



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA



CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO EL SALARIO FAMILIAR”.

TESIS PREVIA A OPTAR
POR EL GRADO DE
ABOGADO

AUTOR:

Segundo Froilan Calle Calle

DIRECTOR:

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, Mg.Sc.

LOJA - ECUADOR
2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

CERTIFICO:

Haber revisado y dirigido la tesis denominada: "REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO EL SALARIO FAMILIAR", realizado por el postulante Segundo Froilan Calle Calle; por lo que autorizo su presentación ante las instancias respectivas.

Loja, abril de 2014



Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Segundo Froilan Calle Calle, declaro ser autor del presente trabajo de tesis titulado "REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO EL SALARIO FAMILIAR", y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

FIRMAS

:.....

AUTOR

: Segundo Froilan Calle Calle

CEDULA

: 0701706145

FECHA

: Abril 2014

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

Yo, Segundo Froilan Calle Calle, declaro ser autor de la tesis titulada "REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO EL SALARIO FAMILIAR". como requisito para optar al grado de ABOGADO, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el repositorio digital institucional.

Los usuarios pueden consultar los contenidos de este trabajo en el R.D.I, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los treinta días del mes de abril del 2014, firma el Autor.

FIRMA : 

AUTOR : Segundo Froilan Calle Calle

CEDULA : 0701706145

DIRECCIÓN : El Oro, Machala, calles 5 de Agosto y la Quinta

CORREO ELECTRÓNICO: segundo_calle@hotmail.com

TELÉFONOS: 072980763 - 0984724312

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mgs. Marcelo Armando Costa Cevallos

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

Dr. Mgs. Felipe Neptali Solano

Dr. PhD Galo Stalin Blacio Aguirre

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las autoridades de la Universidad Nacional de Loja por permitirme formarme en sus aulas.

Agradezco también a mi familia por su apoyo en este esfuerzo.

Del mismo modo agradezco a mis profesores y en especial a mi Director de Tesis.

Segundo Calle

DEDICATORIA

Agradezco a DIOS por haberme dado las fuerzas para lograr este objetivo y a mi familia por su comprensión y sacrificio

Segundo Calle

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
 - 2.1 ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1 MARCO CONCEPTUAL
 - 4.2 MARCO DOCTRINARIO
 - 4.3 MARCO JURÍDICO
5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1 MATERIALES UTILIZADOS
 - 5.2 MÉTODOS
 - 5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
6. RESULTADOS
 - 6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS
7. DISCUSIÓN
 - 7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
 - 9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS

1. TÍTULO

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PERMITIENDO EL SALARIO FAMILIAR”

2. RESUMEN

Mi tesis se motivó por cuanto el Estado protege a la familia como célula fundamental de la sociedad y le garantiza las condiciones morales, culturales y económicas que le garantiza las condiciones morales, culturales y económicas que favorezcan la consecución de sus fines, no obstante en el Código del Trabajo no se compensa con mayor remuneración al casado que al soltero.

Por lo que mi propuesta es que en el Código del Trabajo se incorpore una norma que fije el Salario Familiar, es decir una bonificación adicional a los casados que a los solteros para que de esta forma se proteja a la familia, esto se lo haría incrementando el salario básico unificado en un porcentaje adicional para aquel trabajador que tiene esposa e hijos.

2.1. ABSTRACT

My thesis was motivated because the State protects the family as the fundamental unit of society and guarantees the moral, cultural and economic conditions that guarantees the moral, cultural and economic conditions that favor the achievement of its goals, however in Labour Code is not offset by higher compensation to married to single.

So my proposal is that the Labour Code a rule set by the Family Wage is incorporated, ie additional to the married to the unmarried so that in this way the family protected bonus, this would increase unified base pay an additional percentage for a worker who has a wife and children.

3. INTRODUCCIÓN

La tesis final que presento en este informe que se realizó como una investigación documental se originó luego de la problematización respectiva, en la forma como se nos indicó durante toda nuestra Carrera.

El Código del Trabajo ecuatoriano adolece de insuficiencia jurídica al no establecer en su normatividad el Salario Familiar como la remuneración que corresponde al Trabajador y consecuentemente a su familia, he creído conveniente desarrollar este aspecto del régimen laboral ecuatoriano.

El tema tiene su justificación en el hecho de que si bien el Estado reconoce que la familia es la célula fundamental de la sociedad y que se le garantizará una remuneración justa para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia, en la práctica esto no ha sucedido, se ha normado sobre el salario mínimo vital y ahora el salario básico unificado, pero se ha olvidado del salario familiar que garantice el desarrollo de la familia en condiciones de satisfacer sus necesidades básicas.

Toda investigación se debe originar en la fase problematizadora conforme se

nos ha indicado en la Universidad Nacional de Loja, fase en la cual identifiqué la problemática social y jurídica que denuncié e investigué y que posteriormente fue aprobado el proyecto en la institución por las dependencias administrativas y docentes correspondientes.

Contiene, la investigación, conceptos que se originan en hablar sobre la importancia de la seguridad jurídica en las normas legales, pues como en el caso que investigo, no se garantiza a la familia, pues los solteros ganan en igual cantidad que los casados y quienes tienen hijos, por lo tanto, es menester que tengan un salario familiar.

Al ser mi investigación jurídica, debí analizar los preceptos constitucionales, legales e inclusive realicé un análisis de la legislación comparada para poder abordar nacional e internacionalmente mi investigación.

Luego de los referentes teóricos, también tuve que realizar una investigación empírica, es decir, aplicar una encuesta a diferentes Abogados para conocer su criterio sobre mi problemática.

Antes de presentar los resultados obtenidos por la encuesta, presenté los materiales y métodos utilizados en la planificación y ejecución de la

investigación, posterior a ello, ya en la discusión de resultados, presento los resultados obtenidos mediante la encuesta, la verificación de objetivos, la contrastación de hipótesis.

