UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

"Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo"

TESIS PREVIA A OBTENER EL TITULO DE ABOGADA

AUTORA:

Sonia Estela Jiménez Chamba

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Luis Orlando Ortega

LOJA – ECUADOR

2013

AUTORIZACIÓN

Dr. Luis Orlando Ortega H. Mg. Sc.
CATEDRATICO DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÌDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

C E R T I F I C A:

Haber dirigido y revisado prolijamente la presente Tesis previa a la obtención del Título de Abogada, Titulada. **"NECESIDAD DE TIPIFICAR COMO DELITO LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA CUANDO SE LES OBLIGA A JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"** por lo que autorizo su presentación ante la Autoridad Académica y el tribunal de Grado correspondiente.

Loja, Febrero del 2013

Dr. Luis Orlando Ortega H. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo Sonia Estela Jiménez Chamba declaro ser autora (a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTORA: Sonia Estela Jiménez Chamba

FIRMA: .....

CÉDULA: 1900407444

FECHA: Loja, Julio del 2013

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

Yo, Sonia Estela Jiménez Chamba declaro ser autor (a) de la Tesis titulada: **NECESIDAD DE TIPIFICAR COMO DELITO LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA CUANDO SE LES OBLIGA A JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**" Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADA**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 del mes de julio del dos mil trece, firma el autor.

FIRMA:.....
AUTORA: Sonia Estela Jiménez Chamba
CÉDULA: 1900407444
DIRECCIÓN: Zamora chinchipe
CORREO ELECTRÓNICO: melkicham:1975@hotmail.com
TELÉFONO:3035007 CÉLULAR: 0991512501

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: dr. Luis Ortega

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Guido Gonzalez	**(Presidente)**
Dr. Mario Guerrero	**(Vocal)**
Dra. María León	**(Vocal)**

DEDICATORIA

A MIS PADRES.

Luz Graciela Chamba Rodríguez
Luis Alberto Jiménez Rivas.

Ejemplo de superación, animados siempre por la esperanza, depositaron en mi su confianza, cariño y apoyo sincero con la ilusión que todo padre tiene por ver a sus hijos realizados. A ustedes queridos padres dedico este trabajo, que espero represente la razón de sus sacrificios. Que Dios los Bendiga Siempre.

A MI ESPOSO

Melki Manuel Chamba Rodríguez

Alegre compañero, que compartes mis momentos de alegría y adversidad, siempre con la esperanza de lograr las consecuencias de aquel sueño que juntos nos proyectamos. El presente trabajo que con todo cariño te dedico, sin duda constituye el inicio en mejores condiciones para nuestra proyección.

A MI HIJA

Jesly Jamilex

Tierna e inocente criatura, que llegaste y alegraste aún más mi existencia, eres la razón de mis planificaciones, encanto maravilloso, que orienta y permites que mis pensamientos se transformen en acciones.

A MIS HERMANOS

Compañeros y amigos desde la infancia, testigos idóneos de mis actuaciones, comprensivos y luchadores.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a los distinguidos Catedráticos del Área Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, por su noble acción de compartir sus conocimientos y experiencias profesionales con la juventud, que aspiramos a través de nuestra formación profesional, contribuir al desarrollo y transformación objetiva de nuestra sociedad.

Mi profundo y especial reconocimiento al Dr. Luis Ortega, por su valiosa colaboración en la dirección de la presente Tesis, me proporciono su apoyo y amistad, así como su tiempo para la realización de mi más grande deseo.

Sonia Estela Jiménez Chamba
EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA
AUTORIZACION
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS
DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
ABSTRACT
3 INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1 MARCO CONSEPTUAL
4.1.1. Derecho Social.
4.1.2. Evolución e historia del derecho de Trabajo
4.1.3. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador
4.1.4. Conceptualizaciones de Derecho del trabajo
4.1.5. Denominación
4.1.6. Elementos del Contrato de Trabajo
4.1.7. Contrato Individual del Trabajo
4.1.8. Clasificación del contrato de trabajo
4.1.9. Partes del contrato de trabajo
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. Principios Generales y constitucionales
4.2.2. Trabajo y Seguridad Social en la Constitución de República del Ecuador
4.2.3. Garantías de la Remuneración
4.2.4. Remuneración por horas suplementarias y Extraordinarias
4.2.5. Remuneración por horas: Diarias, semanales y mensuales
4.2.6. Remuneración semanal, por hora y por obras
4.2.7. Anticipo de remuneración por obra completa
4.2.8. Derecho a una remuneración integra
4.2.9. Salario básico unificado
4.2.10. Salario básico sectorial
4.2.11. Salario y sueldo
4.2.12. Estipulación de sueldos y salarios
4.3. MARCO JURIDICO
4.3.1. Principios Generales
4.3.2. Principios del derecho de trabajo
4.3.3. Formas de trabajo y su retribución
4.3.4. Clasificación de la Jornada de trabajo
4.3.5 División de la jornada

4.3.6. Duración del descanso
4.3.7. Las Vacaciones Anuales
4.3.8. Explotación Laboral
4.3.9. LEGISLACION COMPARADA
5. MATERIALES Y METODOS
6. RESULTADOS
6.1. INVESTIGACION DE CAMPO
6.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas
6.1.2. Presentación y análisis de los Resultados obtenidos mediante la entrevista
6.1.3. Estudio de Casos
6.1.3.1. Primer caso
6.1.3.2. Segundo caso
6.1.3.3. Tercer caso
7. DISCUSIÓN
7.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS
7.1.1. Verificación de Objetivos
7.1.2. Contrastación de Hipótesis
7.1.3. Fundamentos Jurídicos que sustenta la Propuesta de reforma al Código Penal
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. Proyecto de reforma al Código Penal y Código de Trabajo
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS.

INDICE.

1. TÍTULO:

‘’NECESIDAD DE TIPIFICAR COMO DELITO LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA EN RELACION DE DEPENDENCIA CUANDO SE LES OBLIGA A JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO’’

2. RESUMEN

En el Régimen Laboral Ecuatoriano se regula la prestación de servicios de la clase obrera; para que pueda realizarlo de conformidad a lo previsto, pues que en su proceso histórico se ha venido regulando la jornada de trabajo, que al inicio del Siglo XX eran exageradas las horas semanales, llegando en la actualidad a establecerse que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias y cinco semanales con descansos forzosos en los días sábados y domingos y descanso obligatorio en los días festivos; reconociendo el Derecho Laboral horas suplementarias y extraordinarias con recargos del cincuenta por ciento en los días ordinarios y el cien por ciento por los días forzosos; con un límite de cuatro horas diarias y no más de doce semanales.

La explotación del trabajador en nuestro país, por parte de los empleadores es un hecho que no puede ser desconocido en la sociedad, en tanto y cuanto afecta al trabajador y la trabajadora, a su entorno familiar, local, parroquial, cantonal y nacional; y las consecuencias que implica el exceso de trabajo en la figura de la explotación que atenta contra la fuerza del trabajador y la trabajadora y el aspecto socio jurídico y psíquico; sin lugar a dudas, pues el comportamiento de los empleadores, consiste en los abusos con la clase dependiente en labores que exceden de la jornada prevista en la Ley, sin reconocimiento remunerativo alguno para la clase obrera, tanto de menores como mayores de edad, lo que atenta a sus derechos, que por varios motivos o razones y consecuencias no son exteriorizados en reclamos

formales en el orden judicial y la falta de control de las autoridades administrativas.

Por lo que en rigor es necesario incorporar al Código Penal una norma que tipifique como delito la explotación de los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia, cuando se establezca la explotación laboral, debiendo para el efecto establecer sanciones en el acto progresivo por la explotación de la clase obrera en el país ya que esta explotación constituye un acto ilegal que no está contemplado en la ley y por lo tanto debe ser sancionado.

ABSTRACT

In the Ecuadorian labor regulates the provision of the working class, to be conducted in accordance with plans, therefore, that in its historical process has been regulating the working day, that at the beginning of the twentieth century were exaggerated hours a week, arriving at the present time to provide that the ordinary working day is eight hours daily and five weekly breaks forced on Saturdays and Sundays and on compulsory public holidays; recognizing labor law overtime and special surcharges to fifty percent in the regular days and one hundred percent on forced, with a limit of four hours a day and not more than twelve per week.

The exploitation of workers in our country by employers is a fact that can not be unknown in society, as long as it affects the workers, their family, local, parish, cantonal and national and consequences arising from the excess labor in the figure on the farm which threatens the strength of the workers and the legal and socio psychological aspect, no doubt, because the behavior of employers, is to abuse the class dependent work in excess of the day under the law, without any recognition paid to the working class, both young and old age, which violates their rights, which for various reasons or reasons and consequences are not externalized in formal complaints in the order and lack of judicial control of administrative authorities. So strictly speaking it is necessary to incorporate into the Criminal Code, a provision criminalizing the exploitation of workers in a dependent relationship,

when the exploitation of labor, the effect being to establish penalties in the event-by-farm of the working class in the country since this operation is an illegal act that is not covered by law and therefore must be punished.

3. INTRODUCCIÓN

El tema escogido para el desarrollo de la presente tesis tiene por título **“NECESIDAD DE TIPIFICAR COMO DELITO LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA, EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA CUANDO SE LES OBLIGA A JORNADAS DE TRABAJO SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**”

La presente tesis, trata de ayudar a los estudiantes, docentes autoridades y en general a los profesionales en el libre ejercicio a descubrir las verdaderas causas y consecuencias que encierran los fenómenos de la explotación laboral, tanto desde el plano social y principalmente desde el plano legal, que se manifiesta en las incongruencias que presenta la aplicación de la Ley al momento de juzgar las infracciones.

Pretende además descubrir y orientar cuales son las verdaderas acciones que hay que tomar para prevenir controlar y sancionar las infracciones de la explotación laboral dentro del Régimen Jurídico Penal en nuestro país, en procura de reforzar el juzgamiento de quienes han incurrido en estas infracciones.

La Explotación Laboral, es el fenómeno oculto en la sociedad trasciende fronteras, que se constituye la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales que limitan total y parcialmente el

reconocimiento del goce y ejercicio de tales derechos: acción y omisión que dejan secuelas a corto y largo plazo en la vida de los y las trabajadoras u obreros y de su familia, sintiéndose inseguros de sí mismos, incompetente en el desenvolvimiento en las actividades sociales, laborales y económicas, tanto en el ámbito público y privado, a esto se complementa el incremento de las horas en las jornadas diarias de trabajo.

La odiosa discriminación con el advenimiento de las clases sociales; se ha determinado la explotación laboral de unos pocos contra la mayoría, esta actitud arbitraria inhumana, causada por la burguesía en contra del proletariado, representada por los explotadores en contra de los humildes de este país, donde se encuentran justamente los trabajadores u obreros en general, que en este sistema capitalista de miseria y opresión venden su fuerza de trabajo como una mercadería a favor del patrón o empleador, han determinado que estos ricos cada día se vuelvan más ricos y los pobres cada vez más pobres.

En este sistema de atraso y de dependencia, que mantiene aún rezagos del Régimen Feudal se podría determinar que el “hombre es el lobo del hombre”, los trabajadores y obreros son víctimas de injusticia, sus conquistas y reivindicaciones ganadas con su sacrificio como sacrificio de su propia unidad organización y lucha. Razón por la cual se propone desarrollar el presente trabajo investigativo de carácter socio-jurídico, en la Revisión de Literatura la he dividido a mi presente tesis de la siguiente manera; en Acopio Teórico, Acopio Empírico; y, Síntesis de la Investigación Jurídica; en

la REVISIÓN DE LITERATURA, se hace referencia a un Marco Conceptual, respecto del ámbito del trabajo, las relaciones de trabajo, recogiendo conceptualizaciones importantes del mundo del trabajo; un segundo contenido un Marco Doctrinario, haciendo un amplio estudio de lo que corresponde al sistema laboral en nuestro país, su desarrollo y como se presentan los diferentes aspectos relacionados con la Explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el código de trabajo; y un Marco Jurídico, en el que se establece los aspectos relacionados a las garantías y derechos de los trabajadores en relación de dependencia, su vulnerabilidad por parte de los empleadores; y que es necesario el estudio jurídico y normativo para tomar las acciones encaminadas a garantizar los derechos de los trabajadores en el Ecuador; a continuación los Resultados de la Investigación de campo, a través de la presentación y análisis de resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas, de igual forma presento, la casuística, en la que hago constar un estudio de casos con respecto al pago o indemnización de las horas suplementarias y extraordinarias de trabajo. A continuación he realizado la verificación de objetivos, la contrastación de la hipótesis y presento los fundamentos jurídicos del proyecto de reforma; y finalmente el último he tomado en cuenta las respectivas conclusiones y recomendaciones y propuestas de reforma, finalmente pongo a consideración el desarrollo de mi trabajo investigativo el mismo que sirva como una base al desarrollo de nuestros proyectos de investigación encaminados a la solución del presente problema planteado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Para tener una idea más acertada del tema investigado, el mismo que se denomina "**Necesidad de tipificar como delito a la explotación del trabajador y la trabajadoras en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo"** es precisó partir de la conceptualización pertinente a la temática en estudio:

4.1.1. Derecho Social.

"Las explosiones violentas de la población obrera presionaron con tal fuerza y vigor sobre el estado liberal, que este no puede continuar indiferente y empezó por adoptar medidas legislativas que contemplaban las nuevas relaciones de trabajo creadas por el industrialismo y pretendían remediar los dolorosos efectos del laissez faire, laissez passer, en que antes, y por mucho tiempo, se había inspirado.

La intervención del Estado se orientó, en un primer momento, a satisfacer las exigencias propias del obrerismo e hizo de la protección del obrero, el objeto cardinal de la nuevas leyes para abarcar a otras especies de trabajadores, como los empleados, los artesanos, la gente de mar, el servicio doméstico, los trabajadores autónomos, alguna parte de los

servicios del Estado y más entes públicos; en una tercera etapa, que cronológicamente coinciden con la expansión de las leyes laborales, surgieron las leyes a favor de los campesinos, niños, niñas, adolescentes, mujeres, familia, medio ambiente, minorías étnicas, personas con discapacidad, etc.

La denominación del Derecho Social es el conjunto de principios, normas e instituciones, encaminados a remediar los males que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo y a la injusta distribución de las riquezas, con el objeto de establecer un orden; mejor o más brevemente, el conjunto de los principios, normas e instituciones encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de las riquezas".[1]

A mi criterio el Derecho Social está dirigido a proteger a la clase menos favorecida como es la obrera que se rige por el derecho del trabajo, ya que todas las desastrosas consecuencias de la mala organización del trabajo e injusta distribución de la riqueza por que las relaciones laborales, deben resolverse en un campo legal que lo enmarcamos como derecho laboral.

4.1.2. Evolución e Historia del Derecho de Trabajo.

"El trabajo evoluciono desde que el hombre ocupo 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, sino una manera de disciplinar a

[1] TRUJILLO, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Tomo I. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 7 y 8.

nuestros primeros padres por desobediencias 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 subordinación respecto a alguien, solo 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, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades"[2].

4.1.3. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

"El Derecho Laboral, que surge en el Ecuador coetáneamente al pronunciamiento del 9 de julio de 1925, es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales. Entre los primeros, hemos destacado el desarrollo industrial, que genera y organiza la clase obrera en condiciones de reclamar sus derechos. Entre los internacionales, debemos enumerar; la Revolución Rusa que alienta y vigoriza el socialismo mundial; la creación de la comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo; la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo; el auge del "problema obrero" en Estados Unidos y Europa, en la primera postguerra; y la proclamación de

[2] www.monografiass.com.

que, “El obrero de la liga de las Naciones es el establecimiento de la paz, y ésta no podrá realizarse si no sobre las bases de la justicia social.

A sí mismo, 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 del Génesis aparece el trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias 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 sobre vivencia, 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.

Las Primeras Leyes Obreras. “**Esta Primera Ley Obrera**, sancionada por el Presidente Vaquerizo Moreno el 11 de Septiembre de 1916, establece que todo trabajador, sea de la naturaleza que fuere, “no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta legales”, expresando que ninguna convención contractual podrá ser alegada por el patrón, para violar tal limitación. Luego regula la bonificación por horas excedentes de trabajo,

diurno y nocturno, y el servicio por turnos. Finalmente preceptúa que el desahucio del contrato de trabajo, deberá ser notificado con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios.

Esta primer ley obrera ya defiende el derecho de los trabajadores que no deberán trabajar por más de ocho horas diarias y seis a la semana, quedando exentos de trabajo los días domingos y festivos, también les regula la bonificación por horas extras, diurnas; nocturnas y el trabajo por turnos, también defiende y ordena que el desahucio debe ser notificado por lo menos con treinta días de anticipación y pagar con daños y perjuicios.

