización del trabajo, debe pensar siempre a la autonomía de los empleadores, otorgándoles mayor supervisión a los trabajadores en cuanto a su comportamiento en el lugar de trabajo, y que tendrá efectos positivos sobre los trabajadores; de todas formas, los administradores pueden exportar los métodos de la concesión de autonomía, bajo los enfoques de proporción de más autonomía, para que las personas reaccionen siempre de modo positivo a las iniciativas de gestión.

La autonomía de los empleadores incide de forma directa en la motivación de los trabajadores, sobre sus comportamientos, que por el mundo de las relaciones interpersonales es de constante desequilibrio y el derecho no es sino la búsqueda del equilibrio laboral, pero mucho tememos que cada día que pasa, nos vamos dando cuenta que ese equilibrio no existe en la realidad y no es sino una hipótesis que, siendo el punto de partida de la justicia social, se convierte en la meta de la norma jurídica.

En las relaciones de trabajo, el derecho sigue dos caminos diferentes para buscar el equilibrio; en las relaciones individuales lo procura a través de una norma que tutela al trabajador, de igual manera a los empleadores, por lo que, una plena autonomía en las relaciones de trabajo parecería llegar a un

equilibrio logrado con la libertad laboral, con la posibilidad de intervenir en funciones reguladoras de las relaciones sociales.

"Conforme a lo expuesto, pareciera ser un buen indicio la ratificación de los convenios en las relaciones laborales, que la autonomía tanto de los empleadores como de los trabajadores, se refieren a la libertad laboral, y que de esta, se proporcione seguridad para emitir el juicio correspondiente a la normatividad jurídica, y que en lo particular se presente de manera positiva un componente eficaz, bajo aspectos centrados en la adopción de los principios que internacionalmente han sido considerados como sustanciales para la regulación de las relaciones obrero-laborales, que por lo general coincidirán en lo medular con las disposiciones constitucionales del país, a través de disposiciones legales y reglamentarias correspondientes, y la actitud que toma el gobierno frente a esas disposiciones"[32].

Parece importante distinguir entre el intervencionismo de los empleadores, que resulta de un sistema normativo y el que deriva de la voluntad de los trabajadores, que nos llevaría a hablar de un sistema de autonomía empresarial, dando lugar a un trato diferenciado con las relaciones entre los trabajadores al servicio de empleadores, pero lo más significativo será el derecho a la estabilidad y mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo.

[32] LAYERDRA IDROVO Wilson, Dr., "MANUAL DE DERECHO LABORAL", Segunda Edición, Editorial de la UNIDEC, Universidad Interamericana del Ecuador, Riobamba-Ecuador, Año 2009, Pág. 35.

4.3.4. SISTEMA LEGAL DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

El Trabajo se ha constituido como la principal herramienta de desarrollo y evolución de la sociedad, que permite la expresión máxima del ser humano, y la ganancia del sustento diario, garantizando así la prosperidad individual y colectiva; es incuestionable, que mediante el trabajo, el hombre interactúa con la naturaleza, genera historia, se transforma a si mismo y modifica su entorno, desde los principios de la humanidad, por su naturaleza, iniciativa y supervivencia, el hombre cazaba, pescaba o realizaba cultivos para cubrir su necesidad de obtener recursos para su subsistencia, en estos días, dominados por la tecnología, e invadidos por un sinnúmero de restricciones y ocupaciones, el trabajo sigue teniendo la misma connotación que en la época de nuestros antecesores.

Se entiende como trabajo a toda ocupación dentro de la licitud, que involucra el esfuerzo humano, físico e intelectual, cuyo fin es obtener la riqueza, dado que es susceptible de valoración económica por los resultados, tiempo o tarea empleados; una definición formal de trabajo podemos citar es: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, derecho y deber de toda persona humana por lo que debe recibir un justo salario"[33].

A través del tiempo, el trabajo ha originado varios cambios y formas, Friedrih y Engels, y su corrientes de pensamiento destacaron el poder transformador que éste ejerció sobre el hombre, logrando su distinción entre los seres

[33] LAYERDRA IDROVO Wilson, Dr., "MANUAL DE DERECHO LABORAL", Segunda Edición, Editorial de la UNIDEC, Universidad Interamericana del Ecuador, Riobamba-Ecuador, Año 2009, Pág. 38.

vivos, llegó a considerarse en cierta época, que el trabajo era sólo de tipo manual, fue el marxista Antonio Gramsci, quien promovió la idea de que todas las labores guardaban un vínculo con la técnica.

El buen funcionamiento del mercado de trabajo resulta esencial para lograr los objetivos de eficiencia económica y equidad social en nuestro país, sin embargo, el análisis económico-legal de temas fundamentales en este mercado todavía es insuficiente; el Boletín de Economía Laboral, que lo elabora el Ministerio de Economía, busca contribuir al análisis del mercado laboral en el país; y de esta manera, se pretende coadyuvar a la difusión de información del sector de nuestra competencia que sea de relevancia para la toma de decisiones de todos los ecuatorianos.

De la población total de un país, existe un grupo que pertenece la fuerza laboral, que entre los individuos que forman parte de la fuerza laboral, algunos se encuentran ocupados y otros se encuentran desocupados, que en términos estadísticos, se define como desempleados a aquellos individuos en edad de trabajar que no se encontraban trabajando en un período de referencia establecido, y que están buscando activamente un empleo, lo que incide en la economía laboral y por ende en la sociedad, pues el aparato productivo de un país, lo genera la fuerza laboral, es decir los trabajadores, sustento de la economía de una nación.

Se pueden establecer, alternativas con respecto al nivel de desarrollo de un país, argumentando que los países desarrollados tienen mayores

oportunidades de empleo; de otro lado, en los países de bajos ingresos, las familias pobres no pueden financiar largos períodos de desempleo y deben idear estrategias de empleo e ingresos de manera de maximizar el bienestar familiar, dadas las múltiples restricciones que enfrentan, por tanto, en la realidad concreta nos encontramos una relación clara entre el nivel de desarrollo, y las tasas registradas de desempleo abierto, probablemente debido a que la tasa de desempleo es afectada por otros factores como el ciclo económico, y la presencia de diferentes regulaciones en el mercado laboral.

Con todos estos antecedentes, se presenta en primer término el interrogante de si sería o no conveniente para el Ecuador una legislación laboral flexible, o si se quiere; una desregulación de la normativa existente, y en segundo término cuál es el tipo de legislación que nos ha regido hasta el momento, en que entró en vigencia el Código del Trabajo, en que ha de considerarse la protección del trabajador.

Con excepción de algunas cuestiones respecto de las relaciones laborales, las leyes de nuestro país en relación al Código del Trabajo, son las que han de contemplar las regularizaciones, aún cuando se ha dado un proceso de flexibilización, que han de otorgar en general beneficios a los trabajadores, en que ha de predominar las garantías en el campo laboral y solucionar los conflictos que genera las relaciones laborales, e implementar la movilidad de los trabajadores dentro del campo de la contratación tanto individual, como colectiva.

Considero, que nuestra legislación laboral, el Código del Trabajo puede ser modificado de acuerdo a las circunstancias socioeconómicas del país y los intereses de los sectores de los trabajadores, para ello habrá de hacerse siempre respetando la Constitución de la República del Ecuador, los derechos consagrados en ella en favor de los trabajadores y aquellas conquistas que tienen validez universal y que abren la posibilidad a los asalariados de llevar una vida acorde con la dignidad humana. Este pareciera ser el criterio que ha adoptado hoy la Asamblea Nacional Constituyente, en la oportunidad en que decidiera postergar la consideración de este tema, a los efectos de que por un acuerdo de todas las tiendas políticas, establezcan las normas del Código que pudieran requerir su modificación en beneficio de la clase más vulnerable del país, como lo son los trabajadores.

La necesidad ecuatoriana de contar con una legislación laboral coherente que elimine la discrecionalidad, superposición, obsolescencia y contradicción de las normas, está por encima de cualquier hecho coyuntural, nacional o regional, la falta de coherencia en la legislación laboral motiva y hasta justifica que los empleadores, los trabajadores y el Estado no asuman el rol que a cada uno le corresponde y que eludan o disfracen la relación laboral.