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

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

“Al hablar del derecho del trabajo, tenemos que indicar que este se encuentra relacionado con otras ramas jurídicas, es por ello que vale indicar que este campo es importante, no solo en la medida como introducción al estudio de toda clase de ciencia jurídica, sino mucho más aquí dado el carácter mixto, público y privado del derecho del Trabajo. En el campo del Derecho Público, son en general de gran interés doctrinal y positivo, por la mutua influencia y el apoyo de sus tendencias e instituciones, así mismo la parte dogmática de las Constituciones reservan importantes aspectos para los derechos del trabajador. La parte orgánica recibe igualmente influencias laborales, el Derecho del Trabajo, se encuentra relacionado con el Derecho Administrativo, con el Derecho Internacional, con el Derecho Penal, con el derecho Procesal, con el derecho Privado, con el Derecho Mercantil, también se encuentra relacionado con las Ciencias Sociales y dentro de esta con la Economía Política, Economía Social, La Sociología, La Moral, etc. se encuentra también en íntima relación con la filosofía del Derecho.

Si queremos hablar de los caracteres del Derecho Laboral, tenemos que decir que no hay unanimidad entre los autores, en cuanto a la determinación de cuales sean estos caracteres, es por ello que tenemos una variedad de conceptos. Esta variedad de opiniones es un punto importante como es de señalar la índole, la condición, el conjunto de rasgos o circunstancias en que se da a conocer este derecho como distinto de los demás, nos revela hasta

donde está en plena elaboración la doctrina laboral, convencidos de la trascendencia en previsión de estos caracteres por las consecuencias de que de ella se deducirán en todo este estudio, creo que el derecho del trabajo es un derecho nuevo, de protección y de tutela, de contextura mixta pública y privada, un derecho autónomo, de carácter predominante social, con notable intervencionismo administrativo, tiende a la codificación, a su constitucionalización a la universalización o internacionalización”¹

El derecho del trabajo se encuentra íntimamente vinculado con otras ramas del saber, dado su carácter mixto, participa de lo público trabajadores y empleados sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público; privado: bancos, cooperativas de ahorro y crédito, empleadas domésticas, trabajadores de la construcción, se relación con el Derecho Administrativo que regula las condiciones de admisión, estabilidad de aspecto disciplinario, con el Derecho Internacional Organización Internacional del Trabajo, OIT con el Derecho Procesal del Trabajo, entonces se acude al Código Procesal Civil, como norma supletoria, se encuentra relacionado con la Economía, Política, la Sociología, la Moral, con la Filosofía del Derecho. También puedo decir que se trata de un derecho nuevo, de protección y de tutela, para el trabajador, que constituye la parte débil de la relación laboral, de contextura mixta, público y privado. Derecho autónomo, predominantemente social, con notable intervencionismo administrativo.

¹ HIDALGO ANDRADE, Gabriel (2800) Apuntes de Derechos Laboral Ecuatoriano (teoría y práctica) en Wikilearning, www.wikilearning.com, desde Quito- Ecuador, acceso: (dd/mm/aa)

4.1.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

Son fuentes formales del derecho aquellos textos en los que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho de trabajo.

La Constitución de la República, Leyes y Reglamentos del Estado, y Contratos Colectivos. Los contratos individuales de trabajo son fuentes de la relación laboral aunque en sentido estricto no pueden considerarse como fuentes del Derecho.

Leyes y reglamentos del Estado. No debemos olvidar a los Tratados Internacionales

Es toda normatividad, que nace de la voluntad del legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución y que se haya publicado en el Registro Oficial. Los reglamentos han sido considerados en esta clasificación por tratarse de normas que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales emitidas por el presidente de la República y, en virtud de una delegación de éste, por los Ministerios de Estado cuyo ámbito de atribuciones se refiere al trabajo.

Aun cuando los reglamentos no deber ser considerados formalmente como fuentes del derecho laboral se los ha admitido en esta parte por su

importancia para en caso de ser necesario de aplicar a las disposiciones laborales.

Los reglamentos no son formalmente una fuente porque existen accesoriamente en una ley predeterminada. Por lo que es necesario recalcar que No hay reglamento si no hay una ley que exista sobre esa materia de regulación.

Los Contratos Colectivos.- Positivamente, los contratos colectivos tampoco existen sino por determinación de una ley que les reconoce vigor. No obstante, aceptamos, con fines didácticos que un contrato colectivo es una norma, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa.

La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo Contrato que se ha celebrado.

Estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector, de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

La legislación laboral crea un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación.

La Jurisprudencia.- Se entiende por jurisprudencia el criterio de forma reiterada, mantiene la Corte Suprema en sus fallos sobre determinado supuesto en materia laboral. En sentido amplio, la jurisprudencia está formada por las sentencias de los juzgados y tribunales, de forma que cada uno de ellos tiene su propia jurisprudencia.

Es así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar la norma

PRINCIPALES Y SUPLETORIAS

Las Fuentes Principales se encuentran constituidas por las siguientes: La Constitución de la República, el Contrato Colectivo de Trabajo. Los Acuerdos Internacionales, la Costumbre y la Jurisprudencia.

Las Fuentes Secundarias son: Los Código Civil, De Procedimiento Civil, La Analogía, la Doctrina Científica y la Equidad. La Constitución de la República es la Ley Fundamental del Estado que estructura las bases de la organización y determina el régimen de garantías. Se encuentra formada por dos partes: Orgánica y Dogmática.

La parte Orgánica comprende la estructura del Estado y trata de la soberanía y la forma de gobierno, de sus funciones, de los órganos de esas funciones y de las atribuciones de esos Órganos.