La Segunda Ley Obrera, sancionada por el Presidente Tamayo el 22 de Septiembre de 1921, contiene las normas "sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo". Su reglamento se expide el 29 de abril de 1922. Esta Ley de extraordinaria importancia, determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero, y por patrón, incluyendo al estado y a las entidades de derecho público. Establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional. Regula las indemnizaciones en los casos de incapacidad total o parcial, o de muerte del trabajador. Califica el caso fortuito o la fuerza mayor y la negligencia del trabajador, como excepciones a favor del patrono. Fija el tiempo de descripción de las acciones provenientes del trabajo, y señala el procedimiento y la competencia en las contravenciones laborales".[3]

[3] CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado, Quito-Ecuador, Año 2010.

En esta segunda ley se fijan las indemnizaciones para el obrero o jornalero por accidentes de trabajo, luego de haberse aprobado el reglamento; y se regulan las indemnizaciones por incapacidad total o parcial y/o muerte del trabajador, sin excepciones a favor del patrono.

4.1.4. Conceptualizaciones del Derecho de Trabajo.

Detallare un estudio delimitado de la materia, para ello voy a enunciar algunas definiciones que se le han dado a esta nueva rama del derecho:

"**El Contrato de Trabajo**, es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".[4]

Por ello es necesario abordar que el Contrato de Trabajo es la relación entre el empleador y el trabajador, por la prestación de sus servicios licitas y personales por una remuneración justa.

"**El Derecho Laboral,** es el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo"[5]

---

[4] CABANELLAS de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico. Elemental. Editorial Heliasta. Pág. 121.

[5] CÓDIGO de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, Año 2011.

“Derecho de Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico. Definición de Trueba Urbina.

Derecho de Trabajo, es el derecho especial de los trabajadores dependientes. Definición de los profesores Alemanes Huek y Nipperdey.

Derecho de Trabajo, comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha realizado el trabajo. Ministro del Trabajo de la República Federal Alemania.

Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.
Definición de Rafael Caldera.

Derecho del trabajo, es un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo. Definición de Alfredo Montoya Melgar.

Derecho de Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los

efectos de la protección y tutela del trabajo. Definición del Profesor Español Pérez Botija.

Derecho del trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo. Definición de los Profesores Rivero y Savatier.

Derecho de Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”[6].

Considero que, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores pudiendo ser intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción; al mismo tiempo, es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales, las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos;

[6] www.derechoecuador/diccionariojuridico/.com.ec

seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

4.1.5. Denominación

"Los términos Derecho del trabajo, que hemos adoptado para designar a la materia de ese volumen, no son admitidos por todos, pese a ser los más generalizados, los autores franceses vulgarizaron la expresión Legislación Industrial pero no prosperó, porque esta denominación restringía el derecho del trabajo al ámbito de las relaciones jurídicas del sector secundario de la economía, o industrial propiamente dicho, y daba la impresión de excluir el trabajo en los sectores agrícola y de servicios; además, sugería una ampliación a las relaciones civiles, mercantiles y otras que se producen dentro de la industria; todo lo cual no es correcto. Aparte de esta denominación, nuestra materia ha recibido también las de Legislación Industrial y Obrera, Legislación industrial y de Trabajo, Legislación de Trabajo y Previsión Social, Leyes Obreras, Derecho Económico, Nuevo Derecho, Organización Jurídica del Trabajo, etc. Prevaleciendo, las denominaciones Derecho del Trabajo y/o Derecho Laboral. Esta última es preferida por Cabanellas. Aunque la disputa sigue viva en algunos círculos académicos, nosotros ampliaremos ambas denominaciones como sinónimos, por las razones que llegado el momento, expondremos".[7]

[7] TRUJILLO, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Tomo I. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador, Pág. 10.

4.1.6. Elementos del Contrato de Trabajo

"Estos son tres:

a. Prestar sus servicios lícitos y personales;

b. Relación de dependencia; y,

c. Por una remuneración fijada por el convenio, la Ley, el Contrato Colectivo o la Costumbre.[8]

Definitivamente, prestar los servicios lícitos es decir que no esté prohibido por la Ley, ya sea exigido por una autoridad, convenio o un pacto, depender de su empleador para el trabajo, y recibir una remuneración justa como lo determina la Ley.

4.1.7. Contrato Individual del Trabajo

En el artículo 8 del Código de Trabajo nos dice: **"Contrato Individual de Trabajo** es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre".[9]

Se podría deducir que el contrato individual de trabajo puede estar conformado por una o varias personas a prestar sus servicios lícitos y

---

[8] CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Pág. 3. Art. Art. 8.

[9] CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Pág. 3. Art. Art. 8.

personales, a la labor lícita que en bien tenga por una remuneración justa que le servirá para el sustento diario, puede fijarse como lo determina la disposición citada, es decir por la ley, la costumbre, acuerdo entre las partes y por el contrato colectivo; ha de considerarse los elementos importantes que son: servicios lícitos y personales, la dependencia y la remuneración, como esenciales en la relación obrera patronal, sujeta al Código del Trabajo.

4.1.8. Clasificación del Contrato de Trabajo.

"El Contrato de Trabajo se clasifica en:

Expreso o Tácito.- El Contrato es **expreso** cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera **tacita** toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

A Sueldo, a Jornal, en participación y mixto.- La remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

En **participación** es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

La remuneración **mixta**, cuando además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Por Tiempo Fijo o por tiempo Indefinido, de Temporada, Eventual y Ocasional.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo

contrato por **tiempo fijo o por tiempo indefinido**, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Son de **temporada** aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores hacer llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

Son **eventuales** aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como remplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares.

Son **Ocasionales** aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

A Prueba.- Cuando se celebra por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo,

automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse si no una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

Por Obra Cierta, por Tarea y a Destajo.- El Contrato es por Obra Cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido.

A Destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Por Enganche.- Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país, en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferentes provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulara que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador, tales contratos llevaran la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

Individual, de Grupo o por Equipo.- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si un **equipo** de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo".[10]

Además, los contratos de trabajo pueden ser reducidos a escrito o verbalmente, teniendo una buena relación entre empleador y trabajador, de acurdo al tiempo de trabajo se fijara la remuneración, en ocasiones el empleador le participara parte de las utilidades al trabajador, puede fijarse el tiempo del contrato o también puede ser indefinido, ocasional de temporada, eventualmente y/o a prueba.

4.1.9. Partes del Contrato de Trabajo

Estos son:

a. El Trabajador; y,

b. El Empleador".[11]

---

[10] CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito-Ecuador, Año 2011, Art. 12,13,16, 17, 29, 31,

[11] CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2011, Art. Art. 9, 10.

Elementos importantes y de relevancia dentro de lo que hace relación la contratación en materia laboral, como son las relaciones laborales, y de quienes son parte de la misma, tanto el empleador como el trabajador son quienes a través de un convenio han formalizado a través de un contrato la relación que van a mantener para que se produzca la formalización de un contrato, en que el trabajador es el que presta sus servicios para la ejecución de una obra, el empleador o empresario es por cuenta propia o de cualquier clase que fuere, a quien se presta el servicio.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Principios Generales y Constitucionales

"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, es decir la relaciones laborales, en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa"[12].

Para mi criterio, considero que las relaciones laborales regulan los tipos de relaciones laborales al tenor de las prescripciones posteriores, y se basa en la mayoría de los casos en un contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, además el contrato de trabajo se puede concluir también

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

verbalmente, si el contrato no se contrae por escrito, no significa necesariamente que no es válido, las relaciones laborales se basan puntualmente en el contrato de trabajo, que justifique las condiciones en que fueron estipuladas en el contrato de trabajo, para que tanto el empleador como el trabajador se sustenten en condiciones legalmente establecidas en la legislación laboral.

Según la Dra. Isabel Robalino Bolle: "La Legislación del trabajo, no puede denominarse legislación de privilegios, en tal sentido, los principios que lo inspiran no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, en que se basa la unión de los trabajadores, que persiguen a más de una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, el asegurar la paz social, que por medio del trabajo deben fundamentarse las condiciones sociales laborales en beneficio exclusivamente del trabajador"[13].

Al respecto debo manifestar que, los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y paternidad, además existen aspectos sustanciales que marcan una visión más universal del derecho laboral, más social y más colectiva, ubicándolos no como derechos selectivos de determinado sector o área de

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

la actividad económica pública o privada, en donde existen derechos y privilegios para unos y a otros se los niega; además es una visión constitucional más equitativa; porque el uno de los principios fundamentales del ámbito laboral y normativo, está en que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, ésas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador, por otra parte, los derechos de los trabajadores son intangibles, lo que evidencia que las normas laborales y garantías ha de ser favorable para los trabajadores.

“Los principios generales y nuestro Derecho Laboral los consigna en la Constitución, en el Código de Trabajo y en los Convenios Internacionales.

El Código de Trabajo, hace referencia a la igualdad de la remuneración, es decir que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Sin necesidad de discriminar, le corresponde al trabajador igual remuneración por igual trabajo, sea de la etnia o religión que sea o diferencia de cualquier otra índole.

Por lo tanto las relaciones laborales puede definirse 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, así como de los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso. Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera.

4.2.2. Trabajo y Seguridad Social en la República del Ecuador.

En la diversidad del derecho social, el derecho protector y tutelar, el cual va dirigido a la parte más débil en la relación obrero – patronal, como lo es la clase trabajadora, la nueva concepción del derecho, en que se desarrolla y da el impulso de la luchas por conseguir el reconocimiento del derecho tanto individual, como a la organización de trabajadores, reivindicando la autonomía que garantice una relación laboral equitativa, una remuneración justa, los beneficios contractuales, entre otros, éstos deben de enmarcarse en los fundamentos contractuales y las relaciones laborales.

No se podría entender, el derecho de protección de los trabajadores, como un derecho de clase a los trabajadores y obreros, pues si bien entre sus orígenes, se le quiso atribuir este carácter, y que luego se extendió su aplicación a otros sectores de la población, como el de carácter civil, ha adquirido en forma innegable una representación más generalizada y expansiva en todos los campos jurídicos; de modo que es hoy una derecho

generalizado especialmente a la clase obrera, por el vínculo existente en las relaciones obrero – patronales, de interés y alcance gubernamental - estatal, y a nivel nacional, pues los hechos sociales a que este Derecho se refiere, si bien anteriormente podían circunscribirse dentro de un sector limitado de la población, hoy en la actualidad, está sin duda en todos los ámbitos de relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es indudable que este carácter de protección, distingue netamente al Derecho del Trabajo, formado este en la rigidez de los moldes individualistas, es lógico pensar que la corriente de éste, es preocupación por salvaguardar a todo trance la libertad de los contratantes, pero esa libertad teórica, debe ser patrocinada por el Estado, como un vigilante de los derechos fundamentales del trabajador, y entre ellos el de protección y tutela, precautelando al obrero en el Derecho del Trabajo.

En la Constitución de la República se considera de forma imperativa que el Trabajo es un Derecho y un deber Social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”[14].

Además, el Derecho a la Seguridad Social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La

[14] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 71.

Seguridad Social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantiza 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”.[15]

La tutela del Estado al considerar el trabajo como un derecho de toda persona para poder realizarse económicamente, por ser un derecho irrenunciable y una responsabilidad primordial, garantizando el pleno derecho a la Seguridad Social.

4.2.3. Garantías de la Remuneración.

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

Etimológicamente la palabra salario proviene del latín salarium, y que según el diccionario enciclopédico Mentor, el salario es “el estipendio con que se

[15] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Título. II. Capítulo Segundo. Sección Octava. Art .33, 34.

atribuye ciertos servicios personales, y con el objetivo salarial, que lo califica como relativo al salario"[16]. Denominación que orienta el sentido mismo del salario, ya que establece los haberes como forma de pago a la prestación de servicios personales, que ejecuta el trabajador con fines predominantemente salarial.

Además la palabra salario se la utiliza como una denominación genérica, para reconocer por un trabajo realizado, es tal razón, el trabajo es el vínculo por medio del cual se establecerá dicha retribución, y la causa que motiva a muchas personas a dejar su libertad de acción para someterse a la disciplina de un empleador, en espera de un pago equitativo a los servicios prestados. Es un medio de subsistencia, y de él depende no sólo el trabajador sino toda su familia y la sociedad.

Esta prestación que se denomina generalmente, en la doctrina y en la legislación, salario, cuyo nombre proviene desde los pueblos antiguos, como por ejemplo en Asía se pagaba a los obreros con proporciones de sal, en forma diaria, elemento muy requerido en aquellas épocas, de manera que de allí nació la expresión sal diaria y que luego se generalizaría como salario. El salario es la remuneración que el empleador debe al trabajador como contrapartida del trabajo realizado o servicio prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva, así lo define la Dra. Isabel Robalino; en tanto que Philip Taft manifiesta: Es la compensación monetaria recibida por un trabajador por una unidad de tiempo o de esfuerzo. Tales

[16] CASTELL H. Diccionario Enciclopédico Mentor, Ediciones Pastel, Inglaterra, año 1979, Pág. 1250.

tipos se expresan como un tanto por hora, día, semana, mes o año, o bien una determinada suma por unidad de producción.

"Las garantías con que la ley rodea a la remuneración persiguen dos objetivos fundamentales: que el trabajador reciba una remuneración en cantidad y calidad suficiente y que esa remuneración llegue íntegramente a las manos del trabajador".[17]

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

4.2.4. Remuneración por Horas Suplementarias y Extraordinarias.

Nuestra legislación al respecto hace manifiesto que el salario es el estipendio que para el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleador; estableciéndose de una vez una clara diferenciación entre la paga para los obreros y los empleados. Entendemos por tanto que salario como un sinónimo de remuneración, es el pago equitativo a las actividades y obras realizadas en forma personal por el trabajador, y por el tiempo puesto a disposición de la empresa o empleador en virtud de un contrato laboral.

[17] TRUJILLO, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Tomo I. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Pág. 385.

En la actualidad se utiliza el término remuneración, por cuanto es el ingreso total del empleado, ya que por sus gestiones percibe ingresos por varios conceptos, de manera que en la legislación ecuatoriana desde el año 2000, se aplica para los fines legales la expresión remuneración básica unificada, y hoy en día se utiliza el termino remuneraciones básicas unificadas de los trabajadores en general.

Al hablar del salario, debemos entender que se trata de una categoría específica que es propia de la Economía Política, como es la existencia de los modos de producción, así como de los medios que intervienen en este, y que hoy en nos encontramos en un proceso Capitalista, en donde los propietarios de los medios de producción emprenden en los procesos productivo, industrial, comercial, en bienes y servicios, y por otra parte la intervención del obrero con su fuerza de su trabajo, en el cual el salario oscila en referencia a estos dos aspectos, la producción y la fuerza de trabajo.

“Por Convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

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

2. Si tuviere lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas

suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieran comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para cálculo se tomará como base la remuneración que corresponde a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomara en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obras ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentara la remuneración correspondiente en cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

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

En efecto, las horas suplementarias, de acuerdo al Código de Trabajo no podrán ser más de cuatro en un día, ni de doce en la semana, y se pagara con el recargo del cincuenta por ciento y si se sobre pasara mas de cuatro se pagara con el recargo del ciento por ciento, para ello se tomara en cuenta y se hará el cálculo al valor de la hora diurna; y las horas extraordinarias, si el trabajo fuera en días domingos y festivos se pagar con el recargo del cinto por ciento; siempre y cuando la Inspectoría de Trabajo tenga conocimiento.[18]

[18] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2011, Art. 55, 117

Normativa legal que hacer referencia a un estado en el cual por razones que deben ser ajenas a los trabajadores, los empleadores tienden a estar impagos en los sueldos y salarios a los trabajadores, lo que se establece y determina la mora patronal, la cual tiene sus implicaciones en cuanto a una sanción al empleador, e inconvenientes a los trabajadores, más de orden económico, familiar y social; y que por lo tanto, es política gubernamental el normar, y reglamentar en forma eficaz y con sustento social el beneficio de los trabajadores en el Ecuador.

4.2.5. Remuneración por Horas: Diarias, Semanales y Mensuales.

En todo contrato de trabajo se estipulara el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagara tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagaran los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagaran íntegramente.

El salario es una remuneración que se lo gana un trabajador por jornada de trabajo o por tarea, donde puede trabajar por horas o días, si las labores de trabajo no son permanentes, mientras que sueldo se le pago a un empleado público o privado mensualmente sin descontarle los días de descanso; estos se estipulan libremente pero no deben sobrepasar a lo que esta estipulados en la ley.