“El Trabajo, es un derecho consagrado en la Constitución y las leyes, y este se encuentra normado dentro del derecho social, por lo tanto: El trabajo es un derecho social y económico, fuente de riqueza y base de la economía, en

que el Estado promoverá las diferentes modalidades del trabajo y asegura al trabajador/a el respeto a una existencia digna para sí y su familia. Se reconoce el derecho al descanso obligatorio de los trabajadores. El Estado garantiza las condiciones que hagan efectivo y exigible estos derechos".[34]

La formulación de este concepto del trabajo, y que consta en el primer artículo de la normativa laboral, debe ser lo suficientemente desarrollado y profundo, además debe prever que más que un derecho social y económico, es un derecho laboral, y una garantía constitucional del Estado, que deben ser previstos con toda claridad en la Constitución. El precepto además, debe contemplar el principio dogmático y doctrinario del trabajo, y los beneficios que implica ejercerlo, tanto para la persona, la colectividad, como para el Estado.

El derecho es un derecho eminentemente laboral de las personas y una garantía constitucional del Estado. Fuente de seguridad económica de la familia, herramienta de lucha contra la pobreza, de mejoramiento de la calidad de vida de la población, base de la economía, del desarrollo y de la riqueza, que será garantizado por el Estado, el que promoverá las diferentes modalidades del trabajo existentes en el Ecuador, y asegurará al trabajador y a la trabajadora, el respeto a una existencia digna para sí y su familia. La aplicación de las normas laborales, respecto de los principios, derechos y libertades consagrados en esta Constitución se aplicarán a todas/os las/os trabajadoras/es, sin distinción, tanto del sector público como del privado;

[34] LAYERDRA IDROVO Wilson, Dr., "MANUAL DE DERECHO LABORAL", Segunda Edición, Editorial de la UNIDEC, Universidad Interamericana del Ecuador, Riobamba-Ecuador, Año 2009, Pág. 35.

asimismo, a las personas que laboran en las unidades económicas comunitarias, autónomo, cooperativo, de producción familiar y en los hogares, dichos principios del trabajo que su aplicación ha de estar determinada por relaciones laborales, como de sus derechos, que en materia laboral son irrenunciables, intangibles e imprescriptibles, y toda disposición legal tanto reglamentaria como contractual, se aplicará en el sentido más favorable al trabajador, al igual que nadie podrá ser obligado a trabajar, salvo los casos expresamente determinados en la ley.

Así mismo, el trabajo ha de ser considerado respecto de su remuneración en forma equitativa sin distinción de género, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, condición migratoria, discapacidad o cualquier otra forma que implique discriminación, esta será justa y digna para el trabajador, para que cubra sus necesidades y las de su familia, el que ha de ser inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias.

El concepto de trabajo es fundamental para con el desarrollo de la sociedad, porque constituye un marco para la definición de políticas, un método de organización de actividades y una plataforma para la asociación con otras instituciones, y ha sido planteado como un concepto dinámico cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado y del mundo; es la generación productiva en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social; además de la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y el fomento del diálogo social.

Para alcanzar el objetivo de un trabajo, este debe ser integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado; constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades, y pase a ser una aspiración a convertirse en una acción, de la concepción teórica a la aplicación práctica, de ser una visión a convertirse en una política social y laboral.

4.3.5. ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, SU AUTONOMÍA DE PARTE DE LOS EMPLEADORES

Entre las facultades contractuales del empleador, se entiende que es la facultad legal para modificar algunos aspectos o cláusulas del Contrato de Trabajo, en efecto, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

“Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, sin caer en un ilícito contractual, realizar acciones de gestión empresarial y aplicar

toda su ciencia vocacional en el momento que se requiere, por la rapidez de los acontecimientos; que, cuando se habla de la naturaleza de una cosa nos estamos refiriendo a su esencia, a lo que la cosa es en sí, de tal modo que la facultad de variar es tan poderosa que permite modificar el contrato y ordenar que su trabajador realice una función distinta a la que el contrato dice, es decir cuando se habla de flexibilidad, en este caso concreto existe la flexibilidad funcional, del dominio del empleador"[35].

En este caso, no es la naturaleza de la función, es el lugar o sitio donde el trabajo comúnmente se realiza, el que cambia, aunque en el contrato se exprese de otro modo, tan especial es esta facultad, que vamos a repetir el mandato legal: podrá el empleador alterar la distribución de la modalidad y formas de trabajo convenida, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con anticipación, de esta forma podemos advertir que se puede anticipar la modalidad, con la única condición de poner esta decisión en conocimiento del trabajador; y, que indudablemente en el eterno equilibrio de las cosas, el derecho no puede estar ajeno. Así siempre que nos encontramos frente a un derecho, al mismo tiempo percibimos la existencia de una obligación.

En cuanto a la función, esta debe tratarse de trabajos, tareas o funciones similares o análogas a las que se encuentran precisadas en los contratos de trabajo, y son similares todas aquellas que requieren un esfuerzo parecido, sea físico o intelectual, y que su ejercicio no perjudique al trabajador, ni en

[35] PÉREZ B. Raul A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecaudor, Año 2008, Pág. 39.

su dignidad personal, ni patrimonialmente. Por otra parte, los niveles jerárquicos deben mantenerse en la medida que sea posible, a fin que el cambio de función no constituya una discriminación al trabajador o una acción de mobbing o acoso laboral.

En cuanto a la variación del lugar, se requiere que las condiciones higiénicas, de seguridad y confort sean similares a las del lugar primitivo, donde el trabajador laboraba, del mismo modo, siempre debe tenerse en cuenta que la Ley permite este derecho al empleador para que lo use de buena fe y no en una forma de hostigamiento, en consecuencia, no debe causar perjuicio económico, laboral ni en su dignidad. En cuanto al cambio de jornada, resultan claras las mismas exigencias que para el caso anterior.

Otros derechos del empleador, puntualmente el empleador se encuentra vinculado al trabajador, este está a su cuidado desde que ingresa al sitio de trabajo, de tal modo, que se justifica plenamente la facultad de control y de disciplina. A raíz de estas facultades los empleadores, partiendo de la base que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una subordinada a la otra, que al mismo tiempo contiene una fuerte carga de disposiciones obligatorias y de derechos irrenunciables, no obstante el viejo derecho civil, estable en que la fuerza de la ley contractual y el principio de la buena fe en la ejecución de los contratos, plenamente aplicable al contrato de trabajo.

“El derecho laboral implica que existen diversas leyes que tratan distintas materias e institutos propios del derecho laboral, sin embargo la legislación del trabajo, es la ley principal de la cual surge la mayoría de los derechos y deberes que las partes deben respetar en un contrato de trabajo. Una visión sesgada de las obligaciones y derechos que se derivan de las relaciones de trabajo sólo aprecia el deber y no la facultad que se contrapone en toda relación bilateral”[36].

Por ello, considero que el analizar no sólo los derechos de los empleadores, los cuales se encuentran claramente expuestos, sino que, analizando sus obligaciones, intentaré explicar que los derechos que subyacen si se cumple con el enunciado legal, detrás de una obligación, es común que el legislador otorgue al empleador como compartida por el cumplimiento derechos en expectativa, los que en muchas ocasiones por usos y costumbres mal entendidos se han dejado de afirmar.

El derecho del empleador tiene distintas atribuciones, desde la asignación de tareas, calificación profesional, diagrama de carrera, turnos de trabajo, etc., otorgamiento de vacaciones, relacionado con la facultad de dirección se inscribe la potestad de la empresa de diagramar el período en el cual el personal dependiente gozará de su licencia vacacional, con las pautas y limitaciones que la propia ley le impone.

[36] PÉREZ B. Raul A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecaudor, Año 2008, Pág. 45.