La Parte Dogmática se refiere a las garantías fundamentales, a los derechos individuales, a la familia, a la educación y a la Cultura, a la economía, al trabajo y a la Previsión social. Considero útil y necesario que por ser la Constitución la base sobre la que rige el Estado y las normas que velan por el desarrollo de sus integrantes, más aun por cuanto esta Carta Magna sienta los principios que contemplan el Derecho Laboral o del trabajo, digo que considero oportuno, dar una revisión muy rápida a las Cartas Magnas, que han contemplado el Derecho al Trabajo, así tenemos la Constitución Política del Estado 1929, que en su parte segunda. Título XIII, trata de las Garantías Fundamentales en su Art. 151 dice: “La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente los siguientes derechos” No 18 La protección del trabajo y su libertad.

A nadie se le puede exigir servicios no impuestos en la Ley.

La Constitución Política de 1945, en su Sección V que trata del trabajo y la Previsión Social dice: “Art. 148. El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la Ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

El Estado utilizará los recursos que este a su alcance, para proporcionar, ocupación a quienes carezcan de ella”²

La Constitución Política de 1946, en el Título II al hablar de las Garantías Sección I Garantías Generales, en su Art. 185, expresa: “El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares”.³

La Constitución Política de 1967, al tratar en su Capítulo Vi en lo que tiene relación al trabajo y la Seguridad Social, dice: “Art. 61.- El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente.

Prevendrá la desocupación, a fin de asegurar tal derecho. A nadie se le exigirá trabajos gratuitos no remuneraciones que no sea “dispuesto por la ley. En general todo trabajo debe ser remunerado”.⁴

La Constitución de la República del Ecuador de 1978, en su Sección Segunda que trata sobre el Trabajo dice “Art. 35.- El Trabajo es un derecho y un deber social, Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al

² IBIDEM, PÁG,73

³ IBIDEM , PÁG, 74

⁴ IBIDEM , PÁG, 79

trabajador el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa y a una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.⁵

La Constitución de la República del Ecuador de 1998, en su Art. 35, prescribía que, “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección de Estado, el que asegurará al trabajador, el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, se regirá por las siguientes normas fundamentales”. A continuación se enumeraba varios derechos del trabajo y del trabajador”.⁶

La Constitución de la República del Ecuador en vigencia en su Sección Octava, cuando de los Derechos del Buen Vivir, cuando habla de el Trabajo y Seguridad Social, en su Art. 33 prescribe: “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”.⁷

En cuanto tiene que ver con el trabajo ha evolucionado en forma notoria, se puede advertir que en las diferentes constituciones, a partir de la de 1945, se

⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones 1998

⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones

⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial Nro. 449, del 20 de octubre del 2008

han venido introduciendo una serie de modificaciones al Código de Trabajo, que tiene su nacimiento en la época de la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, la evolución en materia laboral es evidente y notoria.

4.1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO

Definición.- El contrato de trabajo es un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- Consensual: Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- Bilateral: Es aquel que impone derechos y obligaciones para ambas partes
- Onerosos: es aquel que tiene por objeto la utilidad de las dos partes
- Conmutativo: Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido
- Tracto sucesivo: Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo

Continuando con el desarrollo que me he permitido emprender creo muy importante previo a entrar al desarrollo en sí mismo de la segunda parte de este trabajo, hacer un paréntesis y tratar sobre el salario tanto en el desarrollo de la historia como en la actualidad.

Salario.- En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de construcción de un camino desde salitreas de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años A.C. Este camino fue llamado “Via Salaria”. Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. Esta parte era llamada “SALARIUM ARGENTUM” (agregados de sal). De allí viene la palabra “salario”. En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión “no vale su sal”. Es interesante notar que la sal no sólo se usaba para condimentar y preservar comida, si no también se usaba como antiséptico.

El **salario** es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornadas) Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno. Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tiene también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) “la garantía de un salario vital adecuado” es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que puede tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un dialogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Etimología.- Salario deriva del LATIN salarium, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro.

Características.- EN ECONOMIA se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o el rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia. Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por

hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Clasificación: el salario se clasifica de la siguiente manera:

a) Por el medio utilizado para el pago.

“Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo. Salario en especie (30%): es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código Laboral - depende de la legislación de cada país – en su Art. 231 determina que “el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable”⁸

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

b) Por su capacidad adquisitiva

Salario nominal: representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

⁸ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano- Derecho Individual.

Salario real: representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario.

De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: “el salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior”, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

c) Por su capacidad satisfactoria

Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

d) Por su limite

Salario mínimo: según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

Alimentación limite

Habitación

Vestuario

Transporte

Previsión

Cultura y recreaciones honestas

e) Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario

1. Salario personal: es el que produce quien sustenta la familia normalmente el padre
2. Salario colectivo: es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño pueden colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años
3. De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí

f) Por la forma de pago

Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de obra: cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

Factores determinantes:

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1. El coste de la vida

Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los

trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

2. La oferta de trabajo

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tiende a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

3. La productividad

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Esta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

4. Poder de negociación

La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional mas igualitario.

5. Calificación profesional del trabajador

En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

Concepciones teóricas

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomas de Aquino quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pueda subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que había un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un

puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas, se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el

trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró Jonh Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no el ahorro, en una economía.

El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo. Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo.

Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a

trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Considero oportuno que previo a entrar a estudiar el derecho en el Ecuador hacer una revisión a la evolución que ha tenido el derecho laboral en la historia mundial.

“El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el Libro de Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencia a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador”⁹

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua.

“Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las causales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrantes y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacia allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona

⁹HIDALGO ANDRADE, Gabriel , // Apuntes de Derechos Laboral ecuatoriano (teoría y práctica)//, Wikilearning, Quito 17 de marzo de 2008 disponible en: http://www.wikilearning.com/curso_gratis/apuntes_de_derecho_laboral_ecuatoriano_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica/26026 Acceso : (dd/mm/aa)

pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así ser su esclavo.