4.2.6. Remuneración Semanal, por Tarea y por Obra

Si el trabajo fuera por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

4.2.7. Anticipo de Remuneración por Obra Completa

Cuando se contrate una obra que no puede entregarse si no completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

4.2.8. La Remuneración Integra

En los días de descanso obligatorios señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración integra. Cuando el pago de las remuneraciones se haga por unidades de obra, se

promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste".[19]

Si un obrero o trabajador trabaja semanal, por tarea o por avance se le cancelara diariamente, semanalmente o por tarea, y si la obra no se puede entregar sino por obra completa se dará un anticipo y el empleador tendrá que pedir las garantías necesarias, para que empiece ejecutando la obra y el resto se le cancelara al final del trabajo.

4.2.9. El Salario Básico Unificado.

"Los salarios básicas mínimas unificadas para los trabajadores que no se encuentran comprendidos en las tablas sectoriales, serán los siguientes:

Remuneración Básica Trabajadores en General **Año 2013: $ 318,00.**

4.2.10. El Salario Básico Sectorial.

Ningún trabajador del sector privado podrá percibir como remuneración, una cantidad inferior a la remuneración básica unificada.

Para ello los trabajadores en general, pequeña industria y agrícolas que al 31 de Diciembre del 2008, se encuentra percibiendo remuneraciones superiores a las fijadas, pero inferiores a $ 218,00 USD, tendrán derecho a

[19] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador.

que sus empleadores les incrementen la diferencia hasta completar el Salario Básico Sectorial”.[20]

Nos hemos dado cuenta que la crisis económica mundial ha afectado a los procesos productivos del País, es por eso que el Estado Ecuatoriano desde el primero de enero del presente año, las remuneraciones básicas unificadas para los trabajadores en general que no se encuentran en las tablas sectoriales, a los de la pequeña industria, los de maquila, los agrícolas, les corresponde la remuneración de 218 dólares, a las trabajadoras de servicio doméstico, le corresponde 200 dólares; mientras que los operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa le corresponde como salario 185 dólares mensuales; y, la remuneración básica sectorial se podrían incrementar por categorías, ocupaciones o ramas como son; Enfermeras en general de todo el País, Conductores, Tractoristas, etc.

“En el artículo 117, del Código de Trabajo nos dice, el Estado a través del Consejo nacional de salarios (CONADES) establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”.[21]

4.2.11. Salario y Sueldo.

El salario se paga por jornada de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas.

[20] MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Registro Oficial Nro.498, Enero del 2013.

[21] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Art. 117.

El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

4.2.12. Estipulación de Sueldos y Salarios

Los Sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117, de este Código de trabajo**.**

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Principios Generales

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en la Constitución de la República del Ecuador, en sus artículos 325 al 333, en la SECCIÓN TERCERA, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN, articulados que disponen:

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de

labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y las trabajadores"[22].

Considero que, será el Estado quien deba garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantía al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, lo que devendrá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social de todos los obreros ecuatorianos, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de los trabajadores y las trabajadoras en el Ecuador.

"El estudio de las normas especiales sobre la jornada de trabajo en el Ecuador nos referiremos a ciertos principios que tienen carácter general y que, por lo mismo, son aplicables en todas las especies de jornadas que ha previsto la Ley o que dentro de las normas legales pueden estipular las partes en el contrato.

Tiempo de Trabajo Efectivo, fue adoptado en 1926, por los Ministros de Trabajo de Alemania, Francia, Italiana y Bélgica, reunidos en Londres con el objeto de solucionar las dificultades que, en un primer momento, trajo consigo la aplicación de la convención de Washington de 1919 que introdujo la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, sobre todo para aquellos países que habían sancionado leyes en este sentido frente a los que mantenían jornadas de trabajo no reducidas".[23]

4.3.2. Principios del Derecho de Trabajo

Los principios generales del derecho laboral, son generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la

---

22 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 27.

23 **TRUJILLO**, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tomo I. Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Pág. 236.

naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase obrera ecuatoriana.

En el Artículo 326, de la Constitución de la República del Ecuador;

1. El Estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo;
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario;
3. En caso de duda sobre el alcense de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, esta se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras;
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser integrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley;
7. Se garantizara el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de

formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente. De igual forma se garantizara la organización de los empleadores;

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y los trabajadores, y empleadoras y empleadores de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización;

10. Se adaptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos;

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje;

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley;

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadora y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social,

energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones de Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo"**.**[24]

En efecto, el derecho al trabajo está sustentado con los principios; y no se puede dejar a una persona sin trabajo es un derecho y un deber social, el trabajo a realizar será correspondido con una remuneración justa, y el lugar de trabajo debe garantizar, el bienestar de las personas con una adecuada higiene, seguridad y bienestar, y el estado promoverá la creación de organización para los trabajadores, empleadores y los conflictos laborales serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

4.3.3. Formas de Trabajo y su Retribución

Lo fundamental de la legislación positiva que los presupuestos jurídicos son lógicos y necesarios de las distintas lógicas legislativas, de las cuales en fuerza de la

[24] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Título. VI. Capítulo Sexto. Sección Tercera. Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2011, Art.326.

abstracción deben exclusivamente deducirse, que las garantías al derecho laboral, está sustentado en las garantías a los derechos universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo en garantías de derecho positivo vigente.

Artículo 325. "El Estado garantizara, el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y los trabajadores.

A si pues, la Carta Magna de nuestro País garantiza el derecho al trabajo, ya sea dependiendo de alguien o solos. Uno de los elementos sustanciales de la relación laboral, a más de la dependencia, es la remuneración, considerada en el salario o sueldo, que es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, el trabajador u obrero recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual, cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal; así también se lo puede considerar como el desembolso obligatorio y que es una de las garantías de la relación laboral contractual.

4.3.4. Clasificación de la Jornada de Trabajo

"**Jornada Diurna.-** La más común en nuestro medio, es la que se lleva a efecto entre las 06H00 y las 19H00.

Jornada Nocturna.- Es la que se efectúa o cumple las 19H00 y las 06H00 del día siguiente.

Jornada Mixta.- Es la que se cumple parte durante las 06H00 y las 19H00 y parte entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente. Estos tipos de jornadas deben ser remuneradas de acuerdo a las horas y horarios de trabajo, con los recargos correspondientes.

Jornada Legal y Jornada Contractual.

La Jornada legal es la establecida y regulada por la Ley y esta sirve de límite a la voluntad contractual de las partes; y, por lo tanto, éstas por ningún motivo pueden acordar condiciones menos favorables para el trabajador que las establecidas en la Ley.

Contractual es la fijada de común acuerdo entre las partes, aunque estas no pueden modificar o alterar la jornada legal prolongada por el tiempo de trabajo. La jornada legal rige para todos los contratos y el lapso de duración que deben cumplir los obreros, si hay exceso de trabajo por su naturaleza luego de la jornada ordinaria, deben ser remuneradas de acuerdo a la Ley.

Jornada Ordinaria.

Es aquella que el trabajador está obligado a laborar ocho horas diarias y cuarenta semanales de trabajo efectivo para devengar la remuneración pactada.

Jornada Extraordinaria.

Es aquella por medio de la cual el empleador puede obligar a sus trabajadores a prestar sus servicios para evitar un grave daño a una empresa, a las cual los trabajadores no pueden excusarse por ningún motivo, en razón de que esta prestación es obligatoria y puede darse como prolongación a las jornada ordinaria semanal.

Jornada Suplementaria

Es la que se realiza luego de cumplida la jornada ordinaria con un tope máximo de cuatro horas al día y doce a la semana.

Jornada de Recuperación

Es aquella que se realiza con el fin de compensar el tiempo perdido cuando por razones ajenas a la voluntad de empleadores y trabajadores, o sea por caso fortuito o fuerza mayor, no se hubiera podido cumplir las jornadas ordinarias y el empleador hubiere pagado a los trabajadores las remuneraciones respectivas".[25]

La jornada de trabajo ordinaria puede ser dividida en dos sesiones de labores, con un descanso de dos horas después de las cuatro primeras horas, pero si las partes están de acuerdo se puede establecer la jornada única sin interrupción o con ligeras suspensiones para que los trabajadores puedan alimentarse con algún refrigerio.

---

[25] TRUJILLO; Julio Cesar. Derecho de Trabajo Tomo I. Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Pág. 238

La Jornada Extraordinaria que por su naturaleza no puede ser interrumpida, ya sea por servicios que presten , como por ejemplo un guardia de seguridad, en este caso no necesita autorización del Inspector de Trabajo, pero posteriormente también tiene que ser comunicado que se cumplió el trabajo caso contrario puede ser sujeto de una multa.

Para poder trabajar horas suplementarias es necesario que conozca el Inspector de Trabajo; si se realiza en el subsuelo la jornada suplementaria es de una hora. Los trabajadores deben cumplir las jornadas de recuperación previa la autorización del Inspector de Trabajo, por un periodo de tres horas diarias.

4.3.5. División de la Jornada

"La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del director Regional del Trabajo, así lo impusiere las circunstancias. En caso de trabajo suplementario las partes de cada jornada no excederán de cinco horas".[26]

4.3.6. Duración del descanso

"El descanso de que trata el artículo anterior lo gozaran a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

[26] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Art. 57.

Trabajo en sábados y domingos.

Las circunstancias por las que accidentalmente o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras de estas:

a) Necesidad de evitar un gran daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande a tención impostergable.
b) La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o por su interrupción irrogue perjuicios al interés público.

Descanso semanal remunerado

El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, ósea de dos días de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria”.[27]

El descanso Diario

“A dos medidas recurre la ley para asegurar al trabajador el descanso diario, la una consiste en la limitación de la jornada de trabajo, que ya la estudiamos en el capítulo anterior, y la otra es la interrupción de la jornada después de algún tiempo de trabajo con el objeto de que el trabajador descanse, tome algún refrigerio o alimentación, y reinicie luego la jornada hasta completar el tiempo convenido o el máximo legal.

[27] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador Art. 51, 52 y 53

El descanso en los días festivos.

Mientras los descansos diarios o semanales tienen por objeto permitir al trabajador la recuperación de sus fuerzas, energías y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos familiares, sociales y religiosos, el descanso en los días festivos se justifica por tradiciones sociales de regocijo conmemoraciones colectivas de carácter cívico, por solemnidades y festividades religiosas de interés general".[28]

El descanso es el reposo o pausa en el trabajo que tiene como derecho todo trabajador para aliviar la fatiga y el cansancio y si mediante cuerdo entre empleador y trabajador no puede interrumpirse el trabajo, se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso.

El trabajo en los días sábados y domingos será necesario para evitar algún daño que vaya a afectar al sector público. Las partes podrán acordar libremente el pago a los trabajadores una con una remuneración adicional al 100% por los días de descanso trabajados.

Días de descanso obligatorio son los sábados y domingos y días festivos como son; 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

4.3.7. Las vacaciones anuales

"Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

[28] TRUJILLO, Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Tomo I. Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Pág. 260, 265.

Los trabajadores que hubieran prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa y al mismo empleador, tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibir en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes; el trabajador trabajara por adelantado la remuneración correspondiente al periodo de vacación". [29]

El descanso es el reposo o pausa en el trabajo que tiene como derecho todo trabajador para aliviar la fatiga y el cansancio y si mediante acuerdo entre empleador y trabajador no puede interrumpirse el trabajo, se designara otro tiempo igual de la semana ara el descanso. El trabajo en los días sábados y domingos será necesario para evitar algún daño que vaya a afectar al sector público. Las partes podrán acordar libremente el pago a los trabajadores una con una remuneración adicional al 100% por los días de descanso trabajados.

Días de descanso obligatorio son los sábados y domingos y días festivos como son; 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Todos los empleados y trabajadores tienen derecho a las vacaciones anuales remuneradas.

[29] CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito-Ecuador, Año 2011, Art. 69.

4.3.8. Explotación Laboral.

"El TRABAJO EN EL SIGLO XX, se inició con el avance progresivo de las ideas sociales, que se hacían sentir en las nuevas regulaciones legales de varios países, incluso la Primera Guerra Mundial no detuvo el aumento de logros sociales, al contrario con la revolución bolchevique en Rusia, apareció una nueva tendencia política socialista extremista: el comunismo internacional. Terminada la guerra mundial, en el trato de paz de Versalles de 28 de junio de 1919, se formuló la declaración de principios de proyección a las clases proletarias. Para que se puedan cristalizar estos principios, se fundó casi simultáneamente la sociedad de naciones y la organización internacional del trabajo, OIT, de la cual el ecuador fue uno de los países que suscribieron el acta constitutiva, y cuyo objetivo principal fue establecer una legislación armónica y uniforme para que en los países asociados se proteja a los trabajadores. En contra del florecimiento del comunismo y del socialismo, surgieron reacciones en muchos países, especialmente en los occidentales, estableciéndose en algunos estados, gobiernos enérgicos, totalitarios, como en Alemania con el nazismo y en Italia con el fascismo, sistemas anticapitalistas, antisocialistas y antidemocráticos. En otros se trató e implantar sistemas de economías dirigida y en algunos incluso trataron de lograr el acercamiento de estas corrientes antagónicas". [30]

LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL SIGLO XXI.- "La trata de personas es la cara menos conocida de la globalización. La explotación laboral abarca aspectos económicos, legales, sociológicos y por supuesto de derechos humanos que no distingue edad, sexo o actividad económica. Es un acto o

[30] **DERECHO LABORAL ECUATORIANO-DERECHO INDIVIDUAL**. Autor, Vásquez López Jorge V. Primera Edición: Quito, Editorial Jurídica Ceballos-La Identidad Jurídica del Ecuador.

serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro. La esclavitud, que en su forma tradicional implica el control absoluta de una persona a otra, es casi inexistente en el siglo XXI". [31]

Según GUILLERMO CABANELLAS, la explotación laboral.- "Es la explotación que siempre precisa menor mano de obra; ya que las plantaciones suelen tardar bastantes años en tornarse maderables. De todas formas, existen tareas que exigen continuidad, como la de la custodia, a cargo de guardabosques u otros guardias forestales no solo para precaverse de robos y destrozos de inescrupulosos o malvados, sino par alago más temible, sea casual o intencionado, con los incendios del arbolado**".**[32]

Para AMBAR, la explotación laboral.- "Empleo abusivo, cruel o inmoral de la actividad ajena subordinada, así se habla de la explotación del obrero por el capitalista de la explotación de mujeres, por rufianes y proxenetas, y de la explotación de los pobladores coloniales, o de las razas despreciadas, por ciertos aventureros o países sin escrúpulos**".**[33]

MANUEL OSORIO, manifiesta que la explotación laboral es.- "Obtención de utilidad o provecho organización de los medios conducentes al

---

[31] **INTERNET.** www.ilo.org/sapfl/Informationresources/.../WCMS...es/index.htm .

[32] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta 1998, 26 ª Edición, Tomo III, Pág. 641.

[33] **AMBAR**. Diccionario Jurídico. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo II. Pág. 406.

aprovechamiento de las riquezas de toda índole. Empleo abusivo, cruel o inmoral de la actividad ajena subordinada".[34]

WIKIPEDIA, la enciclopedia libre**.- "**Sostiene que la explotación laboral se define, en pocas palabras, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al jefe hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, este amplio termino puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte del empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral". [35]

MARXISTA **"**ha mantenido que la explotación del trabajador, cuando éste no es el dueño, hace entender de una forma imparcial los niveles de precio y empleo. Los economistas liberales juzgaban que los precios eran la consecuencia de un intercambio que irradiaba las distinciones individuales de interesados compradores y proveedores. El conflicto que se da en la teoría impersonal, objetiva, es que se explica con mecanismo de precios las relaciones de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capitalismo, el cual reside en la diferenciación cultural y auténtica del coste de producción

---

[34] **OSORIO**, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Prólogo del Dr. Guillermo Cabanellas. Editorial Heliasta. S.R.L. Pág.

[35] **INTERNET**. http://es.wikipedia.org/wiki/Explotaci%C3%B3,

asociado a los trabajadores, abarcando el valor de enseñanza en destrezas, habilidades, artes, maestrías o en RRHH (capital cultural humano)". [36]

MARIELOS MONZÓN, "Muchas veces las personas analfabetas aguantan más la explotación laboral". Esa fue la respuesta del propietario de una maquila coreana a la pregunta del periodista Andreas Boueke sobre la importancia de que una operaria sepa leer y escribir. El reportaje, publicado en el Periódico, describe la vida de Paulina, una mujer guatemalteca de 27 años, analfabeta y madre soltera, que vive en una de las villas de miseria y trabaja en una maquila 12 horas diarias, devengando el salario mínimo, sin derecho a horas extras.