Es facultad del empleador diagramar la jornada de trabajo, su extensión, los días en que se prestará el débito laboral, si se hará con intervalos, en equipo, en turnos rotativos, en jornada nocturna, etc.; pues, un derecho que se deriva de la facultad de dirección es el de control. El control puede presentarse en distintas facetas, control de las tareas, de asistencia, de puntualidad, de salida, productividad y tantas otras variables como iniciativas o necesidades lícitas puedan presentarse, el empleador tiene el derecho a controlar el ingreso del personal al establecimiento no sólo en cuanto a los horarios estipulados, sino también puede hacerlo para verificar que no se introduzcan materiales extraños o peligrosos.

Tanto la justicia, como las autoridades gubernamentales, deben adoptar acciones de protección y, que se establezcan los principios especiales para las garantías sustanciales a los trabajadores, porque lamentablemente en la sociedad, en el más fuerte, en el más influyente existe una intención de aprovechar y lograr en la producción de mayores beneficios, sin tener en cuenta que existen seres humanos con necesidades primarias, que participan de esa producción, y por ello se han establecido líneas de comportamiento para regular la vinculación que hay entre empresario y el trabajador .

La sujeción a las normas, procedimientos, instrucciones y maneras para ejecutar el trabajo por los trabajadores, es quizá la más importante característica de la dependencia. En la doctrina se ha abundado en la dependencia económica, manifestada en la necesidad de la remuneración

que percibe el trabajador de su empleador para subsistir dignamente él y su familia; en la técnica que a simple vista se expresa en la tecnificación que cada vez más adquieren todas las ramas, no solamente la industrial sino la comercial y de servicios, con métodos y sistemas mas modernos de capacitación y entrenamiento de los trabajadores, que se logran exclusivamente por la vía de la empresa y que difícilmente o a muy altos costos podrían acceder los trabajadores individualmente.

Con estas consideraciones, el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad ni alteren modalidades esenciales del contrato ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa, en el ejercicio del ius variandi el empresario debe evitar incurrir en conductas abusivas, irrazonables o ilegítimas. De cualquier forma, aun cuando se alteren condiciones fundamentales del contrato de trabajo, en caso de que el empleado preste su conformidad en forma libre y voluntaria, es admisible la novación del mismo.

4.3.6. LEGISLACIÓN COMPARADA

Me es interesante el que haga referencia a legislaciones de otros países, respecto de la importancia de los derechos de los empleadores, bajo las garantías como tales, respecto del accionar de sus empresas, industrias, comercios, etc., lo que redundaría en lo que hoy se habla de forma puntual como es la flexibilidad laboral.

Me permito hacer referencia a las siguientes legislaciones:

CHILE

LEY Nº 260/19

"Art. 45.- De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de la modalidad de los contratos, carga horaria y las labores tendientes al desarrollo y actividad de los trabajadores"[37].

Análisis:

La forma de garantizar los derechos de los empleadores, en la toma de decisiones de forma fehaciente, se debe a la utilización eficaz de la normativa que contempla del derecho laboral, pues en la legislación laboral chilena se observa que el poder o potencialidad de realizar una acción o ejercer una potestad es denominada como derecho o facultad, sin que ello

[37] www.chile/derecholaboral/.com.ch

implique una calificación de primacía de una acepción sobre otra; pues tomando en consideración que el empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador, por ello se presume que toda persona que asume una actividad productiva se convierte en empresario aun cuando no cuente con medios económicos suficientes.

Comentario:

Considero, que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos, la experiencia práctica que emana de los hechos y la costumbre, indican que en el ámbito de las relaciones de trabajo, lo habitual y frecuente es que el empleador pretenda hacer una proyección natural de la persona y actividad del dependiente, y por tanto, habitualmente será controlado en estricto rigor su autonomía en la toma de decisiones, predicándose el uso del correcto del sistema normativo legal con que cuentan tanto los empleadores como trabajadores.

ARGENTINA

LEY LABORAL DE LA REPÚLICA DE ARGENTINA

“Art. 8.- El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, se considerará que existe la disponibilidad de

tomar decisiones en cuanto se establezcan modalidades de contratos, cambios de ocpuación, y de horarios, como de remuneración, en beneficio compartido entre empleador y trabajdor, que sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador"[38].

Análisis:

Talvez el ordenamiento jurídico ampara mediante dos garantías constitucionales distintas, debiendo resolverse, en consecuencia, la forma en que deben compatibilizarse ambas y en que condiciones prima una sobre la otra, la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación y socialibilidad laboral, facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su empresa, que emana de la garantía constitucional del derecho de propiedad, en especial consideración deberá regularse el uso de estos derechos inherentes al empleador, en exigir modificaciones conforme a las disposiciones legales laborales.

Comentario:

Considero, que será entonces el empleador quién podrá tomar la iniciativa para formalizar esta normativa interna de la empresa y, en el ámbito de sus facultades de administración, podrá también incorporar preceptos a éste reglamento con el fin específico de regular cualquier trabajo, y se reitera, ésta regulación que podrá recaer en el uso correcto de la normativa legal a favor del empleador como del trabajador.

[38] www.derchodeltrabajo/argentina.com.arg

COLOMBIA

LEGISLACIÓN LABORAL

LEY Nº 3456

“ARTICULO 90. - Los convenios de trabajo se podrán modificar en cualquier sentido a las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la actividad que emprenda el empleador, referedida a la integración que podrán ejercer iguales disponibilidades los trabajadores, del convenio laboral, y que será el empleador quien en determinadas los cambios necesarios para el funcionamiento eficaz de su empresa y/o actividad productiva, económica e industrial”[39].

Análisis:

Deberá tenerse presente que este artículo precisa una serie de disposiciones que, entre otras establece las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los empleadores y trabajadores, pués bien, de regularse el uso del correo del sistema de productividad en el trabajo, conforme a los medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Comentario:

Es de mi criterio personal, que los empleadores, nada les impide que puedan regular vía contrato individual de trabajo o el instrumento colectivo, cuidando

[39] www.legisalcioncolombiana/derecholaboral.com.col

siempre de preservar la plena vigencia de la garantía constitucional involucrada, la que no podrá en ningún caso ni en ninguna medida ser materia de acuerdo entre las partes ni tampoco de regulación por el reglamento interno de la empresa, que en la unidad de la empresa, la conclusión fundamental es la comunicación entre empleadotes y trabajadores bajo el sustento jurídico y normativo que garanetice una eficaz relación laboral.

Considero, que las legislaciones antes expuestas, nos llevan a reflexionar que la doctrina comparada ha imaginado los derechos y garantías tanto de empleadores como de trabajadores, y se podrá regular mediante el reglamento interno de la empresa, siendo el titular de la empresa el que pueda modificar de forma eficaz y en beneficio de la empresa como de la clase obrera, los fines personales de las partes, cubriendo los casos y situaciones en el ejercicio mismo de la respectiva garantía constitucional, lo que debe enfatizarse que en nuestro país, el Ecuador, deberá asumir retos más significativos para el pleno uso de los derechos y garantías del empleador, por su rol fundamental en el desarrollo de la nación.

5. MATERIALES Y METODOS

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis jurídica.

5.1. Materiales

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el objeto de estudio, como es de la problemática y temática expuestas, y que hace relación al derecho laboral, como lo es las garantías de los empleadores en el caso de su autonomía como tales, en cuanto a sus facultades en la toma de decisiones; por ello se ha de considerar el cumplimiento de los derechos laborales, y se apliquen los principios Constitucionales en el Ecuador.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática

de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores del sistema laboral, por la autonomía en la toma de decisiones de los empleadores, para que sus derechos se tornen equitativos en cumplimiento del orden legal y normativo en el país, además hice uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-societario, utilicé el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los problemas administrativos y judiciales en cuanto a las garantías de los empleadores, lo que amerita la aplicación de las normas constitucionales, laborales y demás leyes, y que prevalezcan los derechos fundamentales para con quienes acuden a la administración de justicia por la equidad jurídica y social.