No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad. Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.”¹⁰

“Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de la cualidad humana,

¹⁰ IBIDEM, Hidalgo Andrade Gabriel

esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene la necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades “el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas: El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den su valor.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae

como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable artesanalmente a consecuencia se da el hecho socio económico llamado la Revolución Industrial”¹¹

“El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las maquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede resumirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

¹¹ IBIDEM. Hidalgo Andrade Gabriel

Edad Contemporánea: se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se encuentran establecidas.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que lo conocemos como el Derecho al Trabajo”¹²

“En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un periodo nunca mayor de las 6 horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya

¹² HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Obra citada.

Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada, los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos, peligrosos, incómodos o insaludables para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana la misma que se estableció como hemos visto en el periodo señalado.

Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se habían intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería y sería puesta en práctica como antigua ley de pobres.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes.

Aunque el principio de asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente afectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833.

Por otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el

aprendizaje del menor en condiciones más óptimas ya sea relacionada con su edad y fuerzas”¹³

“Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época,. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 21/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo más puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michocán, Veracruz) Panamá, con su ley de 1914 y Perú con la ley de 7/2/24, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio”¹⁴

“Suele afirmarse que las leyes indias son un precedente histórico de la moderna legislación laboral. Denominase así la recopilación de Cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Calos II de España el 18 de Mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, de la justicia de la guerra de la

¹³ HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Obra citada.

¹⁴ IBEDEM, Hidalgo Andrade Gabriel

hacienda y las penas aplicables a cada uno de quien se haya atrevido a osar la transgresión de ellas.

En las leyes de Indias España crio el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, son un resultado de una pugna y representan en cierta medida un gran victoria de los segundos. Otorgándoles ciertos derechos antes los primeros.

En las páginas de la recopilación la presencia de numeras disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la precepción efectiva del salario.

Las leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgullosos: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y políticas, no eran tratado como iguales pues no se les trataba como a los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar de una mejor manera todas las

actividades que realizan cada uno de los hombres, mientras se desarrollan en una comunidad”¹⁵

Se pueden caracterizar tres periodos en nuestra historia: El Colonial, el Republicano, hasta la expedición del Código Civil; y el que comienza con tal evento.

Ciertamente antes del periodo Colonial, las diversas parcialidades indígenas que poblaban nuestro territorio tenían también una estructura familiar un régimen de propiedad, pero no se puede hablar propiamente de un derecho civil, ya que las normas que regulaban todos esos asuntos eran más bien costumbres ancestrales y preceptos religiosos.

En la Presidencia de Quito, regían por una parte las Leyes especiales, de muy diversas épocas, por otra las Leyes de Indígenas, además de ciertas disposiciones y ordenanzas locales que las Audiencias y los cabildos podían formular y finalmente unas cuantas costumbres de origen indígena que se continuaron aplicando”.¹⁶

El derecho es una creación humana que aparece cuando la vida social ha alcanzado determinados niveles de desarrollo.

¹⁵ HIDALGO ANDRADE, Gabriel , // Apuntes de Derechos Laboral ecuatoriano (teoría y práctica)//, Wikilearning, Quito 17 de marzo de 2008 disponible en: http://www.wikilearning.com/curso_gratis/apuntes_de_derecho_laboral_ecuatoriano_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica/26026 Acceso : (dd/mm/aa)

¹⁶ LARREA HOLGUIN, Juan Ignacio Larrea, compendio de Derecho Civil, Corporación de estudios y Publicaciones 2da. Edición Quito 1976

El Derecho se expresa a través de un sistema de normas de conducta que tiene como fin principal regular la vida de los hombres al interior de su comunidad, de tal suerte que el derecho viene a constituir un instrumento que sirve para la satisfacción de múltiples necesidades humanas. Los hombres permanentemente y sin descanso dedican sus esfuerzos a satisfacer elementales necesidades de supervivencia, en otras palabras, el hombre como ser vivo que es, con la cooperación de todos los miembros de su comunidad actúa sobre la naturaleza buscando recursos que posibiliten su vida. Por eso con fundamento, Samuel Fuertes dice “El hombre es antes que nada, necesidad nutricia incesante”¹⁷

En este diario bregar del ser humano, con su trabajo creador obliga a la naturaleza a rendir frutos de toda índole. Vale eso si insistir que este proceso de producción no es aislado, el enfrentamiento con la naturaleza es una actitud humana colectiva.

El trabajo exige una orden que precisamente se lo alcanza por medio de la normatividad social. La necesidad económica vital se transforma en una urgencia de regulación jurídica y política. La producción de viese requiere que se establezcan normas jurídicas, que se creen instituciones administrativas y organismos judiciales.

La normatividad no puede ser creada al arbitrio de cualquier persona, sino que forzosamente debe responder a las exigencias históricas del proceso

¹⁷ LARREA HOLGUIN, Juan, ob, cit.

generado en el seno mismo de la vida social, vinculando estrechamente a ella, determinado por ella. En la sociedad surgida de los procesos económicos la que, según sus necesidades, crea el Estado y la Ley. Se vuelve entonces necesario reflexionar acerca de la creación del derecho, puesto que este estudio nos proporciona muchos elementos explicativos de la esencia del fenómeno jurídico.

4.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

“El Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empedor y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado. De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo como circunstancia con las peculiaridades de otras actividades distintas. A la materia que nos ocupa.

Entonces debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito. Luego esta actividad identificada con claridad se accede en mérito del esfuerzo invertido, como

decíamos, y por esto ésta tienen una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa. De manera tal que de esta definición, muy genérica ciertamente, nace el hecho original que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario.

Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho, en términos de MARTINEZ VIVOT-POZZO, como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.”¹⁸

Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad y el Continuidad. También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación.