"En una maquila no se trabaja menos que 12 horas. Los mismos compromisos lo exigen (…) Esto se les explica a las chicas antes de darles el empleo. Ellas conocen las condiciones y las horas de trabajo", asevera la jefa del departamento de Diseño de la empresa. Sobre el tema, Paulina explica: "Tenemos que trabajar hasta las siete, ocho de la noche. Y si no te quedas, te descuentan todo el día, nunca te pagan horas extras. Dicen que si nos quejamos van a cerrar la fábrica. No hay otro empleo, por eso te aguantas".

El reportaje viene como anillo al dedo para ilustrar las violaciones flagrantes a las leyes laborales que sufren miles de trabajadores y trabajadoras de las maquilas en el país y que están recogidas en el Informe La maquila textil y

[36] **INTERNET**. http://es.wikipedia.org/wiki/Explotaci%C3%B3,

de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y Desarrollo?, que presentó el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco.

La investigación, que se basa en datos oficiales, entrevistas y encuestas, da cuenta de lo lejos que está este sector industrial de ofrecer un trabajo decente a quienes en él laboran. La explotación y el incumplimiento de los derechos laborales, recogidos en la normativa nacional e internacional, refleja la impunidad con la que actúan los maquileros, amparados en la complicidad y negligencia de la Inspección de Trabajo.

Les comparto solamente algunas de las violaciones señaladas: En el 45.3% de los centros de trabajo se producen retenciones de salario y en un 65% descuentos salariales en concepto de deterioro o destrucción de los instrumentos de trabajo. En el 15% se retienen salarios durante los primeros tres meses porque se considera que la empresa está “capacitando” al trabajador. En referencia al derecho a la seguridad social: Los propietarios se niegan a otorgar certificados de labores, retienen o no pagan las cotizaciones al IGSS, no dan permiso para asistir a consultas médicas, no obedecen las suspensiones decretadas y despiden a las mujeres que están embarazadas.

Hay más: De los 54 sindicatos constituidos en el sector solamente quedan vigentes ocho, debido a la represión y criminalización sindical y a la práctica del cierre de las fábricas para abrir otras, ya sin sindicato. La deuda patronal al Seguro Social (2006–2010) asciende a: Q1 millón 568 mil; esto a pesar

que la industria textil goza de beneficios fiscales, desde la aprobación del Decreto 29-89, que buscaba fomentar y desarrollar la industria, “sometiendo dichos beneficios al cumplimiento de las leyes laborales”, extremo que queda claro, no se cumple. Ante semejante explotación y violación a la ley: ¿No va siendo hora de tomar cartas en el asunto?.[37]

LA CONSTITUCIÓN DE LA RÉPUBLICA DEL ECUADOR, sostiene que para la, “Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutara políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que construyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vacación y sus aspiraciones.”[38]

La explotación laboral a más de los conceptos ya descritos la defino, como trabajar más de las horas establecidas por la ley y no recibir el pago correspondiente a las horas suplementarias ya que es menor al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al empleador hasta los talleres de trabajo esclavo. Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio termino puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte empleador hacia el trabajador hasta la precariedad laboral.

---

[37] **INTERNET**. http://www.prensalibre.com/opinion/Explotaci.

[38] CONSTITUCIÓN DE LA PERÚBLICA DEL ECUADOR. Título. II. Capítulo Tercero. Sección Primera. Art.38, Inciso Segundo.

4.3.9. LEGISLACIÓN COMPARADA

Es necesario, que se reflejen las condiciones del sistema jurídico y legal de la clase trabajadora protectora por la OIT a nivel internacional, respecto de sus derechos y garantías en otros países, en relación a la Explotación del trabajador y trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo o Laboral, analizar las normativa legal, para ello me permito hacer énfasis en materia de las relaciones laborales, lo cual expongo a continuación, los siguientes países:

CHILE:

CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE

CAPITULO IV

De la Jornada de Trabajo

Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Párrafo 1

Jornada Ordinaria de Trabajo

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de

jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

ANÁLISIS:

En esta legislación de la República de Chile, se puede denotar que cuando existe una jornada superior a las cuarenta y ocho horas semanales, y que el empleador de forma arbitraria obligue a los trabajadores a desempeñar sus labores, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, deberán ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa, caso contrario se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores, y será el orden jurídico regular como es el Juez del trabajo quien deba sancionar al empleador que no ha cumplido con lo dispuesto en la normativa referida, por lo tanto, es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la jornada de trabajo sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida al máximo de horas señaladas, por el sólo ministerio de la ley.

COLOMBIA:

CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Artículo 161. Duración.- La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (…)

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

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

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

ANÁLISIS:

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo en la República de Colombia, corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador, que es de cuarenta y ocho horas a la semana, por lo anterior, si el empleador excede la jornada de labor, se supondría trabajo suplementario o de horas extras, pero sin el consentimiento del trabajador, se estaría vulnerando los derechos del trabajador en Colombia, sin embargo, puede darse el caso, que las necesidades de la empresa impliquen una ampliación de la Jornada de Trabajo, caso en el cual, deberá solicitar la respectiva autorización, también puede ocurrir, que por fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente, o cuando sea indispensable efectuar trabajos de urgencia que deban desarrollarse en las máquinas o en la dotación de la empresa, trabajo adicional que es permitido únicamente, para evitar que la marcha normal del establecimiento, sufra graves perturbaciones, es decir, esta última situación es excepcional, caso en el cual, no requeriría de autorización alguna.

ARGENTINA:

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA

TITULO IX

De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal

CAPITULO I

Jornada de Trabajo

Art. 196. —Determinación. La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Art. 197. —Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para

conocimiento público de los trabajadores. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Art. 199. —Límite máximo: Excepciones.- El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación

ANÁLISIS:

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador. Es decir, que abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque este no lo requiera, lo determinante es que durante la jornada de trabajo laboral el trabajador no puede utilizar el tiempo en beneficio propio, sino que está a disposición del empleador.

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad

que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Análisis con la Legislación Ecuatoriana

Últimamente se observa la utilización de sistemas más flexibles que la jornada promedio, son las llamadas jornadas flexibles que se distinguen por variar, en forma diaria o semanal, no solo su duración sino también el turno de trabajo según las necesidades de la empresa. Se caracterizan por la realización de distintos tipos de tareas en forma intensiva y por tiempos breves, mientras que en el resto de la jornada se efectúan tareas accesorias, se espera la demanda de trabajo o, inclusive, se exime al trabajador de permanecer en el establecimiento, no exigiéndosele que totalice el tiempo de una jornada normal ocho horas; y, cuando se alternen horas de trabajo sin el consentimiento del trabajador, se convertirá en una arbitrariedad del empleador, que deberá ser sancionada, si no tiene la autorización del régimen laboral como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales, que deberá autorizar las horas suplementarias y extraordinarias de conformidad a la actividad y el tipo de contrato con el trabajador, pero está claro que no se podrá exceder de la jornada máxima, siendo absolutamente prohibido el cumplimiento de horas suplementarias y extraordinarias en la jornada normal de trabajo que en el caso del Ecuador son de cuarenta horas semanales, por lo tanto se tendrá que sancionar a quien incumpla con la normativa legal dispuesta en el Código del Trabajo.

Por esta razón, ante un reclamo administrativo y/o judicial, se suele condenar a las empresas a resarcirlos e, incluso, a restablecerles las condiciones laborales, es por ello que los expertos recomiendan que si la modificación fuera imperiosa para la firma, es altamente conveniente extremar los recaudos, en este contexto, las autoridades laborales deberán condenar al empleador al pago de indemnizaciones por jornada de trabajo excesiva sin autorización respectiva, al considerar que la modificación en las condiciones de trabajo de un trabajador, concretamente la jornada de trabajo u horario de labor, perjudique económicamente al sector obrero que genere una alteración en su vida familiar y social.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

La presente investigación ha sido desarrollada de acuerdo a las pautas que se encaminan dentro del proyecto de investigación, el mismo que fue aprobado por el director que fue designado para el presente trabajo de investigación; brevemente se describirá los métodos y materiales que se ha utilizado en el camino del informe final.

Dicha investigación se inició primeramente con observación y delimitación del problema a resolver al cual fue elaborado de acuerdo a una recopilación de información, donde se buscó dentro de un universo de estudio la temática, es decir en tratar de que la problemática que se encuentra sea de actualidad y de carácter transcendental; como ya se dijo que esta recopilación de información se la elaboró siguiendo los parámetros del SAMOT, para ello se ha utilizado el Método Científico, en donde se ha encontrado teorías doctrinarias de autores de gran relevancia al conocimiento lógico del problema investigado.

Este cuerpo de información se ha constituido de acuerdo al procedimiento de recolección bibliográfica, la misma que ha utilizado fichas bibliográficas, en el que se destacó las fuentes de información esto es conceptos principales de la Ley incidencia en la problemática de la cual ha utilizado parte de la información descrita anteriormente, se considera las fuentes de acceso tales como: la Fuente de Información Informática como es el Internet y las Bibliotecas directas, en especial la de la Corte Nacional de Justicia de Loja,

destacando un análisis jurídico en analogación a las leyes ecuatorianas en relación a la problemática.

Concluida la primera parte en lo que se refiere a la comparación del derecho en lo referente a la legislación internacional, la misma sustraída de páginas Web del Internet de España posteriormente a ello, se ha entrado en una investigación de campo donde se ha utilizado **técnicas** de la encuesta y de la entrevista, la técnica que fue utilizada en la encuesta, se la ha practicado, una encuesta a veinte abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Zamora, y diez entrevistas a trabajadoras y obreros, personas que viven a diario la realidad de la explotación laboral, dentro de la misma parte empírica se ha realizado el estudio correspondiente del análisis del casos, donde corroboro la situación actual que atraviesan los trabajadores al trabajar horas extraordinarias y suplementarias, para la realización de estos se ha utilizado ficha bibliográfica y nemotécnica de apuntes de mayor relevancia que caracterizan a la problemática que se ha estudiado, en las encuestas y entrevistas las preguntas se realizaron de conformidad a los objetivos e hipótesis propuesto en el proyecto, el formato de la encuesta ha sido diseñada con once preguntas de carácter cerrada y se ha aplicado en un formato de encuesta para que lo llenen con sus conocimientos, para su análisis se ha hecho una tabulación del total de los resultados de cada pregunta se sacó un respectivo porcentaje, en las entrevistas aplicadas se elabora un interrogatorio de ocho preguntas, las mismas que fueron de carácter abierto y se ha entrevistado personalmente; también se destaca dentro de la investigación el estudio de casos, la cual fue designada por el

Juzgado de Trabajo y se verifico la problemática que atraviesan los trabajadores de nuestro país de todos estos casos se analizó debidamente tomando esto desde un punto casuístico para destacar las ideas que vienen a corroborar de manera lógica la investigación lo que es factible dado lo que permite desencadenar las conclusiones y recomendaciones y con ello plantear una reforma a la Ley.

Los métodos y técnicas aplicadas y explicadas en esta metodología, se la ha realizado personalmente en esta tesis, de la cual se dispuso del suficiente tiempo necesario; las encuestas y entrevistas fueron aplicadas en la primera y segunda semana del mes de abril del año 2009, los resultados de la encuesta se ha presentado con cuadros comparativo en la parte numérica y porcentual con un gráfico estadístico y a la entrevista se la representado siguiendo la secuencia del formato, y el estudio de casos, de acuerdo a su consulta con su respectivo análisis y comentario.

En la investigación empírica se aplicó las técnicas de la encuesta y la entrevista, muy importantes para relacionar al investigador con el medio en el cual se genera el problema, la encuesta fue dirigida a los abogados en libre ejercicio profesional, en la que recolecto el criterio y opinión de las Autoridades conocedoras de esta problemática en nuestra ciudad; y, las entrevistas a trabajadores y obreros personas que viven esta problemática.

Formula a aplicarse para determinar el universo o población.

Para el cálculo de los porcentajes expresados en los resultados de las encuestas; aplicamos una regla de tres simple directa o la fórmula:

R= f x 100 que equivale decir: Resultados R igual a frecuencia (f),
U

Multiplicar por 100 y dividido para el universo de los encuestados (U),

La representación gráfica de los resultados pueden hacerse también atreves de las llamadas figuras, que expresan los datos mediante diagramas de líneas y de superficies.

6. RESULTADOS

6.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

6.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

En la presente investigación jurídica, se ha tomado en consideración la metodología a seguirse de acuerdo al proyecto de investigación debidamente aprobada, en este aspecto, es preciso aplicar instrumentos metodológicos que precisen la recolección de la información, como son la encuesta y la entrevista; y, luego de haber aplicado a los profesionales del derecho quienes supieron apoyar con criterios muy valiosos para el desarrollo del presente trabajo el instrumento de recolección de información diseñado como encuesta, con veinte preguntas elaboradas en base a los objetivos y a la hipótesis planteada, que obviamente denotan relación estrecha con el problema que investigo. Presento a continuación los resultados obtenidos, para lo cual considero conveniente hacerlo mediante cuadros estadísticos y representaciones gráficas que permitan comprender los criterios de la población investigada.

Así mismo, se analizará los mismos con la finalidad de que la investigación empírica se constituya en un fundamento para la propuesta que al final de la presente tesis se formula, pues considero que los criterios y comentarios vertidos por los encuestados y entrevistados reflejan el accionar de la legislación ecuatoriana, en que se garanticen los derechos de los trabajadores en el Ecuador, y que se haga eco de sus derechos y garantías como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

PRIMERA PREGUNTA

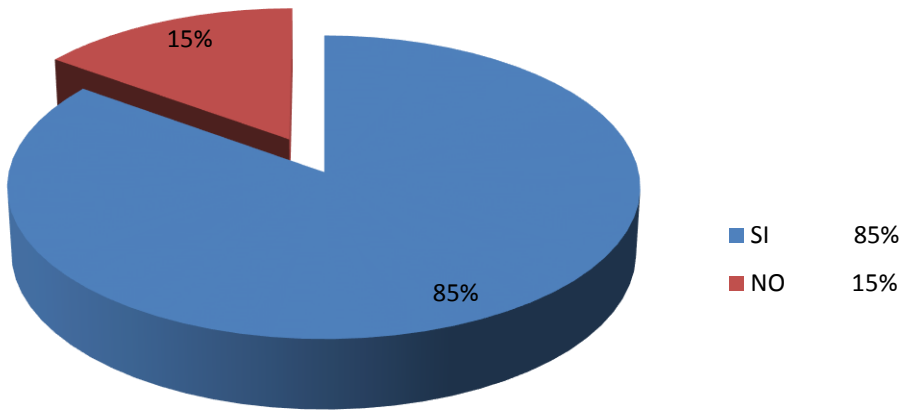
¿Cree usted, que la jornada de trabajo prevista en el Código de Trabajo, es suficiente para un desempeño eficiente de los trabajadores en el Ecuador?

CUADRO Nº. 1

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	17	85%
02	NO	3	15%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO No. 1



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la primera interrogante, que se les realizo a los abogados en libre ejercicio profesional, puedo manifestar que de los 20 encuestados 17 de ellos

respondieron que lo previsto en el Código de Trabajo es suficiente y eficiente para el desempeño del trabajador esto corresponde al 85%; y 3 de ellos responden que no creen que es suficiente lo que el código estipula por que mientras más se trabaja más benéficos obtenemos, lo que representa a 15%, del total de los encuestados.

ANÁISIS

De lo anteriormente expuesto se puede apreciar, que la mayoría de los encuestados manifiestan que lo que está previsto en el Código de Trabajo Ecuatoriano, es suficiente y eficiente para el desempeño del trabajador en nuestro país y se ajusta a la fisiología humana; ya que consideran que la Ley se la hizo previo un estudio donde se determinó las horas que debe laborar un trabajador o trabajadora; y, que este respeta la dignidad humana y cumple con los estándares internacionales de la OIT, por lo tanto considero que la aplicación de una jornada de trabajo está en función de los requerimientos de la empresa, pero también de las garantías a los trabajadores, que el respeto a una jornada diaria de labor está supeditada a considerar la labor de una persona, respecto de su actividad de labores, además tomándose en cuenta sus actividades personales individuales, colectivas, familiares y sociales, que son parte del ser humano, y la eficiencia se traduce en cuanto al desempeño laboral dentro de una jornada que ha sido considerada a nivel internacional y aplicada en el Ecuador.