El método Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general a lo particular y singular del problema. El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar un análisis de la norma laboral en cuanto

hace relación al derecho de autonomía de los empleadores en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo nacional.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. El Método Analítico; me permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

5.3. Procedimientos y Técnicas

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con los procedimientos y técnicas adecuadas para la recolección de la información, para el desarrollo eficaz de la investigación socio-jurídica, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo apliqué en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, por las connotaciones jurídicas y económicas en aplicación de los derechos fundamentales de los empleadores para con el desarrollo económico y social del Ecuador, y de las garantías que la Constitución de la República del Ecuador establece, que la norma contenida en el Código del Trabajo, limita ese derecho a los empleadores; con ello logré realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

Las fases y procedimientos utilizados en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma; la Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; la Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas a Abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la Fase de Determinación, con la cual delimité el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir la fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos, y luego organicé, planifiqué la alterativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre los derechos de los empleadores en el ámbito del derecho laboral, referente a la problemática que investigue.

Las técnicas utilizadas, fueron la de Observación, que me permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de

contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación, de dialogo, a través de la cual, pude lograr interrelacionar con los abogados y profesionales en libre ejercicio de su profesión; la técnica de la Entrevista, la que se desarrolló de una manera directa con cinco profesionales como Abogados y Doctores en jurisprudencia, así como de los funcionarios y empleados de los Juzgados del Trabajo de la Corte Provincial de Justicia de Loja, para obtener información sobre aspectos importantes sobre el sistema administrativo y judicial, como económico y social del país en cuanto a las relaciones obrero-patronales.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

La presente investigación jurídica, desarrollada en su contexto en un marco teórico adecuado en el campo jurídico y doctrinario; así como de la investigación de campo planteada, que he realizado con los instrumentos y medios, estuvo dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas y 5 entrevistas, estructuradas sobre los principales aspectos de la problemática en estudio, que hacen referencia al sistema laboral, específicamente de las relaciones obrero-patronales, sobre las garantías a los empleadores y que se cumplan sus derechos de forma equitativa, para garantizar el desarrollo individual, colectivo y social del país en el régimen laboral ecuatoriano.

Cumpliendo con la metodología de trabajo trazada en el proyecto de investigación, al aplicar este tipo de metodología aplicable, en la realidad jurídica, orgánica, social y ante todo económica; han sido considerados los profesionales del Derecho en el Distrito Judicial de Loja, a funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Loja.

Los resultados logrados a través de las preguntas planteadas, ésta se desarrollo de la siguiente forma:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Considera Usted, que en el Ecuador, se cumplen de forma imperativa con el orden constitucional, el principio de equidad jurídica en relación a los derechos de los empleadores y trabajadores?

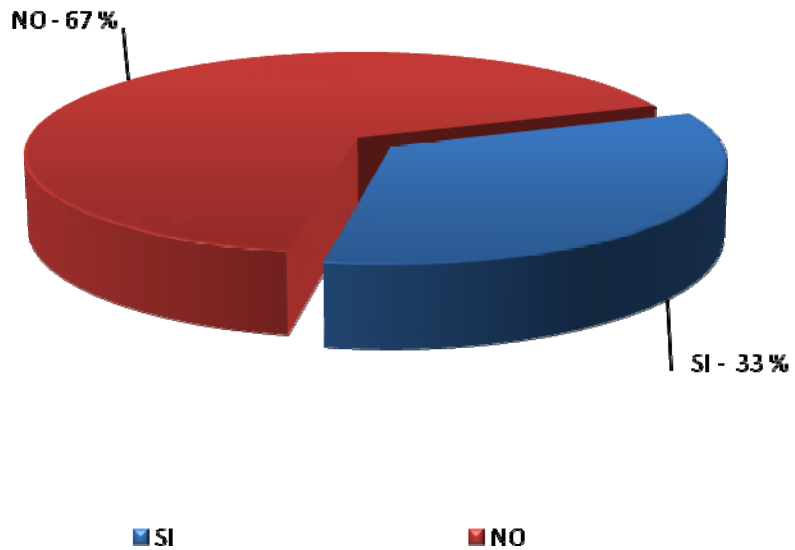
CUADRO Nº 1

Garantías a los Empleadores y Trabajadores – Principio de Equidad

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33 %
NO	20	67 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 1



ANALISIS DE DATOS:

A la primera pregunta, de los treinta de los encuestados, diez de ellos responden que en el Ecuador, si se cumplen de forma imperativa con el orden constitucional, el principio de equidad jurídica en relación a los derechos de los empleadores y trabajadores, lo que representa el 33%; y veinte de ellos, dicen que no se cumple de conformidad a los derechos constitucionales e internacionales, lo que representa el 67%; de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De las consideraciones expuestas, considero que el derecho social, en el que está inmerso el derecho laboral, este se basa en las relaciones obrero patronales, de las cuales se evidencia el desarrollo social, económico, productivo, financiero, comercial, etc., que dichas relaciones como lo expresa tanto la Constitución como el Código del Trabajo, se basa en un derecho protector a los trabajadores en su mayoría de normas jurídicas, y no en forma equitativa para con los empleadores, que de forma puntual son quienes han de ofertar fuentes de trabajo para el desarrollo económico y social; por lo tanto la equidad de la normatividad ecuatoriana en el ámbito laboral está sustentada en garantizar a la clase trabajadora de forma imperativa, más no a los empleadores; es así que debería existir una política jurídica y legal que en el campo social prevea el derecho y garantías a los empleadores, y se aplique el principio de equidad tanto social como jurídica, en beneficio del desarrollo nacional, especialmente el económico, productivo, personal, colectivo, frente a las relaciones laborales.

SEGUNDA PREGUNTA

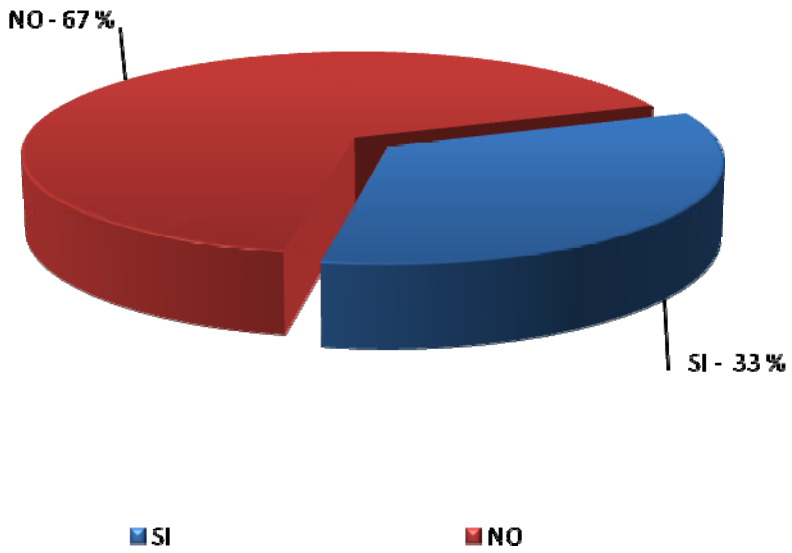
¿Considera Usted, que las garantías de los derechos de los empleadores, está de conformidad a su autonomía y se respeta sus decisiones en el orden administrativo, operativo en el desarrollo productivo de la sociedad como de la nación ecuatoriana?

CUADRO Nº 2
Derecho de los Empleadores a su Autonomía

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33 %
NO	20	67 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 2



ANALISIS DE DATOS:

A la segunda pregunta, de los treinta de los encuestados, veinte de ellos responden que las garantías de los derechos de los empleadores, no está de conformidad a su autonomía y por el respeto a sus decisiones en el orden administrativo, y operativo, lo que representa el 67%; y diez de ellos, manifiestan que si se cumple de forma sustantiva con los derechos de los empleadores, lo que representa el 33%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De las consideraciones expuestas, se puede establecer que los derechos que son inherentes a los empleadores son susceptibles de interpretación en el sentido de desconfianza en relación a los obreros y trabajadores ecuatorianos, que siendo el empleador quien oferta fuentes de trabajo, es este a quien debe respetarse su autonomía en la toma de decisiones en cuanto a su administración, como de su operatividad tanto en la producción, comercio, industria, etc., porque el desarrollo económico dependerá de las acciones que pueda tomar el empleador, y que en muchos de los casos los trabajadores lo toman como que se vulnera sus derechos, es decir si existen cambios sustanciales en cuanto a las labores a desempeñarse por parte de los trabajadores, su incomodidad afecta al buen desempeño empresarial, productivo, comercial e industrial; por lo tanto es evidente el que los derechos de los empleadores es limitado, que la importancia radica en un mejoramiento sustentable del bienestar económico, social y político de todos los individuos y los pueblos.