PRINCIPIO PROTECTORIO

Se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

¹⁸ MARTINEZ VIVOT POZZO.

EL PRINCIPIO IN DUVIO PRO OPERARIO

Que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquellas que otorga mayor beneficio al trabajador.

EL PRINCIPIO DE LA NORMAS MÁS FAVORABLES

Que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto es el Art 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

PRINCIPIO DE PRIMICÍA DE LA REALIDAD

Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

PRINCIPIO DE BUENA FE

Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Los principios generales del Derecho cumplen una doble función: por una parte son fuentes supletoria del Derecho en ausencia de norma escrita o de costumbre, es decir, sirven para resolver los supuestos que ni la costumbre tiene previstos; y en segundo lugar, marca pautas para construir e interpretar dichas normas.

4.2.3. EL SALARIO

“En muchos países la legislación establece un salario mínimo para intentar prevenir la explotación laboral. Este salario mínimo es fijado por los Gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador, este salario se fija anualmente mediante un Decreto Ley y refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. En la actualidad (2007) son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones.

Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos”¹⁹

¹⁹ BIOCH, David <<Economics of Naci: Salt made the world go round>> Mr. Block Archive. Consultado

“Es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto”²⁰

“Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada periodo de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar”²¹

²⁰ Organización Internacional del Trabajador OIT

²¹ **Sitio Oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Agencia de la ONU que convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de promover el trabajo decente en el mundo.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. EL SALARIO FAMILIAR EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador en su TÍTULO II DE LOS DERECHOS, en su Sección Octava cuando habla del Trabajo y Seguridad Social, en su Art. 33 nos dice:” 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. Como se puede apreciar este precepto constitucional garantiza el derecho de todos los habitantes de este país el derecho al trabajo al que tenemos todos, actividad laboral a fin de que nos permita satisfacer las más elementales necesidades y claro está que nos permita realizarnos personalmente.

ESTABILIDAD LABORAL

El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su periodo de gestación y durante las doce semanas de licencia que tiene derecho según el artículo 153 y154 inciso segundo del Código del Trabajo que dice lo siguiente:

“Art. 153.- Inciso tercero. PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA.-

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”²²

La Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, respecto a la mujer embarazada en el Art. 27 literal c, señala: “Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del Certificado Médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a la falta de éste, por otro profesional de los centros de salud público. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.”²³

²² CÓDIGO DE TRABAJO, ART. 153

²³ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO , ART, 27 LITERAL C

“Art. 154.- SALVO EN LOS CASOS DETERMINADOS DEL ART. 172, de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional médico del Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social a la falta de este por otra facultativo”²⁴

Esta disposición está estipulada en el Art. 155 inciso tercero del Código del Trabajo que dice:

“Art.155.- En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles,- durante los nueve meses (9) posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas que se señalaran o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interino, o por acuerdo entre las partes.

Es importante aclarar que los nueve meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los nueve meses son desde que la madre regresa a las labores normales. En todo caso el horario especial de lactancia durará hasta que el niño o niña cumpla los nueve meses del nacido” ²⁵

²⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, ART. 154

²⁵ CÓDIGO DE TRABAJO, ART, 155

La Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, con respecto al periodo de lactancia, prescribe: Art. 33 “Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad”²⁶

4.3.2 EL SALARIO FAMILIAR

En la República Argentina tenemos una referencia de lo que es el salario familiar, que pretendemos estudiar para lo cual me ha permitido llegar a colación el siguiente texto:

Comienza el año 2010, nuevamente con la reanudación masiva de Empresas al Sistema Único de Asignaciones Familiares, SUAF arrancará una nueva etapa en la reformulación del pago de las asignaciones familiares. Por medio de la Resolución Nro. 496/2009 publicada en el Boletín Oficial, aprueba la incorporación Sistema Unificado de Asignaciones Familiares, SUAF, a partir del devengado febrero 2010. La normativa, aprueba que las empresas que, figuren con estado “habilitado”, sean incorporadas al Sistema Unificado de Asignaciones Familiares, SUAF, Para conocer la condición ante el organismo, los empleadores deben ingresar a la página de ases, gov, ar, sección “Autopista de Servicios- Empresas Incorporadas al Sistema Unificado de Asignaciones Familiares, SUAF. El marco normativo, establece como regla general que los empleadores que son ingresados al sistema

²⁶ LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, ART. 33

único no pueden abandonar, más las asignaciones familiares a su personal a través del Sistema Fondo Compensador. SFC.

A partir del sueldo devengado febrero 2010, se reanuda la incorporación masiva de empresas al régimen de cancelación directa, comienza una nueva etapa en la reformulación del pago de las asignaciones familiares.

Los trabajadores en relación de dependencia que perciben un sueldo inferior a \$4.800. Perciben el salario familiar. La reformulación de pago consiste en reemplazar el “viejo” Sistema de Fondo Compensador, SFC, por el Sistema Único de Asignaciones Familiares, SUAF. El Sistema Unificado de Asignaciones Familiares, SUAF es el sistema por el cual se abona en forma directa las asignaciones familiares a los trabajadores, a través del depósito en una cuenta bancaria que inclusive puede ser la cuenta sueldo del empleado. Siguiendo el estudio, considero muy oportuno hacer algunas anotaciones del derecho argentino y que tiene relación directa con el tema a desarrollarse.

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 EN PERÚ

“El artículo 2.2. De la Constitución del Perú establece dos conceptos distintos aunque relacionados. De un lado, el principio de igualdad ante la Ley que en esencia impide al Estado establecer diferencias irrazonables. De otro lado, el mandato de no discriminación, que impide tanto a los particulares como al Estado establecer toda y cualquier diferencia entre las personas basada en unos determinados motivos establecidos en la Constitución Política del Perú.”²⁷

Asimismo, hay que tener presente que el principio de igualdad de trato no sólo no tiene recepción legislativa en el Perú, sino que es antagónico con el mandato de no discriminación, que tolera las diferencias que no se basan en la lista de motivos de discriminación. ¿Para qué establecer un mandato de no discriminación por ciertas causas específicas si existe un principio de igualdad de trato, que más bien proscribe todas las diferencias irrazonables?