SEGUNDA PREGUNTA

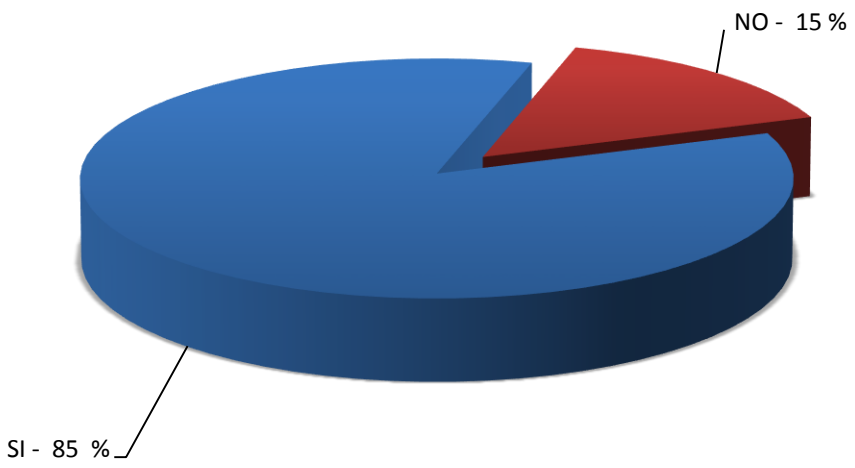
¿Conoce Usted, si el Código de Trabajo reconoce el pago de horas suplementarias y extraordinarias con el pago del cincuenta y ciento por ciento de recargo respectivamente, con un máximo de cuatro horas diarias y no más de doce horas de labor semanales a los trabajadores?

CUADRO Nº. 02

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	17	85%
02	NO	3	15%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO N° 2



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la segunda interrogante, puedo manifestar que de los 20 encuestados 17 de ellos conocen que el Código de Trabajo sí reconoce a la clase obrera el pago de horas suplementarias y extraordinarias con el pago del cincuenta por ciento y el cien por ciento respectivamente, con un máximo de cuatro horas diarias y no más de doce de labor semanal esto corresponde al 85%; y 3 de los encuestados responden que lo estipulado en el Código de Trabajo no reconoce el pago de horas suplementarias y extraordinarias, lo que representa a 15%, del total de los encuestados.

ANÁLISIS

El criterio y manifestación de los encuestados, creen que en nuestro país el Código de Trabajo, al ser un cuerpo de leyes que garantiza los derechos y garantía de los trabajadores en el Ecuador, en su contexto hace referencia a la jornada de trabajo en nuestro país, que es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, y que es el empleador quien debe cumplir con esta normativa; que si es el empleador quien requiere que los trabajadores laboren más de esta jornada de trabajo, será a través de la autorización de la carga horaria por el Ministerio de Relaciones laborales, en consideración a que el Código del Trabajo, si reconoce a la clase obrera el pago de horas suplementarias y extraordinarias con el pago del cincuenta por ciento y el cien por ciento respectivamente, con un máximo de cuatro horas diarias y no más de doce horas de labor semanal, que este valor tendrá que ser reconocido y cancelado de forma que no se afecten los intereses de los trabajadores, como así lo dispone este cuerpo de Leyes.

TERCERA PREGUNTA

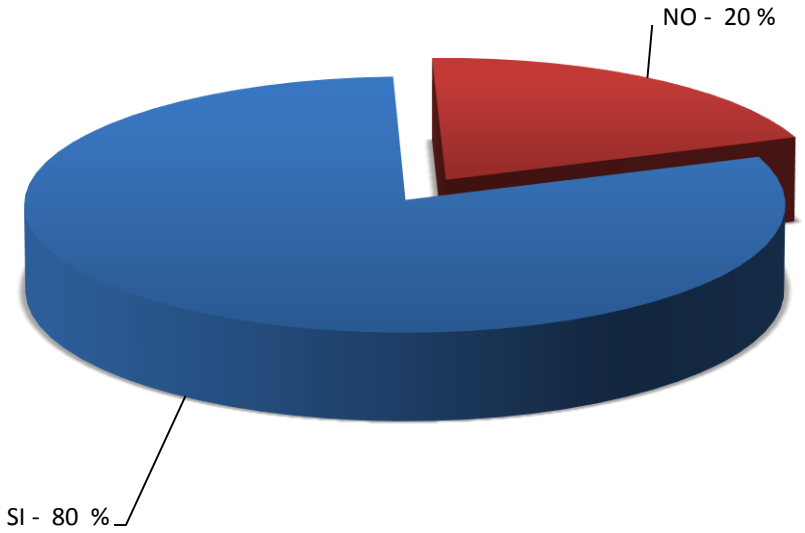
¿Si la jornada de trabajo en el país es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, el tiempo que exceda esta jornada, deberá ser considerado como explotación laboral?

CUADRO Nº. 03

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	16	80%
02	NO	4	20%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO N° 3



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tercera interrogante, puedo manifestar que de los 20 encuestados, 16 de ellos respondieron conocer que la jornada de trabajo en el

país es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, el tiempo que exceda esta jornada, si debería considerarse como explotación laboral, lo que representa el 80%, y 4 de ellos responden que no constituyen explotación laboral, lo que representa el 20% del total de la muestra.

ANÁLISIS

El criterio de los encuestados, es importante considerarlo por cuanto en el Ecuador, la relación laboral mantenida entre empleadores y trabajadores aun no supera el idealismo a la realidad contractual como de la competitividad, más cuando son los empleadores quienes deben garantizar el cumplir con los derechos de los trabajadores, lo que significa el que se vulneran dichos derechos, lo que causa efectos eminentemente sociales y de tipo económico, que es lógico reconocer que los empleadores por su fuerza económica y de poder es fácil el prescindir de los trabajadores, que uno de los aspectos de discriminación es la explotación en cuanto a la jornada de trabajo de los trabajadores, pues si se exceden por disposiciones de sus empleadores, no es reconocido el tiempo extra, y si lo es no lo hacen de conformidad como lo dispone el Código del Trabajo, sino más bien es al arbitrio de sus patronos; pues considero que es fundamental el que se cumpla con las horas reconocidas por la Ley, caso contrario se estará explotando al trabajador o trabajadora, irrespetando el derecho al descanso; ya que necesitan rehabilitarse físicamente para ejercer una nueva jornada.

CUARTA PREGUNTA

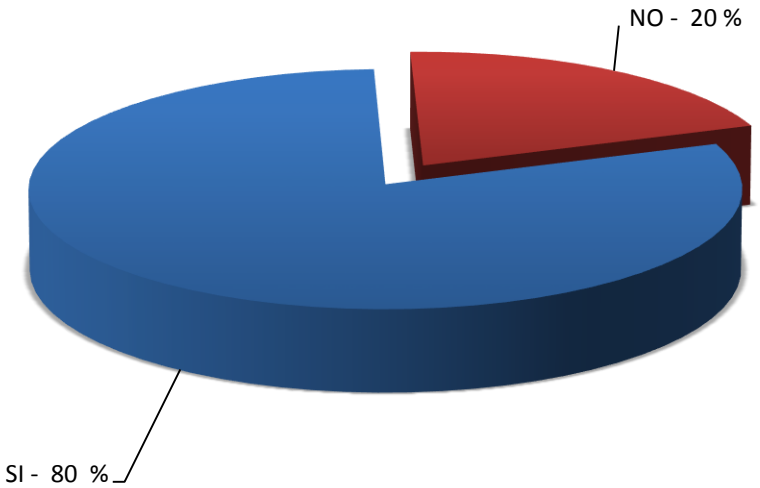
¿Considera Usted, que todo trabajo o labor desempeñada por el obrero ecuatoriano fuera de la jornada establecida por la ley, disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, como la eficacia en el desempeño de las labores encomendadas a los trabajadores?

CUADRO Nº. 04

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	16	80%
02	NO	4	20%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO N° 4



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a esta pregunta, puedo manifestar que de los 20 encuestados, 16 de ellos respondieron que todo trabajo relacionado con el obrero ecuatoriano fuera de la jornada establecida por la ley es agotador, y por lo tanto disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, lo que representa el 80%, y 4 de ellos responden que no es agotador y por lo tanto no disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, lo que representa el 20% del total de las encuestados.

ANÁLISIS

Al tratar del trabajo relacionado por el obrero ecuatoriano, en cuanto a su jornada de labor, el Código del Trabajo, establece como jornada normal de trabajo las ocho horas de trabajo diarias, jornada en la cual se desempeñan todas las labores de los trabajadores, sean estas en cualesquier tipo de actividades, para que en el tiempo fuera de jornada, ya como personas, tengan pleno derecho a sus asuntos tanto públicos como privados, en especial con la familia; y, fuera de la jornada establecida por la ley es agotador y por lo tanto disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, el criterio de los encuestados se establece, en que si no existe el descanso necesario en la persona no hay rendimiento óptico, y se estará explotando y obligando a sacrificarse con su fuerza física y moral, ya que al consumir sus energías vitales puede quebrantarse su salud, ya que el reposo es relajador; por lo tanto, considero que es prioritario el que se establezca por el acuerdo de voluntades y más por el consentimiento de los trabajadores, el acceder a una jornada fuera de la normal, misma que será reconocida por su empleador.

QUINTA PREGUNTA

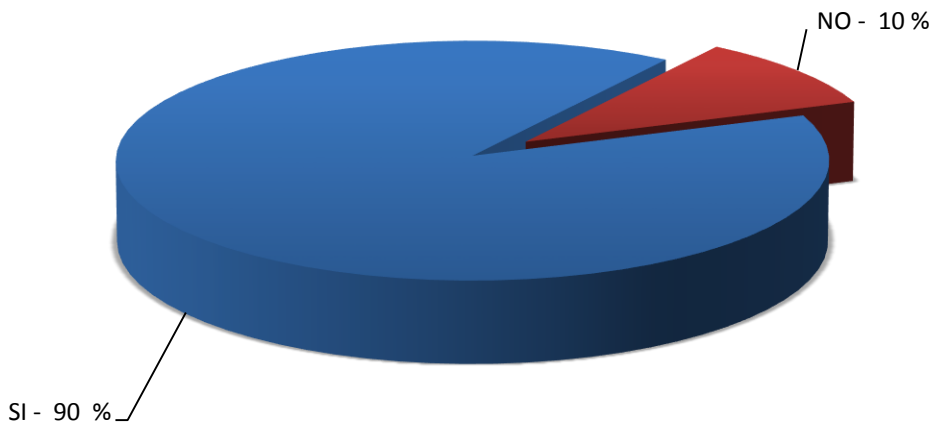
¿Considera Usted que, si los trabajadores que laboran más tiempo de la jornada establecidas por la ley, se vulnera el derecho de los trabajadores, lo que se traduce en explotación laboral, que debe ser sancionado penalmente a los empleadores?

CUADRO Nº. 05

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	18	75%
02	NO	2	25%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO N° 5



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la quinta interrogante, puedo manifestar que de los 20 encuestados, 18 de ellos respondieron que, si los trabajadores que laboran más tiempo de la jornada establecidas por la ley, se vulnera el derecho de los trabajadores, lo que se traduce en explotación laboral, que debe ser sancionado penalmente a los empleadores, lo que representa el 90%, y 2 de ellos responden que la clase obrera no labora por más tiempo de las jornadas establecidas por la Ley, lo que representa el 25% del total de los encuestados.

ANÁLISIS

El criterio y manifestación de los encuestados expresan su preocupación en relación a la experiencia que ellos tienen de que si existe en nuestro país explotación laboral con la clase obrera trabajadora al laborar más tiempo de las jornadas establecidas por la ley; y es evidente que a través de la historia los procesos económicos han jugado un papel fundamental en lo que respecta al mercado laboral, así por ejemplo la globalización ha provocado que vertiginosamente se produzcan nuevas formas de explotación laboral, en las cuales cada vez se hace necesario el flexibilizar más y más los elementos constituyentes de la relación laboral, así como los derechos de los trabajadores; así por ejemplo, los estibadores, guardias de seguridad, estaciones de servicio, etc., es así donde se generan inconvenientes al momento de determinar la jornada de trabajo, esto genera que los derechos de los trabajadores se vulneren, pues al no existir una relación laboral clara, simplemente se pasan por alto todas las garantías propias de los trabajadores.

SEXTA PREGUNTA

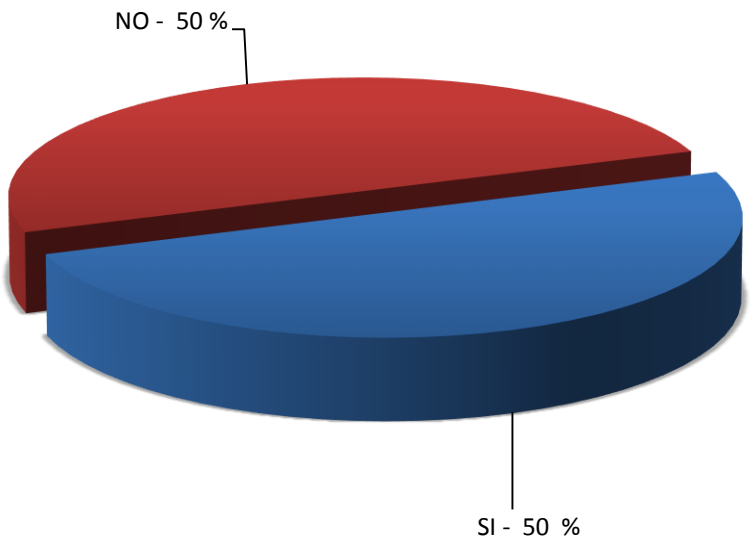
¿Conoce Usted, si los empleadores cumplen con el pago de horas suplementarias y extraordinarias a los trabajadores que laboran más de ocho horas diarias?

CUADRO Nº. 06

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	10	50%
02	NO	10	50%
	TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: Doctores y Abogados en libre ejercicio profesional
Elaboración: Sonia Estela Jiménez Chamba

GRAFICO N° 6



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la sexta interrogante, puedo manifestar que de los 20 encuestados, 10 de ellos respondieron que los empleadores si cumplen con el pago de horas

suplementarias y extraordinarias a los trabajadores que laboran más de ocho horas diarias, lo que representa el 50%; y, 10 de ellos responden que los empleadores no cumplen con el pago de horas suplementarias y extraordinarias de conformidad con la ley, lo que representa el 50% del total de las encuestados.

ANÁLISIS

El criterio del trabajo relacionado por el obrero ecuatoriano, en sus actividades laborales en su jornada normal de trabajo se sujetan a lo que dispone el Código del Trabajo, así también dispone un pago extra por la jornada suplementaria y extraordinaria de trabajo, es decir fuera de la jornada establecida por la ley, que en algunos casos se conoce que los empleadores si cubren los salarios con los recargos correspondientes, a los trabajadores que laboran en horas extraordinarias; y por otro lado es evidente que una gran mayoría de empleadores no cubren los salarios con los recargos establecidos y reglamentados en el Código de trabajo, cuando uno o v arios trabajadores trabajan fuera de la jornada normal de trabajo, por lo tanto es necesario el que las autoridades de trabajan hagan un trabajo exhaustivo a los empleadores que mantuvieren a sus trabajadores en sus labores que han excedido su jornada normal de trabajo, y que debe estar sujeto a sanciones económicas, a más de ser una explotación a un ser humano, que debería ser sancionado penalmente por la ley.

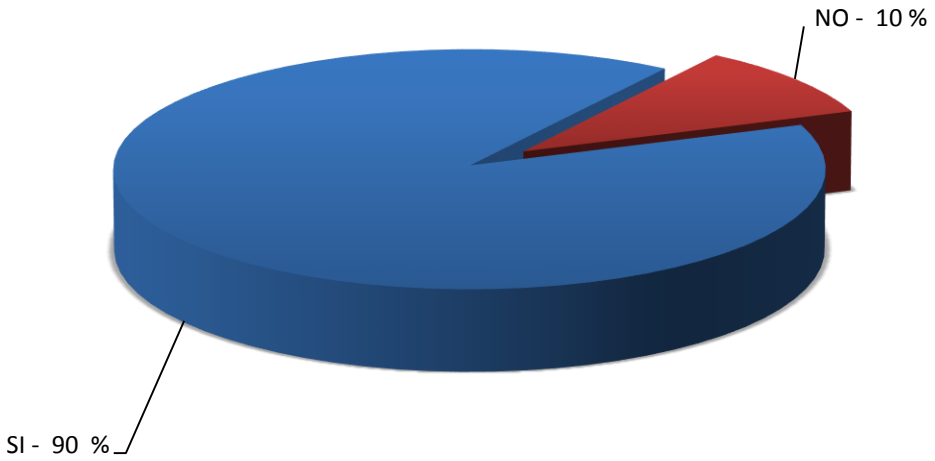
SÉPTIMA PREGUNTA

¿Cree Usted, que debe tipificarse la explotación laboral como delito en el Código Penal, cuando el empleador no cancela las horas suplementarias y extraordinarias laboradas por el trabajador?