TERCERA PREGUNTA.

¿Cree Ud. que es necesario dotarle de mayores garantías a los empleadores y/o patronos en la toma de decisiones por el bienestar empresarial, industrial, productivo, comercial, y que los trabajadores cumplan con su eficacia en el desempeño de sus funciones laborales?

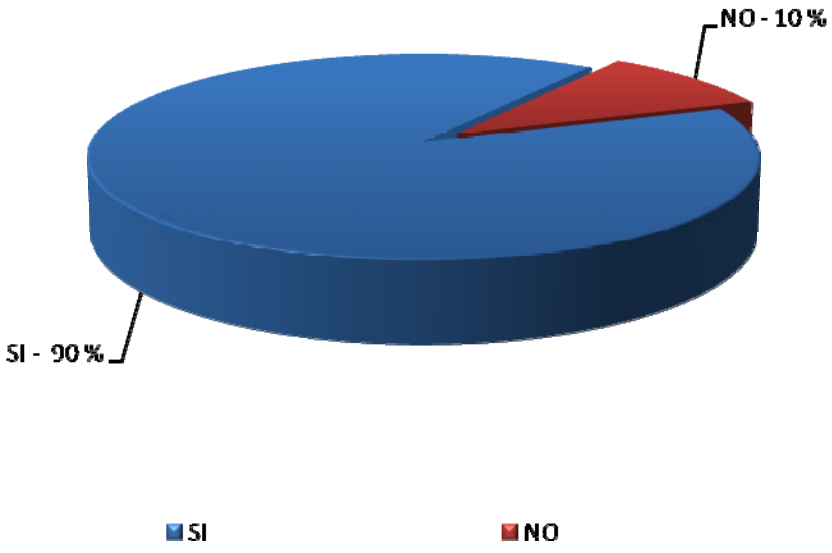
CUADRO Nº 3

Garantías a los Empleadores en la toma de decisiones Empresariales

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	50 %
NO	3	50 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 3



ANALISIS DE DATOS:

A la tercera pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete de ellos responden que es necesario dotarle de mayores garantías a los empleadores y/o patronos en la toma de decisiones por el bienestar empresarial, industrial, productivo, comercial, y que los trabajadores cumplan con su eficacia en el desempeño de sus funciones laborales, lo que representa el 90%; y tres de ellos, manifiestan que se cumple de forma debida con las garantías en el Ecuador, lo que representa el 10%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Se manifiesta por parte de los encuestados, que la Constitución es la base del régimen de derecho de un país, es la norma básica de un Estado, que establece las reglas fundamentales que amparan los derechos y libertades, y organiza el Estado y sus instituciones, pues la creación de una Constitución tiene como fin último fijar patrones jurídicos que accionan el ejercitar los derechos de los ciudadanos, en el caso de los derechos de los empleadores, el derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad, que se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una actividad como lo es tan importante como el sistema de las relaciones obrero-patronales, que en el caso del Derecho del Trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que las normas son de cumplimiento eficaz en beneficio de los trabajadores, buscándo política en mérito al principio de Flexibilidad Laboral.

CUARTA PREGUNTA.

¿Considera Ud. que los responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral como son los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdos a los requerimientos empresariales, en cumplimiento de las garantías laborales?

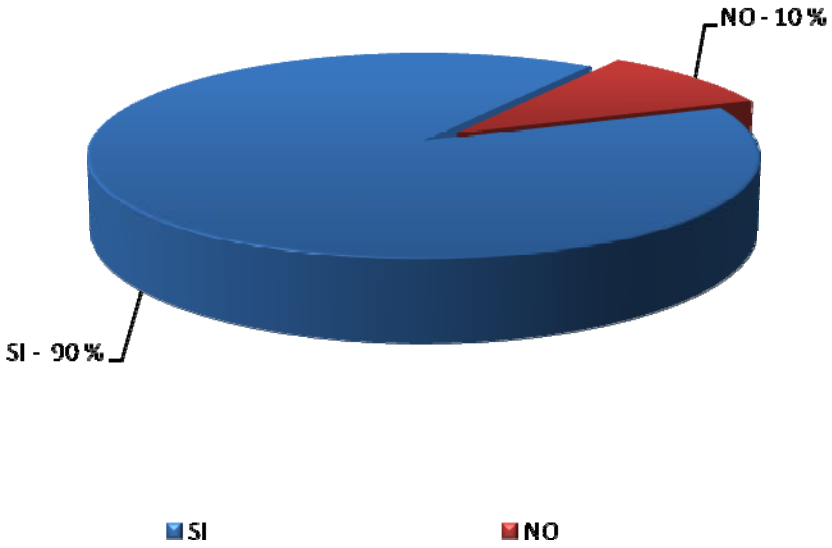
CUADRO Nº 4

Los Empleadores, responsables del desarrollo económico

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90 %
NO	3	10 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 4



ANALISIS DE DATOS:

A la cuarta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete de ellos manifiestan, que los responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral de los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdo a los requerimientos empresariales, en cumplimiento de las garantías laborales, y representa el 90%; tres, manifiestan que se cumple con las garantías en el Ecuador, lo que representa el 10%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN.

El derecho laboral, dentro de su normativa, hace referencia a un desarrollo productivo y económico que depende en gran manera de los empleadores, por ser éstos quienes aportan con un sistema económico, como de las herramientas y tecnología para un sistema productivo, industrial, comercial etc., que es imperativo y de importancia absoluta para el desarrollo de la nación; por ello al ser parte fundamental del desarrollo, se debe aunar esfuerzos por garantizar y que se respeten sus derechos como parte fundamental del crecimiento de un país, y que el objetivo de que los derechos adjetivos y subjetivos se cumplan, y también obtener de los órganos administrativos, en la evidencia de un sistema de equidad laboral en nuestro país, y en el interés de defender adecuadamente las pretensiones de los empleadores y defender su autonomía, es sustancial el tomar acciones que evidencien un cambio y transformación a las normas laborales por el derecho del empleador.

QUINTA PREGUNTA.

¿Considera Usted, que debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, en garantía a sus derechos laborales, relacionado a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país?

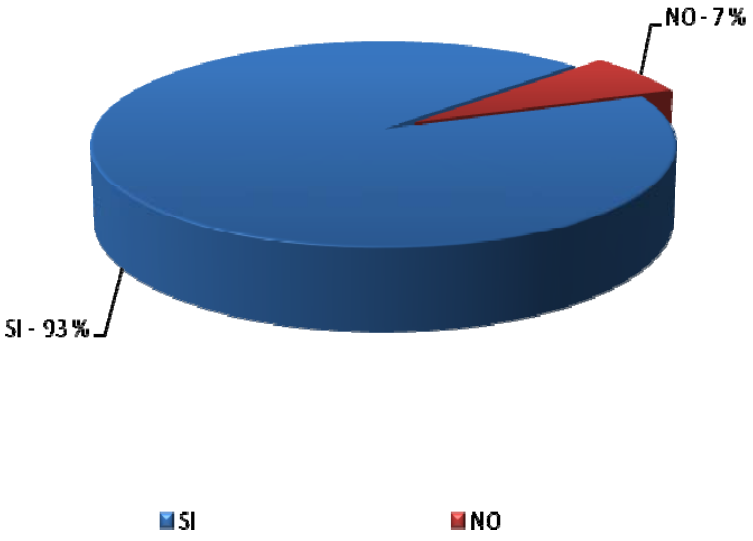
CUADRO Nº 5

Garantías a las formas y modalidades de trabajo, de los Empleadores

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	33 %
NO	2	67 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 5



ANALISIS DE DATOS:

A la quinta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintiocho de ellos manifiestan que debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, en garantía a sus derechos laborales, relacionado a su economía empresarial, de los trabajadores como del país, lo que representa el 97%; y tres de ellos, manifiestan que si se cumple de forma debida con las garantías laborales en el Ecuador, lo que representa el 3%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

El propósito del cumplimiento de que se instaure una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país es sustancial y se reviste de importancia, porque debe orientarse a obtener la dignificación económica y moral de los empleadores, que constituyen la garantía al desarrollo de la población como de la nación ecuatoriana, que al amparo de los principios de los derechos constitucionales, se denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los empleadores han tenido, siendo el sustento económico y productivo del país, y de ahí se pretende se tomen decisiones a nivel gubernamental y estatal, que priorice el derecho de los empleadores, por los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del

individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica.