El Convenio Nro. 111 de la OIT se refiere exclusivamente a la discriminación en el empleo y la ocupación, señalando su naturaleza y alcances. Se trata de un documento de especial relevancia, pues establece estándares mínimos en esta materia. En él se define a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

²⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, ART. 2.2

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

4.4.2 EN REPÚBLICA DOMINICANA

El Código de trabajo de la **REPÚBLICA DOMINICANA** Ley 16-92” establece textualmente en su artículo 192 el salario como la Retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El mismo párrafo de este mismo artículo, dice que el salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado.

Se establece igualmente en el salario pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador y por cualquier otro beneficio que obtenga por su trabajo. Esto nos quiere decir que el trabajador no solo puede ser pagado en dinero metálico sino también por medio de cualquier especie que le genere al trabajador un beneficio.”²⁸

4.4.3 EN ARGENTINA

“En Argentina, se denomina “Salario Mínimo, Vital y Móvil”, el cual es fijado por el Ejecutivo y acordado por el “Consejo del Salario” (compuesto por gremios, empresarios y funcionarios del gobierno).

²⁸ CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, Ley 1692, Art. 192

Antes del 1er de agosto del 2008 el salario mínimo era \$980 (pesos argentinos) por mes. Fue aprobado elevarlo de \$980 a \$1.200 a partir del 1er de agosto de 2008 y a \$1.240 en diciembre del 2008. Así mismo, el valor mínimo por hora para los trabajadores jornalizados es a partir de agosto de 2008 de \$6 y \$6,2 desde diciembre de 2008.

Tipo de Cambio \$3,80/US\$ 1 (julio de 2009)”²⁹

4.4.4 EN BRASIL

“El salario mínimo en Brasil (en portugués salário mínimo) se fija para periodos de un año y su periodicidad de pago es mensual. A partir de febrero del 2009, el salario mínimo es de 465 reales, es decir unos 280 dólares USA o unos 170 euros” ³⁰

²⁹ CÓDIGO DE TRABAJO DE ARGENTINA

³⁰ CÓDIGO DE TRABAJO DEL BRASIL

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Como toda investigación, en la mía tuve que recurrir a la utilización de varios materiales entre los cuales constan los materiales que se utilizan como equipo de oficina o estudio académico, por ello utilicé, hojas de papel, impresora, la computadora y todos los demás implementos de oficina.

En la investigación de campo se aplicaron a los Abogados en libre ejercicio encuestas para lo cual necesité papel y me serví de una copiadora. En cuanto a los métodos utilizados son aquellos que ofrece la investigación científica, a saber:

El método científico, es un método general de conocimiento que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

El método deductivo me permitió abordar el estudio de los conocimientos generales de las instituciones jurídicas abordadas y poder comprender los conocimientos particulares.

El método inductivo permite conocer la realidad del problema a investigar

partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, es decir me permitió conocer inversamente las instituciones estudiadas con lo cual se alcanza el tratamiento global y general.

El método descriptivo permite realizar como su nombre lo indica una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar la inseguridad jurídica que se provoca cuando no existe el salario básico familiar.

Otro método muy utilizado es que me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos, es decir, el método materialista histórico.

El método analítico por su parte permite estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar los efectos que se producen por la falta de regulación del salario familiar en el Ecuador.

La investigación realizada es de aquellas documentales que hacen mayor referencia y relevancia a las citas bibliográficas ya que son instituciones jurídicas que han sido estudiadas por teóricos desde hace muchas décadas.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas, luego de lo cual y a través de las que pude recolectar información

doctrinaria, así mismo mantuve una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la encuesta.

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

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas al Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.

La encuesta que apliqué a los Abogados en libre ejercicio, fue diseñada en base a los objetivos que formulé en el proyecto de investigación y la hipótesis que guió la investigación general.

De este modo pude lograr diseñar la respectiva encuesta que fue aplicada como he dicho a los Abogados porque se trata de una reforma legal.

PRIMERA PREGUNTA

¿Tiene conocimiento sobre el régimen legal que regula el salario mínimo en el Ecuador?

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Segundo Calle
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

La población encuestada en forma universal, esto es el 100% de los encuestados afirman conocer sobre el régimen legal que regula el salario mínimo o básico en el Ecuador, justamente la institución jurídica que es materia de mi investigación

ANÁLISIS.

El conocimiento de los encuestados es básico para asegurar el éxito de mi investigación, pues su conocimiento permitirá que pueda contar con mejores elementos que concluirán en la propuesta que al final presentaré.

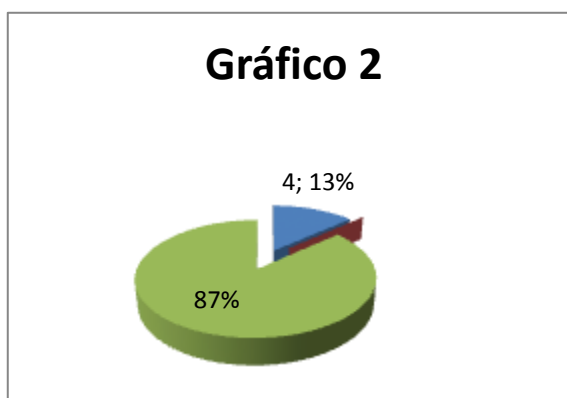
SEGUNDA PREGUNTA

¿Conoce usted la definición del salario familiar?