CUADRO Nº. 7

Nº.	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
01	SI	18	90%
02	NO	2	10%
	TOTAL	**20**	**100%**

GRAFICO N° 7



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la séptima interrogante, puedo manifestar que de los 20 encuestados, 18 de ellos respondieron que debe tipificarse la explotación laboral como delito en el Código Penal, cuando el empleador no cancela las horas suplementarias y extraordinarias laboradas por el trabajador, lo que representa el 90%; y, 2 de ellos respondieron que no debe tipificarse como delito en el Código Penal, lo que representa el 10% del total de las encuestados.

ANÁLISIS

De los encuestados, manifiestan que los derechos de los trabajadores, debe ser reconocido legalmente su trabajo; ya que es necesario proteger al trabajador contra todo tipo de explotación y deberían ser sancionadas de acuerdo a la Ley, y como delito en el Código Penal porque existen leyes y autoridades para que frenen el abuso y ordenen el pago en forma coercitiva ya sea a través del embargo y remate de bienes; porque el Código Penal tipifica lo que es delito y la explotación laboral no existe y tampoco se puede considerar un delito, porque no existe el trabajo extraordinario o suplementario, es voluntario sin sometimiento o privación de la voluntad y porque en el Código Laboral se debe obligar al empleador a reconocer su trabajo, de lo anteriormente expuesto, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados manifiestan que se les debería pagar a los trabajadores explotados una indemnización pecuniaria, por parte del empleador, así mismo en un mínimo de encuestados manifiestan debería reglamentarse en el código penal la prisión para todos los empleadores que se burlan de la necesidad de los trabajadores explotándolos en su trabajo.

6.1.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENTREVISTA.

Considerando de mucha importancia aplicar la técnica de la entrevista, la misma que me permitirá recolectar información de personas especializadas en la rama de derecho y personas vinculadas al problema que investigo, y con alguna experiencia en la identificación del problema. Para mejor ilustración de los lectores de esta investigación, presento las respuestas integras a las preguntas realizadas por cada uno de los entrevistados.

PRIMERA PREGUNTA

¿Cuántas horas diarias trabaja Usted, las jornadas normal o laboral horas suplementarias y extraordinarias?

RESPUESTAS:

1. Trabajo ocho horas diarias.
2. Mis labores son desde las 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00.
3. Mi trabajo lo cumplo en diez horas al día.
4. En mi trabajo cumplo con las ocho horas diarias.
5. En mis labores trabajo ocho horas, y ocasionalmente nueve a diez horas.

ANÁLISIS:

Los entrevistados, en su mayoría me supieron manifestaron que ellos trabajan las ocho horas diarias en sus actividades que desarrolla de forma

diarias y las cuarenta horas a la semana; y de acuerdo a lo que dispone el Código de Trabajo, mientras que en una mínima cantidad me supo manifestar que ellos no saben que es lo que determina la Ley; y, otros manifestaron que trabajan más de las ocho horas diarias de labor, pero que no reclaman el exceso de trabajo por miedo a ser despedidos de sus puestos de trabajo, lo que se sienten vulnerados sus derechos y garantías or su empleador.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Alguna vez ha trabajado más de ocho horas diarias?

RESPUESTAS:

1. Si, muy de repente.
2. Ocasionalmente hasta las 20h00.
3. Si en especial los días lunes y martes.
4. No cumplo las ocho horas diarias.
5. No, mi jornada es de ocho horas al día.

ANÁLISIS:

Lo expresado por los siete primeros entrevistados, que a ellos los patrones les hacen trabajar más de las ocho horas diarias, para que la obra avance y cumplir la tarea a ellos encomendados; mientras que los tres entrevistados nos dijeron que ellos no trabajan más de ocho horas diarias por qué sería algo ilógico que los estén haciendo trabajar más, ya que ellos saben que si

esto sucede pues les correspondería que les hagan un aumento de la jornada semanal.

TERCERA PREGUNTA

¿Cuántos días a la semana trabaja usted?

RESPUESTAS:

1. De lunes a viernes.
2. La semana normal de trabajo completa.
3. De lunes a viernes y en ocasiones los sábados.
4. De lunes a sábado.
5. Lunes a Viernes.

ANÁLISIS:

Los entrevistados responden que en su mayoría que trabajan seis días a la semana, ya que los ingresos económicos que perciben por cinco días no cubren las necesidades básicas de una persona, por lo tanto se sienten obligados a trabajar un día más a la semana de las normadas en el Código del Trabajo, que un día más les significa un ingreso más en su remuneración, porque la situación económica no les ayuda a cubrir sus necesidades básicas.

CUARTA PREGUNTA

¿Conoce usted que son ocho horas diarias de trabajo las permitidas por la Ley y no más de cinco días a la semana?

RESPUESTAS:

1. Si, la jornada normal de ocho horas diarias.
2. La semana normal de trabajo completa, cuarenta horas.
3. Si, así lo dispone el Código del Trabajo.
4. Si, lo legal y normado por la ley.
5. Si conozco.

ANÁLISIS:

Importante es el saber interpretar lo que dispone el Código del Trabajo en nuestro país, en especial con su normativa legal, por ello, es necesario tener presente que los trabajadores saben que el horario de trabajo son de ocho horas diarias, pero no saben que son cinco días de trabajo a la semana, es muy notorio que falta información a los trabajadores, por lo que ellos trabajan normalmente el sexto día sin saber que ese día tendría que pagárseles con el ciento por ciento de recargo a la remuneración habitual por semana.

QUINTA PREGUNTA

¿Conoce usted si existen las horas suplementarias y extraordinarias, con los recargos del cincuenta por ciento y el cien por ciento?

RESPUESTAS:

1. Si, con los porcentajes de ley.
2. Toda hora por las superiores a las normales, son suplementarias y extraordinarias.
3. Si, así lo dispone el Código del Trabajo.

4. Si, lo legal y normado por la ley.
5. Si conozco.

ANÁLISIS:

Es necesario tener en cuenta que la mayoría de trabajadores saben cual es la jornada máxima de trabajo, pero no saben acerca de las horas suplementarias ni extraordinarias, que si les tocaría trabajar más de las ocho horas diarias no saben cuánto es lo que tienen que cobrar más como recargo, por lo tanto lo que piden es que las instituciones a cargo de esta información lleguen a ellos a explicarles acerca de los beneficios que como trabajadores les corresponde para de esas manera no ser utilizados por los empleadores; pero en un veinte por ciento de los trabajadores me comentaron que si saben acerca de los recargos que si fuera el caso les tocara trabajar más saben cuánto es lo que les tocaría por derecho que les cancele el empleador.

SEXTA PREGUNTA

¿Sabe usted que si trabaja más del horario permitido por la ley debe tenerse como explotación laboral?

RESPUESTAS:

1. Si conozco.
2. Si es una orden, si más si no se reconocen el pago de horas suplementarias y extraordinarias.
3. Si, cuando son impuestas, es explotar al trabajador.

4. Todo lo que sea fuera de la Ley, es ilegal.

5. Si, en el Ecuador, existe explotación laboral.

ANÁLISIS:

Al efecto, la mayoría de los trabajadores encuestados me manifestaron que si la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta horas a la semana, son las normales y las que son legales, y si se trabaja más de lo dispuesto en la ley, el empleador tiene la obligación de pagarles más el recargo correspondiente a las horas sobrepasadas de trabajo, con los recargos de ley, cumpliéndose eso no estaríamos hablando de explotación laboral; mientras que otros trabajadores dicen que si es explotación laboral cuando hacen trabajar más del horario permitido y no les pagan con los recargos correspondientes.

SÉPTIMA PREGUNTA

¿Conoce que es la explotación a las personas trabajadoras y trabajadores?

RESPUESTAS:

1. Si, Se vulneran sus derechos.
2. Imponer las decisiones del empleador.
3. Si, cuando se atenta contra sus derechos.
4. Si, en el Ecuador existe explotación laboral.
5. Si conozco.

ANÁLISIS:

La mayoría de los encuestados consideran que explotación laboral es trabajar más y recibir una remuneración inferior al trabajo que se realiza, trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno, recibir situaciones desde el abuso al trabajador por parte empleador, trabajar en días festivos y no ser remunerados, así mismo hay trabajadores que no tienen conocimiento acerca de lo que significa explotación laboral, porque nunca nadie les manifestó ni les reconoció los días trabajados en exceso, pensando que estaba bien lo que el empleador está haciendo.

OCTAVA PREGUNTA

¿Le pagan las horas extras trabajadas?

RESPUESTAS:

1. Si, como lo dispone la Ley.
2. Si, de conformidad al Código del Trabajo.
3. No, porque son pocas horas al mes.
4. A veces si me reconocen.
5. Si, con los recargos de ley.

ANÁLISIS:

La mayoría de los trabajadores a quienes no les pagan por hora extras, trabajan más de 50 horas en una semana laboral de 5 días mas el sábado medio día, estos deben recibir el pago de horas extras con el cincuenta por ciento del recargo a la utilidad; te el trabajo; los trabajadores no pueden

renunciar a su derecho de recibir pago por horas extras, Las empresas o los empleadores deben pagar la tarifa regular por horas trabajadas después de 40 horas en una semana, aun cuando los trabajadores soliciten trabajar horas extras sin pago adicional es obligación del empleador pagar adicionalmente lo que le corresponde, pero una mínima cantidad de trabajadores me comentan que a ellos si les cancelan con los recargos correspondientes a las horas extras trabajadas.

6.1.3. ESTUDIO DE CASOS

6.1.3.1. Primer Caso.

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

a) <u>Datos Referenciales:</u>

Nro. 010 - 07

Juicio: Oral Laboral

Contra: Jaime Jaramillo Cabrera.

Seguido: José Cristian Japa Aguinda

Por. $ 5.520.00

Iniciado: 11 de Enero del 2007.

Conocen: Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro.

b) <u>Versión De Caso:</u>

Mediante contrato de Trabajo Expreso verbal, desde el 5 de agosto de año 2003, ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales, laborando en calidad de VENDEDOR, función que la desempeño con total cuidado, esmero y responsabilidad, en el almacén denominado “American Boutique” propiedad del señor Ingeniero Jaime Jaramillo Cabrera, inicialmente por la remuneración mensual de $ 147,00, posteriormente en agosto del 2004, se me subió mi remuneración a las suma de $ 180,00, para por último y por motivo de la apertura del almacén denominado “American Shoping” ubicado en la Avenida Gran Colombia y Tena, de esta ciudad de propiedad del mismo Ingeniero Jaime Jaramillo Cabrera, desde el mes de octubre del año 2005, se me asigno la función de bodeguero y se me fijo mi remuneración mensual en la cantidad de $ 220,00 mensuales con los respectivos beneficios legales. De Lunes a sábado en un horario de 09H00 hasta las 21H00, con un receso de 12H00 a 13H00, para el almuerzo, excepto el día sábado que se me daba 30 minutos al medio día para el almuerzo y el domingo de 10H00 a 14H00, indicando además que en ocasiones labore hasta las 22H00 y 23H00 especialmente en temporada como carnaval y navidad hasta las 01H00 de la madrugada o cuando llegaba mercadería y se arreglaba las vitrinas. Mi Patrón o empleador esto es el Ingeniero Jaime Jaramillo Cabrera, el día lunes 20 de noviembre del 2006, a las 17H00 en forma sorpresiva e ilegal, cuando me encontraba cumpliendo legalmente mi jornada diaria de trabajo, sin que mi parte se haya generado motivo alguno, me manifiesta que no hago bien las cosas ya que no quería que siga laborando en su almacén y que me fuere del mismo y que si quería lo

demande habiendo consecuentemente terminado abruptamente las relaciones de trabajo decisión tomada de su parte en forma unilateral lo que rompe las relaciones laborales mantenidas con migo, lo que evidentemente constituye un franco Despido Intempestivo; en base a los fundamentos e hecho expuestos, comparezco ante su señoría y damnado a mi empleador el señor Ingeniero Jaime Jaramillo Cabrera, propietario del almacén American Boutique y American Shoping, esto de acuerdo a lo expuesto al Art. 36 del Código de Trabajo, para que usted mediante sentencia obligue a mi ex empleador a pagar los siguientes valores. El pago de mi remuneración equivalente y que corresponde a los quince días del mes de Noviembre del 2006; La indemnización Correspondiente al despido intempestivo de que he sido objeto, de conformidad a lo dispuesto al Art. 188 del Código de Trabajo; La bonificación que me corresponde por Desahucio, de acuerdo a lo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo; Los valores relativos a las vacaciones no gozadas y por todo el tiempo de servicio que corresponde desde el 5 de Agosto del 2003 hasta el 20 de Noviembre del 2006; Los valores correspondientes a los subsidios de transporte; Los valores correspondientes a las horas extraordinarias y suplementarias que he trabajado, durante todo el tiempo de duración de mi remuneración laboral con recargos legales, pues conforme lo indicado; es decir en jornada nocturna y en días descanso obligatorio; Los valores correspondiente al décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldo que no fueron pagados durante todo el tiempo que duro mi elación laboral

c) <u>Resolución:</u>

La autoridad para dictar la fallo se considera: **PRIMERA:** El trámite es el oral previsto en los Arts. 575 del Código de trabajo, no existir comisión de solemnidad sustancial alguna común a todos los juicios, determinados en el Art. 346 de Código de Procedimiento Civil o violación del trámite que pueda influir en la decisión de la causa se declara su validez **SEGUNDA:** De la lectura del proceso se establecen los siguientes hechos: a) Se reconoce que el actor a presentado su reclamo administrativo en la Inspectoría Provincial de Trabajo de Loja b) Con las certificaciones el accionante se encuentra afiliado en el Instituto de Seguridad social desde el mes de Octubre del 2005 hasta Noviembre del 2006 **TERCERO** : En el la confesión rendida por el actor es verdad que usted que en el año 2005 como en el año del 2006 hizo uso de 15 días de vacaciones anuales respondió es verdad el horario de trabajo en cuanto a días y horas, hecho que se lo da por aceptado en beneficio del trabajador **CUARTA:** Una vez que han declarado los testigos el actor no ha probado plenamente que ha sido despedido intempestivamente **QUINTO:** El juramente deferido del autor demuestra en forma precisa el tiempo de labores y el salario percibido **SEXTA:** Comprobada en forma indiscutible la relación laboral, y en especial por la inspección judicial efectuada por el Juzgado, es procedente que la parte demandada pague a la parte autora lo siguiente: 1.- El salario de quince días por el mes de noviembre del 2006 2.- Las horas laboradas fuera de la jornada normal ha si las extraordinarias que se establecen en trece horas semanales; 3.- Las horas suplementarias que se establecen en diez hora semanales, por todo el tiempo laborado; 4.- Décimo tercer por el año 2006; 5.- Décimo cuarto

sueldo por el año 2006; 6.- El interés de conformidad al Art. 614 del Código laboral y; 7.- El cinco por ciento de lo mandado a pagar por concepto de honorarios del Abogado del Actor; **SEPTIMO:** No procede el pago de indemnización y bonificación por despido intempestivo por no haber probado, vacaciones por haber sido pagadas, subsidio de transporte por no corresponderle, demás derechos económicos por no haberse precisado **OCTAVO:** Si el computo de los valores mandados a pagar se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador y **NOVENO:** De conformidad al Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, "Es obligación del actor probar los hechos que propone afirmativamente en el juicio y que negado el reo". En el presente caso el precepto legal se ha cumplido en parte. Por todo lo expuesto, El Juzgado provi8ncial de Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, Acepta en parte la demanda y dispone que el demandado en forma inmediata cancele al actor lo siguiente: 1.- Salario 15 días mes Noviembre del 2006 $ 110.00, 2.- Horas extraordinarias $ 3,234.06, 3.- Horas suplementarias $ 1,853.94, 4.- Décimo tercer sueldo de: XII -05 a 20-XI-06 $ 213.88, 5.- Décimo cuarto sueldo de: IX-06 a 20-XI-06 $ 40.00, 6.- Interés legal: $ 363.88 al 9.82% del 19-I-07/14-III-07 $ 5.55, y 7.- Honorarios profesionales $ 272.87, total **$ 5,730.30.**

d) Comentario

En este caso el Juez Provincial del Trabajo de Loja comprueba indiscutiblemente la relación laboral de acuerdo a los Artículos 36, 55, 113, 614 del Código de Trabajo y 113 del Código de Procedimiento Civil, el actor

acepta haber hecho uso de las vacaciones y no probo haber sido despedido intempestivamente por lo tanto no se procede en el pago de indemnización y bonificación por despido intempestivo, vacaciones por haber sido pagadas, subsidio de transporte por no corresponderle, demás derechos económicos por no haberse precisado. De acuerdo a las pruebas presentadas por el actor y el demandado, el Juez procede administrar justicia en nombre de la república y por autoridad de la Ley, acepta en parte la demanda y dispone que el demandado en forma inmediata cancele al actor lo siguiente; **a)** Salario 15 días del mes de noviembre del 2006; **b)** horas extraordinarias; **c)** horas suplementarias; **d)** décimo tercer sueldo; **e)** décimo cuarto sueldo; **f)** intereses legales; y, **g)** honorarios profesionales. Nos podemos dar cuenta que en nuestro país, todavía se sigue dando la explotación Laboral con la clase media, esto se da por no tener conocimiento de los derechos de los trabajadores y que están estipulados en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del ecuador, muchas de las veces nosotros como trabajadores mismo permitimos que se de este abuso por tener un trabajo y poder cubrir con el sustento diario de la familia.