SEXTA PREGUNTA.

¿Considera Usted, que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica?

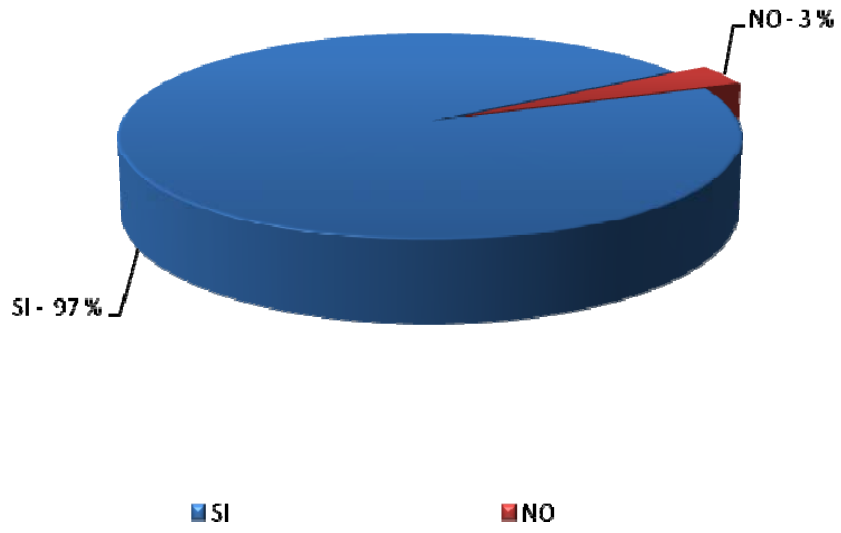
CUADRO Nº 6

Reforma al Código del Trabajo, garantía la Autonomía de los Empleadores

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97 %
NO	1	3 %
TOTAL	30	100

Fuente: Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Abogados
Elaboración: José Vinicio Duque J.

GRAFICO Nº 6



ANALISIS DE DATOS:

A la sexta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintinueve de ellos manifiestan que necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica, lo que representa el 97%; y uno de ellos, manifiesta que se cumple de forma debida con la garantía de los Empleadores en cuanto a sus derechos, lo que representa el 3%; del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

La reflexión sobre las relaciones entre la equidad como componente y objetivo del desarrollo Social, en su acepción del ordenamiento jurídico, aparte de la función que el Derecho puede desempeñar en la superación, a la que seguidamente aludiremos, es digna de mención sobre que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica, éste principio cuenta con inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose en la mayoría de las situaciones, los intereses del patrono son distintos

para con los trabajadores, más no se ha observado desde mucho tiempo las normas concerniente a las garantías de los empleadores.

6.2. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Continuando con el cronograma establecido para el desarrollo de nuestra tesis de investigación jurídica, procedimos a realizar cinco entrevistas a Abogados y Doctores en Jurisprudencia en libre ejercicio de su profesión, como a funcionarios y empleados de los Juzgados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y de la sociedad en común, las mismas que contienen tres interrogantes, debidamente elaboradas, quienes respondieron de acuerdo a su conocimiento, y todas relacionadas al tema y la problemática propuesta en el proyecto de investigación, de los cuales realicé el análisis que corresponde:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Considera Ud. que los responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral como son los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdo a los requerimientos empresariales?

Análisis:

Las garantías legales vigentes en Ecuador, las reformas constitucionales, han transformado y ampliado ciertas protecciones; por la vigilancia sobre los derechos fundamentales, respecto de las

garantías de los empleadores en cuanto a que éstos son responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral como son los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdo a los requerimientos empresariales, que puedan tener derecho, y que el desarrollo del paìs, quienes tendrán la autonomía para disponer de aspectos relacionados a la admistración y operatividad en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

SEGUNDA PREGUNTA.

¿Considera Ud. que debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país?

Análisis:

El derecho a la protección jurídica implica el que las autoridades de justicia aporten con mecanismos que facilite la aplicación de la normativa legal que corresponda a la eficacia del poder de la norma, que los derechos y garantías de los Empleadores sean sustentados de forma coherente, por ello debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país, pues, la justicia debe ser considerada dentro del marco jurídico democrático y participativo que garantiza el orden jurídico,

sobre la definición de que la justicia debe cumplir las reglas del juego, sean estas sociales, políticas, económicas, jurídicas, y laborales, que están supeditadas a las reglas en cuestión de que a su vez sean justas.

TERCERA PREGUNTA.

¿Considera Usted, que es necesario que se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica?

Análisis:

Los principios del sistema jurídico ecuatoriano son de forma legal y doctrinario aplicados a un sistema judicial, que el sentido de la atención de las normas legales y procedimentales han de aplicarse en la equidad jurídica y legal con que saben aplicarse en el concepto de justicia, el cual debe enmarcaarse en el contexto de la moral, es allí en donde la capacidad moral de quienes operan con la justicia tienen que aplicar y apoyar los razonamientos legales en cuanto a los derechos de los empleadores, por lo tanto en el Ecuador, es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, marco teórico, y de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, aplicadas a distinguidos Abogados, podemos llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos, planteados y propuestos en el presente proyecto investigativo.

Objetivo General

"Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, en determinar las formas y modelos de contratación, en garantía de los derechos, facultades y autonomía de los empleadores"

De acuerdo al desarrollo de la literatura expuesta en los marcos conceptual, doctrinario y jurídico, así como de los resultados de las encuestas y entrevistas en la investigación de campo realizada, se puede evidenciar que la realidad jurídica ecuatoriana, debe prevalecer los derechos y garantías constitucionales y legales de los empleadores; en lo referente a determinar las formas y modelos de contratación, en garantía de los derechos, facultades y autonomía de los empleadores, en la aplicación jerárquica en aplicar los preceptos constitucionales, es decir, lo que debe de primar es la razón humana, y concebir los valores relativos a los derechos laborales en el

Ecuador, por lo tanto considero que se ha verificado el presente objetivo general.

Objetivos Específicos

- *Determinar que en normativa legal, contenida en el Código del Trabajo, no garantiza la libertad y flexibilidad laboral de los empleadores en el Ecuador, por su esquema organizacional y los requerimientos de producción, industria, comercialización, entre otros.*

  Valioso es el criterio de los encuestados y entrevistados, que hacen relación al contexto de la norma jurídica, el contenido en el Código del Trabajo, no garantiza la libertad y flexibilidad laboral de los empleadores en el Ecuador, por su esquema organizacional, y los requerimientos de producción, industria, comercialización, entre otros; garantías irrenunciables de los empleadores, como de la aplicabilidad más favorable a los empleadores, y que se aplique el principio de proporcionalidad jurídica, así como de la autonomìa individual como personal, que en el caso de los empleadores en el ámbito laboral se sustentarán a dichos principios.

- *Establecer la incidencia empresarial por la complejidad de los contratos de trabajo, en relación a sus requerimientos empresariales, en determinar las formas y modalidades de trabajo.*

Con el desarrollo de la literatura expuesta y desarrollada, de la investigación de campo, en la aplicación de las encuestas y entrevistas, puede establecer que, de las disposiciones legales como lo son de las garantías de los empleadores, que la incidencia empresarial esta sustentada en las relaciones obrero-patronales, de sus actividades administrativas y operativas, que por la complejidad de los contratos de trabajo, en relación a sus requerimientos empresariales, en determinar las formas y modalidades de trabajo, deben acoplarse a los requerimientos de la empresa, ante ello se debe establecer mecanismos más idóneos para garantizar la productividad, industria, comercio, etc., que depende muchas de las veces de la eficacia del trabajo de quienes hacen de esta labor su accionar diario.