INDICADORES	f	%
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

Autor: Segundo Calle

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Conforme se puede observar la mayoría de Abogados encuestados no conocen la definición legal de salario familiar, quienes representan el 87%, mientras que aquellos que sí conocen el término salario familiar, solamente significan el 13% de mis encuestados.

ANÁLISIS

El Salario básico familiar es una institución jurídica desconocida en el Ecuador justamente porque no está regulada, esa situación hace que los Abogados indiquen no conocer la definición de salario familiar, aunque veremos más adelante que sí conocen de lo que se trata.

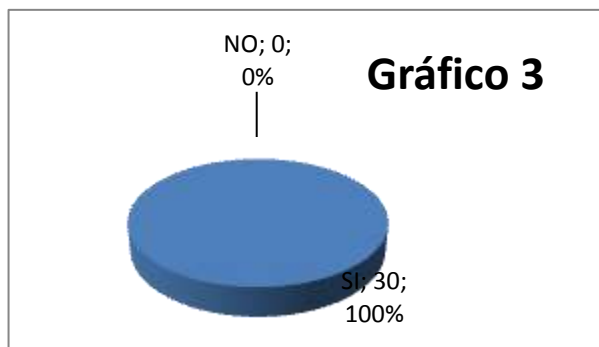
El otro porcentaje de la población investigada que sí conoce es por cuanto ha leído de alguna otra legislación.

TERCERA PREGUNTA

¿Piensa usted que los trabajadores que tengan esposa y uno o más hijos deberían tener mayor remuneración que los trabajadores solteros que no tienen esposa ni hijos?

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Segundo Calle
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

La población absoluta investigada que representa la mayoría universal, es decir, el cien por ciento de la población investigada contestó la pregunta en forma afirmativa.

ANÁLISIS

Las personas encuestadas consideran al igual que yo, que los trabajadores solteros deberían tener mejores ingresos que los trabajadores casados.

CUARTA PREGUNTA

¿Estima usted que el salario familiar que consiste en que el trabajador casado gane más que el soltero se contemple en el Ecuador?

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Segundo Calle
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

La mayoría absoluta contesta afirmativamente a la pregunta formulada, pues al saber que es el salario familiar están de acuerdo con su regulación.

ANÁLISIS

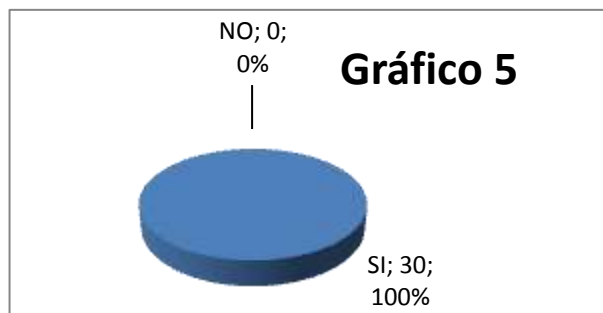
Comparto plenamente con el criterio mayoritario de los encuestados toda vez que en el Código del Trabajo debería regularse el salario familiar.

QUINTA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo con reformar el Código del Trabajo para contemplar el salario familiar?

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Segundo Calle
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar con claridad que nuevamente la mayoría absoluta de la población investigada, es decir, el 100%, están de acuerdo con mi propuesta de reforma legal.

ANÁLISIS

La población investigada concuerda con mi criterio de reformar el Código del Trabajo para permitir que los casados tengan mayor remuneración que los solteros es decir, el salario familiar.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Corresponde en este apartado de mi tesis referirme a la verificación de los objetivos propuestos en la planificación e inicio de mi tesis de Abogacía. Al iniciar la problematización de mi proyecto inclusive, me planteaba ya ciertos objetivos que fueron delineados y redactados en mejor forma una vez planificada la investigación mediante la cual presenté el proyecto con los objetivos e hipótesis y luego fueron aprobados debidamente por la Universidad Nacional de Loja.

De esta forma, el objetivo general el cual fue redactado de la siguiente manera:

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y de opinión sobre el régimen legal que regula las remuneraciones del trabajador.

Este objetivo lo pude verificar a lo largo de toda mi investigación determinación la realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente las definiciones constantes en la legislación ecuatoriana y la conceptualización se realizó en los marcos

conceptual y doctrinario.

Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el desarrollo de la revisión de la literatura presentado.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos y transcribirlos en su orden, así:

- Establecer la falta de regulación en el Código del Trabajo del Salario Familiar.

Para la verificación de este objetivo lo critiqué en el estudio constante en el marco jurídico, cuando realicé el estudio sobre las normas legales mencionadas en el objetivo verificado.

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

El siguiente objetivo estuvo redactado de la siguiente forma:

- Determinar que existe la necesidad de regular el salario familiar en el Código del Trabajo.

Para la verificación de este segundo objetivo específico planteado, luego de la aplicación de las encuestas, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues todos los encuestados manifestaron que existe la necesidad reformar el Código del Trabajo, en el sentido que propongo.

Ante esta situación y por cuanto durante toda la investigación he identificado la problemática y sustentado la respuesta, acompañado del criterio de los encuestados, este objetivo ha sido verificado.

En cuanto al siguiente objetivo, estuvo redactado de la siguiente forma, obsérvese:

- Realizar una propuesta de reforma al código del trabajo estableciendo el salario familiar.

Del mismo modo de acuerdo a las versiones obtenidas en el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este tercer

objetivo planteado en la presente investigación.

Por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificarlo aún más al presente, con la aplicación de las encuestas, cuyo análisis me permitió idear de mejor forma la propuesta que la incluiré en el punto respectivo.

Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente me ha sido posible la verificación de último objetivo específico.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar la contrastación de la hipótesis que me formulé al iniciar mi investigación la cual se estipuló de la siguiente forma:

- El Código del Trabajo no regula el Salario Familiar por ende desprotege a la familia vulnerando los derechos de los miembros de familia, por lo que debe superarse mediante reforma.