6.3.1.2. Segundo Caso.

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

a) <u>Datos Referenciales:</u>

Nro. 240 - 08

Juicio: Oral Laboral

Contra: Unidad Educativa José Antonio Eguiguren “La Salle”.

Seguido: Victor Hugo Granda

Por. $ 15.000.00

Iniciado: 19 de Agosto del 2008.

Conocen: Dr. Jorge Guzmán

b) <u>Versión De Caso:</u>

Ingrese a laborar en la Unidad Educativa José Antonio Eguiguren- la Salle de esta ciudad de Loja, en mi calidad de mecánico industrial desde el de abril del 2002; Mediante Contrato de Trabajo; en donde contenía que prestaba mis servicios lícitos y personales, por el pago de una remuneración; luego de reconocer mi labor como trabajador, esta relación se transformó en indefinida, seguí entregando mi contingente como trabajador, hasta el lunes 7 de julio del 2008, en la cual los representantes legales de esta entidad, me notificarón por parte de una funcionaria del ministerio de trabajo que mi relación laboral había terminado; además señor Juez vengo siendo objeto de una explotación laboral, que durante los años de servicios establecidos en el Registro Oficial y las posteriores regulaciones dictadas en los años 2006-2007, Acudo ante usted señor juez para demandar como en efecto demando en juicio oral a la Unidad Educativa José Antonio Eguiguren- la Salle, para que en sentencia condene el pago de las siguientes indemnizaciones que me corresponde: 1.- El valor equivalente a una remuneración por cada año laborado, es decir por siete años esto de conformidad con lo que señala el

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

e) <u>Resolución:</u>

Luego de todo lo analizado para dictar el fallo se considera: **PRIMERA:** El presente juicio se le a dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 del Código y en la tramitación del mismo se han observado las formalidades de ley, no habiendo nulidad que declarar, **SEGUNDO:** En primer lugar es preciso determinar en forma plena la existencia de la relación laboral entre los justiciables, existe aceptación de la parte accionada respecto a la relación laboral, aporte de la profusión aportes de pago etc. Por tanto no hay discusión referente a este vínculo laboral entre las partes en contienda,

TERCERO: La parte demandada presenta excepciones como improcedencia de la acción, falta de personería pasiva. Falta del derecho del actor para proponer la demanda al respecto se considera: Una vez que se ha establecido la relación laboral entre las partes de esta nacen los derechos y obligaciones que este vinculo jurídico laboral impone a las partes, por ello nace el derecho del accionante a reclamar vía judicial lo que estime vulnerable, por lo tanto la acción legal es procedente y obviamente el actor tiene derecho a ejecutarla. Esta suficientemente probado y aceptado que la Institución demandada por medio de sus representantes legales aceptan el hecho del despido por lo que el mismo se encuentra probado como un acto unilateral y voluntario del establecimiento, por lo que deberá calcularse, valores de indemnización por este concepto. **CUARTO:** Es imprescindible analizar la prueba documental agregada al proceso, como sobre los roles de pago y comprobantes de salario, pago de vacaciones, etc. Por lo cual deberá tomarse en cuenta los pagos que en todos esos conceptos, se han verificado por parte de la institución empleadora. Igualmente se ha agrega un gran número de comunicaciones enviadas al actor en este proceso por parte de la autoridad empleadora, no se encuentra cuantificado las horas de trabaja en estas jornadas por lo que se toma imposible para el juzgado poder determinar los valores que por estos conceptos deba hacerse el trabajador. **QUINTO: A** falta de prueba del pago de valores, el actor tiene derecho a los siguientes rubros. 1. Pago de indemnización por despido intempestivo Art. 188 del Código de Trabajo; 2. Pago de bonificación por desahucio art. 185 del Código de Trabajo. 3. Pago proporcional del decimo tercer y cuarto sueldo periodo 2007 hasta 7 del julio del 2008. 4. El pago proporcional por

vacaciones no gozadas ultimo periodo 2007 a julio 2008. 5. Pago de 7 días de trabajo en el mes de julio del 2008, con el triple de recargo por lo dispuesto en el art. 94 de Código de Trabajo. 6. Pago de honorarios profesionales del defensor del actor.

SEXTA: No se procede el pago. 1. El pedido del numeral 3ro, de la demanda por cuanto se encuentra cancelado. 2. El pago solicitado en el numeral cuarto sobre el pago de la disposición general tercera del mandato constituyente; **SEPTIMO:** Por lo expuesto, el Juzgado provincial de trabajo de Loja **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA,** acepta parcialmente la demanda y dispone que la Institución demandada Unidad Educativa José Antonio Eguiguren " La Salle" , por intermedio de sus representantes legales, pague al actor los siguientes valores: 1.- Indemnización despido intempestivo por 8 años $ 2.314.96; 2.- Pago de valores por indemnización por desahucio $ 506.39; 3.- Pago decimo tercer sueldo $ 174,41, 4.- Pago decimo cuarto sueldo $ 170.54, 5.- Pago de vacaciones no gozada $ 87.20, 6.- Pago correspondiente a los 7 días del mes de Julio del 2008 $ 67.51, 7.- Pago recargan solicitado art. 94 CT $ 270.06, 8.- Pago de intereses de lo rubros $ 499.00; y, 9.- Pago de honorarios profesionales $ 355.38; un total de TOTAL....$ 3.909.92

f) <u>Comentario</u>

El trámite es el oral laboral, el juez para dictar el fallo a se baso en las pruebas de las dos partes tanto del actor como del demandado. Es

imprescindible analizar la prueba documental agregada al proceso, como sobre los roles de pago y comprobantes de salario, pago de vacaciones, etc. Por lo cual deberá tomarse en cuenta los pagos que en todos esos conceptos, se han verificado por parte de la institución empleadora. Igualmente se ha agrega un gran número de comunicaciones enviadas al actor en este proceso por parte de la autoridad empleadora, no se encuentra cuantificado las horas de trabaja en estas jornadas por lo tanto no se puede determinas el trabajo en horas suplementarias y extraordinarias por no encontrarse determinado ni cuantificado las horas de labor, lo que se toma imposible para en el juzgado poder determinar los valores que por estos conceptos deba hacerse el trabajador.

6.3.1.3. Tercer Caso.

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

a) <u>Datos Referenciales:</u>

Nro. 161 -07

Juicio: Oral Laboral

Contra: José Leonardo Vergara Ullauri

Seguido: Hugo Eduardo Iñiguez Iñiguez

Por. 40.000.00

Iniciado: 29 de mayo del 2007

Conocen: José Gálvez Bustamante.

b) <u>Versión De Caso:</u>

José Leonardo Vergara Ullauri, comparezco y formulo La siguiente demanda: Es el caso señor juez que preste mis servicios lícitos y personales en calidad de entrenador en El Gimnasio "IÑIGUEZ Y PUNTO", a favor del señor Hugo Eduardo Iñiguez Iñiguez, mediante contrato verbal ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales en forma continua e interrumpida desde El 10 de mayo del 2001 hasta el 10 de noviembre del 2004. Mi ex-empleador, en forma verbal acordamos los trabajos que debía realizar en El Gimnasio "IÑIGUEZ Y PUNTO", desarrollaba el trabajo de instructor de pesas, aeróbicos y secretario del mencionado Gimnasio. En las actividades encomendadas a mí, demostré siempre excelente comportamiento y labore con dedicación, esmero y responsabilidad. El horario de mi trabajo fue de 06H00 hasta La 22H00, interrumpidamente, este horario fue impuesto por mi ex empleador, sin salir al medio día y trabajando en tiempo ininterrumpido.

Trabajé un total de diez y seis horas diarias de lunes a viernes; los sábados y domingos trabajé desde las 14h00 hasta las 22h00; en este mismo horario los sábados y domingos, trabaje en los días cívicos y religiosos, por lo tanto nunca se me cancelo las horas extraordinarias que por Ley me corresponde al laborar en estos días durante 3 años, 6 meses. El sueldo que acordamos con mi ex-empleador fue de 300 dólares americanos mensuales más los beneficios de Ley, pero nunca me fueron cancelados. El día 10 de noviembre del año 2004 a eso de las 20h00 en el interior del Gimnasio

donde realizaba mi trabajo se presentó mi ex-empleador y en forma airada y sin que le diera motivo alguno de mi parte me dijo: “Váyase en este momento ya no requiero de sus servicios, no permitiendo ningún razonamiento ante esta decisión unilateral de mi ex-empleador. Lo que es peor señor Juez el mencionado Gimnasio sufrí un accidente laboral, me cayo una barra de 40 Kilogramos, en La nariz y en consecuencia tuve que practicarme una operación. Con estos antecedentes, mediante juicio laboral y de acuerdo al Código de Trabajo, como también por lo dispuesto en nuestra Constitución Política de la República del Ecuador, demando al señor Hugo Eduardo Iñiguez Iñiguez, para que en sentencia le conceda el pago de los siguientes rubros: Al pago de los valores correspondientes por concepto de despido intempestivo tal como lo dispone el artículo 188 del Código de Trabajo; El pago de la bonificación por desahucio establecido en el art. 185 del Código de Trabajo; El pago de las mensualidades correspondientes a los meses de octubre y noviembre del año 2004, que no me fueron pagadas; Al pago de la diferencia de las remuneraciones de acuerdo a las tablas sectoriales y a la actividad de instructor de pesas aeróbicos y secretario del Gimnasio; Al pago de vacaciones no gozadas durante todo el tiempo laborad; Al pago de bonificación por transporte conforme lo dispone la Ley; Al pago por concepto de fondos de reserva tal como lo prescribe el Art. 196 del Código de Trabajo; Aplicando las últimas reformas del Código de Trabajo; Así como dispone la resolución Nro. 20 del Consejo Nacional de Salarios; Al pago de las horas suplementarias con su correspondiente recargo; Al pago de las horas extraordinarias con su correspondiente recargo tal como lo dispone el art. 55 del Código de Trabajo, Al pago de los

intereses según dispone el art. 611 del Código de Trabajo, para el cálculo de las indemnizaciones, se tomara en cuenta lo previsto en el art. 95 del Código del Trabajo; Al pago de costas procesales en los que se incluirán los horarios de mi abogado defensor que se designara regularlos; y, El pago del Seguro Social ya que durante el tiempo que trabaje para el señor HUGO EDUARDO IÑIGUEZ IÑIGUEZ, nunca se me cancelo este derecho, que por Ley me corresponde.

g) <u>Resolución:</u>

Convocada la Audiencia Definitiva se efectúa: **PRIMERA:** El presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 del Código de Trabajo al no existir omisión de solemnidad sustancial alguna común a todos los juicios determinados en el art. 346 del Código de Procedimiento Civil, o violación de trámite que pueda influir en la decisión de la causa por lo que se declara su validez; **SEGUNDO:** En el procedimiento de los litigantes han recurrido a la declaración de testigos, por el actor y el demandado, la declaración de los testigos del demandado son contradictorias por desconocer los hechos en cuanto al tiempo y circunstancias, estos no aportan en nada el esclarecimiento de los hachos demandados; **TERCERO**: El actor a rendido confesión judicial; el demandado pide al actor que reconozca pagos parciales, y el accionante acepte que se le pague lo que es justo y nada más, en cuanto al tiempo de la relación laboral, como supuestamente trabajó tres años seis meses, le corresponden cuatro salarios, esto es $ 1,200,00 dólares responde, claro que tiene que cancelarme eso el tiempo de trabajé nada mas; **CUARTO:** Un funcionario de

la Dirección Regional del Sur; del Servicio de Rentas Internas, certifica que el sujeto pasivo HUGO EDUARDO IÑIGUEZ IÑIGUEZ, es titular del Registro Único de Contribuyentes, registra un establecimiento cuyo nombre de fantasía es GIMNASIO IÑIGUEZ Y PUNTO; **QUINTO:** El certificado médico no es motivo de darle o no credibilidad, pero no es convincente y decisivo en la resolución de la presente causa; **SEXTA:** Establecidos los presupuestos exigidos en esta clase de juicio, esto es la relación laboral salario y tiempo de servicio, correspondientes al demandado cancelar al actor lo siguiente: 1. Salario de los meses octubre y noviembre del 2004; 2. Triple de lo adeudado de conformidad al art. 94 del Código del Trabajo; 3. Las vacaciones por el tiempo laborado en aplicación del art. 69 del Código Laboral; 4. Fondos de reserva conforme el art. 196 del Código del trabajo; 5. El interés legal en aplicación del art. 611 del Código Laboral; y, 6. El 10% de lo mandado a pagar en concepto de los honorarios del abogado del actor; **SEPTIMO:** No procede el pago de despido intempestivo, bonificación por desahucio, diferencias salariales, bonificación por transporte, horas suplementarias y extraordinarias, aportes al IESS, por no haberse justificado, no corresponderle, y porque debe hacer el reclamo en la respectiva institución; **OCTAVA:** Para el computo de las prestaciones se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador; y, **NOVENO:** De conformidad al art. 113 del Código de Procedimiento Civil, “Es obligación del actor probar los hechos que propone afirmativamente en el juicio y que ha negado el reo; en el presente caso estos han sido justificados en su totalidad. En consecuencia el Juzgado Provincial de Trabajo de Loja **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO**

DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, acepta parcialmente la demanda y dispone que el empleador cancele al trabajador lo siguiente: 1.- Sueldo del mes de Octubre y Noviembre del 2004 $ 2.314.96; 2.- Triple de lo adeudado Art. 94 C.T. $ 506.39; 3.-Pago de vacaciones por todo el tiempo laborado $ 174,41, 4.- Fondos de reserva $ 170.54, 5.- Interés Legal de $ 925.00 x 10.26% de 5VII.07 a 23.VII.07.$. 87.20; y, 6.- Pago de honorarios profesionales $ 332.92; un total de $ 3.662.12.

h) <u>Comentario</u>

El trámite es el oral laboral, el juez para dictar el fallo se basa en las pruebas de las dos partes tanto del actor como del demandado. Es decir analizar la prueba documental y testimonial y agrega al proceso, es muy notorio darse cuenta que los testigos del actor se contradicen en la hora del supuesto despido intempestivo ya que no aporta en nada al esclarecimiento de los hechos demandados; en la confesión judicial el actor reconoce que se le ha echo pagos parciales; y pide que se le reconozca la remuneración por el tiempo que trabajo; el certificado medico queda sin validez por no ser convincente en el presente caso; el juez dicta el fallo al no proceder el pago del despido intempestivo, bonificaciones por desahucio, diferencias salariales, bonificación por transporte, el no pago de horas suplementarias y extraordinarias, aportes al IESS, por no haberse justificado, no corresponderle y por qué debe hacerse el reclamo directamente en dicha Institución. Por lo cual deberá tomarse en cuenta los pagos que en todos esos conceptos, se han verificado por parte del empleador, el horario de trabajo que desempeñaba el actor es de 06h00 hasta las 22h00

interrumpidamente esto de lunes a viernes y los sábados y los domingos de 14h00 hasta las 22h00 y los días festivos; sin que el señor juez pueda indemnizar el trabajo en horas suplementarias y extraordinarias, dictando de esa manera el fallo a favor del empleador.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS

7.1.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Objetivos General

Al iniciar la presente investigación he propuesto como un objetivo general y cuatro específicos. Los objetivos propuestos se han verificado y demostrado en toda la investigación, así tenemos, respecto del objeto general que fue:

"**Demostrar la existencia socio-jurídica del problema de la explotación del trabajador y trabajadora por parte de los empleadores; en relación al incremento de horas en la jornada estipulada en la Ley**."

Este objetivo propuesto, una vez desarrollado el marco teórico, como de los resultados tanto de las encuestas como de las entrevistas, el aporte de las mismas, se ha considerado que en el Ecuador, existe explotación laboral con la clase obrera al laborar mas del tiempo de lo establecido por la ley; y no respetan ya que lo único que le interesa al empleador es acumular fortuna a contra de sus trabajadores u obreros; sin darse cuenta que el trabajo fuera de las horas establecidas por la ley, es agotador y por lo tanto disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, ya que si no existe el descanso necesario

no hay rendimiento óptico y se estará obligando a sacrificarse con su fuerza física y moral, ya que al consumir sus energías vitales puede quebrantar su salud, el reposo es relajante; generalmente existe abuso por parte del empleador, que ni siquiera tienen inscrito un contrato de trabajo, y abusan de la ingenuidad del trabajador o trabajadora y del estado de formación cultural y salud mental; por lo tanto considero que este objetivo fue alcanzado con la quinta, sexta y séptima pregunta de la encuesta y tercera, sexta pregunta de las entrevistas, al momento de realizar y desarrollar este trabajo investigativo.