- *Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, para garantizar la autonomía de los empleadores en la eficacia de la productividad empresarial, industrial, empresarial etc., que armonice las relaciones obrero-patronales..*

Es necesario que el Estado, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial el Constitucional, sea revisado, así lo hacen manifiesto quienes fueron encuestados y entrevistados, su criterio válido y acertado, que conlleva a que debe garantizarse de forma puntual los derechos de los empleadores, cuando éstos han de requerir de su autonomía en cuanto se determinan las formas de contratación, como de las modalidades, aplicándose la equidad y flexibilidad laboral, con ello es necesario hacer

cambios sustanciales para la eficacia empresarial a cargo de los empleadores.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Hipótesis:

"El Código del Trabajo, que regula las relaciones obrero-patronales, no garantiza la autonomía de los empleadores y patronos, al hacer efectivo las facultades en consideración de su desarrollo empresarial, y social, por las formas y modalidades de contratación laboral, por lo tanto será necesario la aplicación de políticas idóneas en la satisfacción de las relaciones obrero-patronales, en garantía de su potestad como empleadores"

La presente hipótesis, fue constrastada por la afirmación obtenida de los resultados de las encuestas como de las entrevistas, que los criterios obtenidos son válidos, y me dan la razón de que, la realidad jurídica ecuatoriana, merece el que se produzcan cambios sustanciales en el Código del Trabajo, que regule las relaciones obrero-patronales, y garantice la autonomía de los empleadores y patronos, al hacer efectivo las facultades en consideración de su desarrollo empresarial, y social, por las formas y modalidades de contratación laboral, por lo tanto será necesario la aplicación de políticas idóneas en la satisfacción de las relaciones obrero-patronales, en garantía de su potestad como empleadores, tal como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

7.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA LEGAL.

La garantía constitucional, su cumplimiento depende mucho la convivencia pacífica y la seguridad jurídica del país, pues garantiza una correcta administración de justicia, además de una real vigencia y respeto de los Derechos Ciudadanos, así lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, como mecanismo jerarquico de aplicación de los principios y garantías del derecho constitucional, que en relación al trabajo dispone:

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo,

toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo"[40].

Que la trayectoria actual de las relaciones obrero-patronales que se desarrollan en nuestra nación, para una gran mayoría de trabajadores no han sido capaces los empleadores de garantizar sus aspiraciones de lograr un trabajo decente, medios de subsistencia y un futuro mejor para su vida; las tendencias, según los tipos de contratos, se deben en buena medida a desequilibrios y desconocimiento de las normas laborales vigentes en la Constitución de la República del Ecuador, dispuesto en el CAPÍTULO SEXTO, TRABAJO Y PRODUCCIÓN, SECCIÓN TERCERA, Art. 326, así como en el Código del Trabajo, normativa que debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo. Es urgente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que

[40] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010, Pág. 23.

estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos, lo que se ha logrado un desarrollo de la economía del país.

De otro lado nuestra sociedad ecuatoriana enfrenta problemas como la falta de empleo y subempleo, lo que ha devenido en el incremento de los problemas sociales, tales como la pobreza, la delincuencia, la explotación sexual, etc., y a más de esto tenemos el hostigamiento laboral que hoy en la actualidad ya es objeto de investigaciones de parte del Ministerio de Trabajo y Empleo, pero que se lo tiene como un simple reclamo de orden administrativo.

A estos factores se suma el no tener una legislación clara y actualizada, que se refleje en las necesidades de la clase trabajadora del país, y más de los empleadores, que la autonomía de éstos debe considerarse como un derecho sustancial, en la evidencia de las actitudes que se encuentran inmersos en la realidad laboral, en relación a quienes se desempeñan y laboran para con sus empleadores y/o patronos, y que este tipo de acciones pasa por desapercibido en las empresas, instituciones o entidades, lo que es menester que nuestra normativa laboral sea revisada desde el aspecto más importante del mundo laboral, como lo son las relaciones obrero patronales, en que se haga respetar los derechos y obligaciones de los empleadores, que se aplique el principio de equidad jurídica y social, y se convierta en definitiva en un orden jurídico, con la necesidad urgente de armonizar las normas constitucionales y legales que componen el marco jurídico del Ecuador, tratando en lo posible de comparar con otras legislaciones de otros

países, para poder rectificarlas o modificarlas, a las necesidades sociales que son las que hacen falta.

Finalmente, quisiera también destacar que, las reformas laborales que introducen el procedimiento más eficaz en la toma de decisiones de los empleadores, cuando éstos tengan que tomar decisiones a nivel operativo como administrativo y de personal, obsevándose la importancia del desarrollo empresarial, industrial, productivo, comercial etc., para que el orden sustantivo del orden normativo y legal se confluya en las garantías que ambas partes han de llevar en consideración a los beneficios de las partes, que la equidad social dentro del derecho laboral, sea parte fundamental de mantener las mejores relaciones laborales en el Ecuador.

8. CONCLUSIONES

Me permito exponer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El Empleador es una persona física o una persona jurídica, es decir una organización instrumental de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos; de la cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa.

SEGUNDA.- La Constitución como norma suprema, los empleadores y trabajdores aplican los principios fundamentales en las relaciones obrero-patronales, bajo el sistema de contratación individual y colectiva, que se sustenta en el desarrollo social, económico y productivo de la nación, y que se desarrollan en lo imperativo del quehacer jurídico nacional.

TERCERA.- Las relaciones obrero-patronales, son el sustento del desarrollo económico y productivo de la nación ecuatoriana, que se articula por los medios legales y jurídicos, que son el sustento para el mantenimiento de dichas relaciones, en garantía de los derechos de la clase obrera ecuatoriana, en especial de los empleadores.

CUARTA.- El Derecho a la autonomía personal, y en el ámbito laboral, se prevé que el desarrollo de la economía de un país, se sustanta por la

importancia del desarrollo de la sociedad, de la importancia de los empleadores y trabajadores, que hoy en la actualidad se fundamentan en un desarrollo sustentable por la modernización del mundo empresarial, lo que garantiza el crecimiento de las naciones, como es el Ecuador.

QUINTA.- Los derechos de los empleados se encuentran consagrados en diversos cuerpos legales, su expresión puede ser positiva, existiendo una disposición expresa que concrete el ejercicio de un derecho, dentro del amplio margen que otorga el derecho de sustentabilidad empresarial, industrial y productiva, dentro de una actividad lícita por los derechos empresarios existen per se.

SEXTA.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, así también debe reflejarse en un nuevo sistema de las relaciones obrero-patronales, para con los empleadores, quienes tienen la gran respònsabilidad de ofertar plazas de trabajo, de acuerdo a sus requerimientos y necesidades empresariales.

SÉPTIMA.- En la actualidad se da importancia al principio de legalidad, como el de la autonomía, como parte del respeto a las normas fundamentales, que el cumplimiento de los principios y normas fundamentales contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, garantizan la armonía de la justicia social y jurídica en el país.

OCTAVA.- La noción del respeto a las normas Constitucionales y demás leyes, así como de las del Código del Trabajo, son para que todos los ciudadanos cumplan con los preceptos normativos, con ello se cumple con el respeto a las relaciones obrero-patronales como lo dispone el Código del Trabajo ecuatoriano.

9. RECOMENDACIONES

Expongo las siguientes reconemdaciones, mismas que tratan de coadyuvar al adelanto del sistema jurídico y normativo que opera en nuestro sistema judicial en el Ecuador, las recomendaciones son las que a continuación expongo:

PRIMERA.- Que el Estado ecuatoriano, garantice el derecho constitucional y demás leyes de la República, poniendo enfasis en la importancia a los Derechos Individuales y Personales de los ciudadanos ecuatorianos, como lo es a los Empleadores, en el marco del respeto a la doctrina y normativa contenida en el Código del Trabajo.

SEGUNDA.- Que se tenga presente por las autoridades laborales, Ministerio de Relaciones Laborales, que al tratar la Ley Fundamental en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, reviste especial importancia analizar si de sus cláusulas principalmente programáticas se otorgan derechos o se imponen restricciones a los empresarios o empleadores.