Los encuestados al contestar las preguntas cuarta y quinta de la encuesta aplicada, mayoritariamente coincidieron en indicar que se debe proceder a reformar el Código del Trabajo consagrando el salario familiar.

8. CONCLUSIONES

Como conclusiones de la presente investigación puedo presentar las siguientes:

- El Trabajo es un deber y un derecho humano que en la Constitución de la República del Ecuador se ha garantizado.
- La Familia es la célula fundamental de la sociedad y es obligación del Estado protegerla.
- El Salario familiar es un derecho de los trabajadores con familia para poder proteger a sus miembros del hogar.
- Los trabajadores que tienen hijos y esposa merecen y necesitan mayor remuneración que los trabajadores solteros.
- La mayoría de las personas investigadas a través de la encuesta estima necesario que se reforme el Código del Trabajo para estipular el salario familiar.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Que los miembros de la Asamblea Nacional procedana la modernización de la normativa jurídica aplicable a los trabajadores en general.
- Que, la Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, y cada Colegio de Abogados organicen seminarios, y talleres de capacitación dirigidos a sus socios, cuyas temáticas versarán sobre el Derecho Laboral.
- Que es necesario que se estipule el salario familiar en la legislación laboral ecuatoriana.
- Que se expidan reformas al Código del Trabajo para que los trabajadores con familia puedan percibir una mejor y mayor remuneración.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que, es deber primordial del Estado garantizar el bienestar de la familia ecuatoriana.

Que, los trabajadores con familia deben tener una remuneración adicional por ser miembros y responsables de sus familias.

De conformidad al numeral 6 del Art. 120 de la Constitución:

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art.- 1.- En el Art. 13 agréguese un inciso que dirá:

El trabajador que justifique vivir en su hogar y tener uno o más hijos, se considerará trabajador jefe de familia y por lo tanto percibirá el 20% adicional del Salario Básico Unificado.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los cinco días del mes de febrero del 2014.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ARMENDARIZ DE ESTRELLA, Paulina. Diplomado Superior en Mediación. Universidad Central del Ecuador. Documento de estudio.
- BELELLA, Cesar. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Imprenta Universidad Central del Ecuador. Quito 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires. 1975.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. 2012. Quito Ecuador. Corporación y Editores MYL.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Ecuador.
- COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario Jurídico.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1998.
- DEL BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1988
- GARCÉS NAVARRO, Carmen Helena; y OSPINA DUQUE, José Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo. Mc Graw Hill, Colombia, 1999.
- GARCÉS NAVARRO, Carmen Helena, y, OSPINA DUQUE, José Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Mc Graw Hill, Colombia, 1999. Pág. 67.

- GIL ECHEVERRY, Jorge, La Conciliación Extrajudicial y la Amigable Composición, Editorial Temis S.A., Colombia 2011
- GUERRERO, Figueroa Guillermo, Manual de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editoria Leyer, Colombia, 2007. Pág. 572.
- JUAN PABLO II, Laborem Exercens, 7ª Edición (sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM), 1982
- MALDONADO ZEVALLOS. Vicente. Documento entregado en la Maestría en Arbitraje y Mediación. Módulo El Convenio Arbitral.
- MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Ecuador, 2011.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957.
- PÍA RODRÍGUEZ, Américo. Revista Jurídica, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.
- PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Pomia. México D. F. Año 1994.
- POTOBSKY, Geralo W. Von. "El sistema canadiense de conciliación obligatoria", en la revista Derecho del Trabajo. 1957.
- SALCEDO Verduga , Ernesto, La Materia Transigible en la Mediación y los Efectos del Acta de Mediación, Ecuador, 2007
- TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador, 1987.
- ZAMORA y CASTILLO, Luis Alcalá. CABANELLAS DE TORES, Guillermo .Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Heliastra S.R.L.

Buenos Aires Argentina.

- www-mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm
- www.amazon.com
- www.google.com

11. ANEXOS

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

Estimado encuestado (a)

Me encuentro realizando mi tesis de grado, previo a la obtención del Título de Abogado, razón por la cual le solicito muy comedidamente contestar la siguiente encuesta:

¿Tiene conocimiento sobre el régimen legal que regula el salario mínimo en el Ecuador?

Si () No ()

Porque.....

¿Conoce usted la definición del salario familiar?

Si () No ()

Porque.....

¿Piensa usted que los trabajadores que tengan esposa y uno o más hijos deberían tener mayor remuneración que los trabajadores solteros que no tienen esposa ni hijos?

Si () No ()

Porque.....

¿Estima usted que el salario familiar que consiste en que el trabajador casado gane más que el soltero se contemple en el Ecuador?

Si () No ()

Porque.....

¿Está usted de acuerdo con reformar el Código del Trabajo para contemplar el salario familiar?

Si () No ()

Porque.....

ÍNDICE

Contenido

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO	7
4.1.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	9
4.1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	15
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	27
4.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	27
4.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	39
4.2.3. EL SALARIO	43
4.3. MARCO JURÍDICO.....	45
4.3.1. EL SALARIO FAMILIAR EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	45
4.3.2 EL SALARIO FAMILIAR	48
4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA	50
4.4.1 EN PERÚ	50
4.4.2 EN REPÚBLICA DOMINICANA	51
4.4.3 EN ARGENTINA	51
4.4.4 EN BRASIL	52
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	53
6. RESULTADOS	56
6.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.	56
7. DISCUSIÓN.....	62

7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	62
7.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	65
8.	CONCLUSIONES.....	67
9.	RECOMENDACIONES	68
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA.....	69
10.	BIBLIOGRAFÍA	71
11.	ANEXOS	74
ÍNDICE	76