TERCERA.- Que el sistema obrero-patronal, este sujeto al derecho de jerarquía superior, que el organizarse en forma de empresa explotando las potencialidades del ingenio y el capital para lo cual es una posibilidad cierta contratar trabajadores, quienes sumarán su esfuerzo en los términos del acuerdo laboral que suscribirán con su principal.

CUARTA.- Que se tome en consideración por parte del Estado, que teniendo presente que el empresario o empleador es propietario de su industria o empresa y que en el ejercicio de sus legítimos derechos adquiere conocimientos industriales o comerciales que tienen valor en sí mismos, la Constitución los proteja por asistirles el derecho para que sean habilitantes de la toma de decisiones como tales.

QUINTA.- Que la interpretación al Código del Trabajo, sea adecuadamente a la norma constitucional, entiendo que es un derecho empresario de rango superior preservar su propiedad sea ésta material o intelectual; y que verse sobre decisiones en beneficio del desarrollo económico, y social; y en especial de las relaciones obrero-patronales.

SEXTA.- Que el derecho de autonomía y privacidad del empleador, se exprese en la posibilidad de ejercer el derecho de dirección de la industria o comercio que lleva adelante, este derecho presupone que las partes en la relación de trabajo, dichas relaciones esten dentro del respeto al marco de la relación contractual que implica la relación laboral.

SÉPTIMA.- Que se respete la norma Constitucional, cuando esta estipula que el derecho de propiedad es de rango superior, es decir que el empresario es dueño de su empresa, como derivación del ejercicio de propiedad, el empresario debe organizar su unidad de trabajo, haciendo confluir los recursos materiales con los humanos, la facultad de organización no difiere sustancialmente de la facultad de dirección.

OCTAVA.- Que en el Ecuador, se instituya la igualdad de oportunidades de las partes como lo son los empleadores y trabajadores, que los cambios a la norma fundamental como es el Código del Trabajo, se evidencie las garantías, que por el sustento de la economía de los empleadores y del país, debe obedecer a los requerimientos del desarrollo en el Ecuador.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA.

LA ASAMBLEA NACIONAL

C O N S I D E R A N D O:

QUE, es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del derecho social de los ciudadanos y ciudadanas en el Ecuador, cuando es deber sustancial del Estado, las garantías a los Trabajadores y Empleadores, por las relaciones laborales mantenidas entre las partes.

QUE, es obligación fundamental de la Administración de Justicia, adecuar el marco legal a las actuales condiciones en que se desarrollan las actividades empresariales, industriales, productivas, comerciales, etc. De los empleadores en el país;

QUE, la norma Constitucional, referente a la Autonomía, soporta insuficiencia legal el Código del Trabajo, al no contemplar en su normatividad la importancia de los derechos de los empleadores;

QUE, los operadores de justicia, para efectos de administrar justicia, y en garantía de los derechos fundamentales de los empleadores, se aplique el principio de equidad jurídica y social, y se considere de forma imperativa la flexibilidad laboral.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide, la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- A continuación del Art. 36 del Código del Trabajo: Incorporese un artículo, que diga:

Art. *.- Autonomía de los Empleadores.- El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la formas y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad ni alteren modalidades esenciales del contrato ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido intempestivo.

Art. 2.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los ….. días del mes de …….. del 2012.

…… ……..

Presidente de la Asamblea Nacional **Secretario General**

10. BIBLIOGRAFÍA:

- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004.
- BASARE Jorge Luis, Dr., “Los Fundamentos del Derecho Social”, Librería Los Andes Quito-Ecuador, Año 2006.
- BORJA Y BORJA Ramiro, Dr., “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Tomo I, Quito-Ecuador, Año 2002.
- CASTRO Orbe Rube, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2011.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010.
- GARCIA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GALLART, Alejandro, Ab., “DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”, Escuela de Ciencias Jurídicas, Editorial de la Universidad Pontificia Católica de Quito, UPCQ, Año 2008.
- MERLO PEREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006.
- PÉREZ B. Raul A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008.

- ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001.
- TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004.
- www.encarta/diccionarioenciclopedico/Encarta2010/com

11. ANEXOS:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

E N C U E S T A

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema **" NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL"**

1. ¿Considera Usted, que en el Ecuador, se cumplen de forma imperativa con el orden constitucional, el principio de equidad jurídica en relación a los derechos de los empleadores y trabajadores?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

2. ¿Considera Usted, que las garantías de los derechos de los empleadores, está de conformidad a su autonomía y se respeta sus decisiones en el orden administrativo, operativo en el desarrollo productivo de la sociedad como de la nación ecuatoriana?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

3. ¿Cree Ud. que es necesario dotarle de mayores garantías a los empleadores y/o patronos en la toma de decisiones por el bienestar empresarial, industrial, productivo, comercial, y que los trabajadores cumplan con su eficacia en el desempeño de sus funciones laborales?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

4. ¿Considera Ud. que los responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral como son los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdos a los requerimientos empresariales?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

5. ¿Considera Usted, que debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

6. ¿Considera Usted, que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica?

   SI ( ) NO ( )

   ……
   ……
   ……
   ……

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

E N T R E V I S T A

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema **" NECESIDAD DE NORMAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, FACULTADES AL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD A SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL"**

1. ¿Considera Ud. que los responsables del desarrollo productivo y económico del país son los empleadores, que la fuerza laboral como son los trabajadores deben acatar las disposiciones de sus empleadores de acuerdos a los requerimientos empresariales?

   Su criterio personal:
   ……
   ……
   ……
   ……

6. ¿Considera Usted, que debe instaurarse una política de facultades al empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo, de conformidad a su estructura organizacional y empresarial, en beneficio de la economía empresarial, de los trabajadores como del país?

   Su criterio personal:
   ……
   ……
   ……
   ……

3. ¿Considera Usted, que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto a que los empleadores tomen decisiones de forma autónoma en cambios sustanciales en las modalidades y formas de trabajo, por el principio de proporcionalidad jurídica?

   Su criterio personal:
   ……
   ……
   ……
   ……

Gracias por su colaboración.

12. INDICE:

PORTADA

AUTORIZACIÓN II

AUTORÍA III

AGRADECIMIENTO IV

DEDICATORIA V

1. **TÍTULO** 1

2. RESUMEN 2

2.1. ABSTRACT 5

3. INTRODUCCIÓN 8

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL 10

4.1.1. La Sociedad 10

4.1.2. El Trabajo 12

4.1.3. Relaciones Laborales 14

4.1.4. Empleador y Trabajador 17

4.1.5. Derecho Laboral 20

4.1.6. Flexibilidad Laboral 21

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. El Sistema Laboral Ecuatoriano 23

4.2.2. Garantías al Sistema Laboral 28

4.2.3. El Sistema Productivo Laboral Ecuatoriano 34

4.2.4. Los Empleadores en el Desarrollo Nacional 39

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador, y las Garantías a los Empleadores 42

4.3.2. El Código del Trabajo y los Empleadores 48

4.3.3. Régimen Legal del Sistema de Autonomía de los Empleadores 62

4.3.4. Sistema Legal del Trabajo en el Ecuador 65

4.3.5. Análisis Jurídico de las Formas y Modalidades de Trabajo, su Autonomía de parte de los Empleadores 71

4.3.6. Legislación Comparada 77
5.- MATERIALES Y METODOS
5.1. Materiales 82
5.2. Métodos 83
5.3. Procedimientos y Técnicas 84
6. RESULTADOS
6.1. Presentación y Análisis de las Encuestas 87
6.2. Presentación y Análisis de las Entrevistas 100
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de los Objetivos 103
7.2. Contrastación de la Hipótesis 1106
7.3. Fundamentación Jurídica y Doctrinaria para la propuesta de Reforma Legal 107
8. CONCLUSIONES 111
9. RECOMENDACIONES 114
9.1. Propuesta de Reforma 117
10. BIBLIOGRAFIA 119
11. ANEXOS 121
12. INDICE 124