Objetivos Específicos

Respecto de los objetivos específicos que quedaron establecidos en la forma que a continuación se indica.

"**Estudiar la figura laboral, de la explotación del trabajador como delito típico en la legislación del Código Penal**".

Este objetivo fue planteado para conocer en la forma que se lo verifica positivamente o negativamente, con el acertado criterio de los encuestados como entrevistados, así como de la revisión de la literatura; el aporte de los mismos es que la explotación laboral debe ser tipificada como delito en el Código Penal, ya que existen leyes y autoridades para que frenen el abuso de los trabajadores y trabajadoras, y ordenen el pago en forma coercitivamente y hasta el momento no se ha cumplido, esto puede ser a

través del embargo y remate de bienes; por que la explotación laboral en el Código Penal se la debería tipificar un delito por el abuso hacia los trabajadores. Por lo tanto considero que este objetivo fue alcanzado de acuerdo a la decima pregunta al momento de realizar y desarrollar este trabajo investigativo.

"**Determinar la insuficiencia jurídica para que se dé el incremento de la explotación laboral como infracción Penal"**

Por cuanto desde la fundamentación teórica de la presente investigación, he pretendido un estudio jurídico, empírico y doctrinariamente, la legislación respecto a la explotación laboral como infracción Penal al control y sanción, exponiendo siempre mi punto de vista crítico como investigadora sobre cada una de las situaciones relacionadas con la temática planteada, de igual forma se ha aportado por apegarnos a la Constitución de la República del Ecuador donde nos garantiza la protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica ya que el Estado ejecutara políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que construyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de sus aspiraciones.

"Establecer el daño que produce a los trabajadores la falta de control jurídico por las autoridades competentes"

Este objetivo fue planteado para conocer en la forma que se establece el daño a los trabajadores, por falta de un control de las autoridades competentes, ya que el trabajo fuera de la jornada establecida por la Ley es agotador y por lo tanto disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo ya que existe el criterio de los encuestados que si no existe el descanso necesario en la persona no hay rendimiento en el trabajo y se estará explotando y sacrificando con su fuerza física y moral, por lo tanto la Inspectoría de trabajo tiene que velar y preocuparse en hacer conocer los derechos, garantías y obligaciones que tienen los trabajadores y de esa manera evitar que los empleadores violen los derechos de los trabajadores y cumplan conforme lo determina el Código de Trabajo; esto lo verificamos con la pregunta quinta de la encuesta.

“Concretar una propuesta jurídico-penal que se incorpore al Código penal, con precisión, un régimen especifico para el control social punitivo de las relaciones laborales”.

Las relaciones entre empleador y trabajador y la temática de un trabajo mal pagado y el exceso de horas trabajadas para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio termino y abarca diferentes situaciones desde el abuso por parte del empleador hacia el trabajador, fundamentando esto con el marco jurídico doctrinario, además de la importancia de sancionar este tipo de abuso por parte de los empleadores y/o patronos, que es necesario e imperativo proponer una reforma legal al Código Penal como al Código del Trabajo, y garantizar los derechos obreros.

7.1.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis formulada como una conjetura antes de investigarla estuvo planteada de la siguiente manera:

“Insuficiencia normativa del Código Penal para sancionar a los empleadores que incurran en las relaciones laborales que afectan a los trabajadores y trabajadoras por el exceso de trabajo o explotación Laboral.

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

Respecto a las **Sub-hipótesis** quedaron establecidos en la forma que a continuación se indica.

“**La necesidad de adecuar en el Código Penal la disposición necesaria para evitar la explotación laboral de los trabajadores y trabajadoras”.**

La presente Sub-hipótesis la he contrastado luego de haber realizado el análisis doctrinario y empírico, logrando así contrastarla afirmativamente, no se puede seguir avanzando y cada día aplastando la mano de obra y poder distinguir de esa manera la empresa o empleador para empezar respetando los derechos de los trabajadores.

“Establecer la prohibición de jornadas de trabajo que excedan las establecidas en el Código de trabajo”.

Esta Sub-hipótesis la he contrastado con la séptima pregunta de la entrevista, ya que recibir una remuneración inferior al trabajo que se realiza, trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno, recibir situaciones desde el abuso al trabajador por parte empleador, trabajar en días festivos y no ser remunerados, por lo tanto creo conveniente que se prohíba las jornadas que excedan lo establecido en Código de Trabajo.

“Que en la relación obrero patronal se ha detectado la existencia de la explotación laboral en el Ecuador”.

La explotación laboral en el Ecuador de acuerdo a la cuarta pregunta de la encuesta, no se puede consentir que los empresarios o empleadores se aprovechen de los trabajadores haciéndoles trabajar más de cinco horas

diarias y sin reconocerles el recargo correspondiente; se debe considerar las horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

7.1.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTES LA PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO PENAL.

En la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 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 garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

En el art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador nos garantiza 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, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantiza 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.

Sin embargo el trabajo es un derecho de toda persona para poder realizarse económicamente, y por ser un derecho irrenunciable y una responsabilidad primordial del Estado, garantizar el pleno derecho a la Seguridad Social.

Cabanellas de Torres, Guillermo. En la Pág. 121, nos define al Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.
Por ello es necesario abordar que el Contrato de Trabajo es la relación entre el empleador y el trabajador, por la prestación de sus servicios licitas y personales por una remuneración justa.

En el Código de Trabajo en el art. 8 dice que el Contrato Individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Se podría deducir que el contrato individual de trabajo puede estar conformado por una o varias personas a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración justa que le servirá para el sustento

diario, puede fijarse como lo determino la disposición citada. Ha de considerarse los elementos que son: servicios lícitos y personales, dependencia, dependencia y la remuneración, con esenciales en la relación obrera patronal, sujeta al Código del Trabajo.

En la Constitución de la República del Ecuador en su art. 325 nos dice que el Estado garantizara, el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

A si pues, la Carta Magna de nuestro País garantiza el derecho al trabajo, ya sea dependiendo de alguien o solos.

En el Artículo 326, de la Constitución de la República del Ecuador, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo;
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario;
3. En caso de duda sobre el alcense de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, esta se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras;
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser integrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley;
7. Se garantizara el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente. De igual forma se garantizara la organización de los empleadores;
8. El estado estimulara la creación de organizaciones de los trabajadores y trabajadoras, y empleadoras y empleadores de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización;
10. Se adaptara el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos;
11. Sera valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derecho y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje;

13. Se garantizara la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley;
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadora y sus organizaciones sindicales a la huelga;
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburifera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.
16. En las instituciones de Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública.

En efecto, el derecho al trabajo está sustentado con los principios; y no se puede dejar a una persona sin trabajo es un derecho y un deber social, el trabajo a realizar será correspondido con una remuneración justa, y el lugar de trabajo debe garantizar, el bienestar de las personas con una adecuada higiene, seguridad y bienestar, y el estado promoverá la creación de organización para los trabajadores, empleadores y los conflictos laborales serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

En el Código de Trabajo en el art. 117 nos dice que los Sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los

mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117, de este Código de trabajo**.**

Julio Cesar Trujillo en la Pagine 238, nos manifiesta acerca de la jornada ordinaria que es aquella que el trabajador está obligado a laborar ocho horas diarias y cuarenta semanales de trabajo efectivo para devengar la remuneración pactada.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Articulo 38, segundo inciso nos dice que la protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutara políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que construyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vacación y sus aspiraciones.

La explotación laboral a más de los conceptos ya descritos la defino, como trabajar mas de las horas establecidas por la ley y no recibir el pago correspondiente a las horas suplementarias ya que es menor al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al empleador hasta los talleres de trabajo esclavo. Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio termino puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte empleador hacia el trabajador hasta la precariedad laboral.

8. CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el marco teórico doctrinal y la investigación de campo, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- En el Ecuador, el nuevo desarrollo del derecho laboral se basa en las garantías sustanciales de la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, es necesario la incorporación de una forma de materializar los valores y principios reconocidos en la Constitución, así como en la administración de justicia.

SEGUNDA.- Las relaciones de trabajo habidas entre empleador y trabajador, se justifican por el cumplimiento de los principios laborales Constitucionales y del Código del Trabajo, que garantiza el pago de todos los beneficios a favor de los trabajadores, 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 del pago de horas suplementarias y extraordinarias laborales por los trabajadores.

CUARTA.- En el Ecuador, los trabajadores cumplen jornadas de trabajo que están fuera del contexto legal de las ocho horas diarias, y que en muchas

ocasiones no son pagadas por sus empleadores, vulnerándose el derecho a los beneficios en sus remuneraciones.

QUINTA.- La jornada en el Ecuador, de forma legal es de ocho horas diarias de labor y de cuarenta a la semana, lo que no se cumple por parte de los empleadores al designar labores que exceden de este tiempo de labor, llo que se vulnera los derechos de los trabajadores.

SEXTA.- En el Ecuador, no se ha comentado por parte de las autoridades gubernamentales, como de la justicia, en que deba darse un orden legal punitivo cuando los empleadores asignen funciones o labores a los trabajadores que excedan de la jornada normal de trabajo en el país.

SÉPTIMA.- Si el empleador no cumple con el pago de las horas suplementarias y extraordinarias de los trabajadores que excedan su jornada de labor diaria, se tendrá como un ilícito por parte del empleador que deberá ser sancionado por el Código Penal ecuatoriano.

9. RECOMENDACIONES

Al culminar el presente trabajo investigativo referente a explotación laboral se pone a consideración las siguientes recomendaciones:

PRIMERA.- Que el Estado ecuatoriano, debe garantizar el derecho constitucional y demás leyes de la República, en poner énfasis en la importancia a los Derechos Laborales, y no se vulneren las garantías de los trabajadores en el país.

SEGUNDA.- Que el Estado, debe poner límites a los empleadores, que de forma unilateral o arbitraria ordenen el laborar a los trabajadores por más de las ocho horas de labor, como una acción lícita del empleador, y que se pueden establecer en el ejercicio de las competencias sanciones a dichas arbitrariedades.

TERCERA.- Que, es fundamental que el Estado determinar el régimen laboral de los trabajadores y se preocupe sancionar a los empleadores que no paguen las jornadas suplementarias y extraordinarias de los trabajadores que laboren más de ocho horas diarias, y hacer efectivo el derecho de los beneficios laborales, lo que significa un aporte económico sustancial al trabajador.

CUARTA.- Que las reforma al orden Constitucional, se garantice el derecho de los trabajadores, específicamente con el pago de horas suplementarias y

extraordinarias, en garantía del respecto a la jornada normal de trabajo, es decir más de las ocho horas de jornada; en conexidad con los derechos irrenunciables de la clase obrera ecuatoriana.

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

SEXTA.- Que la jornada de labor que exceda de las normales, y al no ser autorizadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario y extraordinario de cada trabajador, de la actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando las diurnas o nocturnas, para la liquidación correspondiente.

SÈPTIMA.- Que la decisión unilateral del empleador en ordenar que el trabajador labore horas suplementarias y extraordinarias, sin el pago del recargo correspondiente, se tendrá como una sanción penal, por lo que debe reformarse el Código Penal.

9.1. PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL

LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

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

Que el Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2, garantiza que todas las personas somos iguales y gozara de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Prohíbe toda forma de discriminación propende a adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en forma de los titulares de derecho, que se encuentra en situación de desigualdad.

Que el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo, señalando que es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, por lo tanto la misma disposición garantiza a las personas trabajadoras, el pleno respeto a la dignidad una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho del trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas.

Que el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 5 reconoce que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ámbito adecuado y propio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que el Artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que el Estado "promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del ciudadano humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidades y otras necesarias para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades necesarias".

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

LEY REFORMATORIA AL

CÓDIGO PENAL

Art. 1. A continuación del Art. 383 del Código Penal agréguese él siguiente articulado in-numerado:

Art…….Constituye infracción penal, la explotación laboral al trabajador y trabajadora con relación de dependencia, que excedan la jornada normal de labor y que fuere ordenado por el empleador.

Art……Será sancionado el empleador, con prisión de tres meses a un año, y multa del equivalente al valor del triple de recargo de las horas que excedan de la jornada normal de trabajo, ocho horas diarias de labor, y que no se cancelen de conformidad con lo que dispone el Código del Trabajo.

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dada y firmado en la Sala de sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en el Distrito Metropolitano de la cuidad de Quito, a los…… días del mes de…….. de 2013.

f……..……..... **f……..**

PRESIDENTE **SECTERARIO**

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE **ASAMBLEA NACIONAL**

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.
- COSNTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010.
- ESPINOSA- ESPINOSA M. Carlos A., Ab., “LECCIONES DE DERECHO CIVIL, Editorial, Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2008.
- 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.

11. ANEXOS.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA, JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Distinguido Abogado, mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, la cual me permitirá obtener información para realizar mi tesis a Licenciada en Jurisprudencia, sobre el tema **"Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo".**

1. ¿Cree usted, que la jornada de trabajo prevista en el Código de Trabajo, es suficiente para un desempeño eficiente de los trabajadores en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )
Porqué?.....
.....
.....

2. ¿Conoce Usted, si el Código de Trabajo reconoce el pago de horas suplementarias y extraordinarias con el pago del cincuenta y ciento por ciento de recargo respectivamente, con un máximo de cuatro horas diarias y no más de doce horas de labor semanales a los trabajadores?

SI ( ) NO ( )
Porqué?.....
.....
.....

3. ¿Si la jornada de trabajo en el país es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, el tiempo que exceda esta jornada, deberá ser considerado como explotación laboral?

SI ( ) NO ( )
Porqué?.....
.....
.....

4. ¿Considera Usted, que todo trabajo o labor desempeñada por el obrero ecuatoriano fuera de la jornada establecida por la ley, disminuye la capacidad de la fuerza del trabajo, como la eficacia en el desempeño de las labores encomendadas a los trabajadores?

SI ( ) NO ( )
Porqué?.....
.....
.....

5. ¿Considera Usted que, si los trabajadores que laboran más tiempo de la jornada establecidas por la ley, se vulnera el derecho de los trabajadores, lo que se traduce en explotación laboral, que debe ser sancionado penalmente a los empleadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....
.....
.....

6. ¿Conoce Usted, si los empleadores cumplen con el pago de horas suplementarias y extraordinarias a los trabajadores que laboran más de ocho horas diarias?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....
.....
.....

7. ¿Cree Usted, que debe tipificarse la explotación laboral como delito en el Código Penal, cuando el empleador no cancela las horas suplementarias y extraordinarias laboradas por el trabajador?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....
.....
.....

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA, JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Con la finalidad de recolectar la información necesaria para la realización de la investigación de campo, para realizar mi tasis al grado de Licenciada en Jurisprudencia; con el tema: **"Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo"**, por lo tanto le ruego conteste con sinceridad el siguiente cuestionario de preguntas.

1. ¿Cuántas horas diarias trabaja usted, las jornadas normal o laboral horas suplementarias y extraordinarias?

Su criterio personal:

…….....

.....

2. ¿Alguna vez ha trabajado más de ocho horas diarias?

Su criterio personal:

…….....

.....

3. ¿Cuántos días a la semana trabaja usted?

Su criterio personal:

…….....

.....

4. ¿Conoce usted que son ocho horas diarias de trabajo las permitidas por la Ley y no más de cinco días a la semana?

Su criterio personal:

…….....

.....

5. ¿Conoce usted si existen las horas suplementarias y extraordinarias, con los recargos del cincuenta por ciento y el cien por ciento?

Su criterio personal:

…….....

.....

6. **¿Sabe usted que si trabaja más del horario permitido por la ley, debe tenerse como explotación laboral?**

   Su criterio personal:

   …….....

   .....

7. **¿Conoce que es la explotación a las personas trabajadoras y trabajadores?**

   Su criterio personal:

   …….....

   .....

8. **¿Le pagan las horas extras trabajadas?**

   Su criterio personal:

   …….....

   .....

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo".

PROYECTO DE TESIS PREVIO A OPTAR EL TITULO DE ABOGADA

Postulante: Sonia Estela Jiménez Chamba.

Loja Junio 2009

1. TITULO

“Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo”

2. PROBLEMA

El Estado Ecuatoriano, debe a la clase obrera el trabajo y seguridad social en sus diferentes formas y retribución, por ser observados por el empleador como una forma de convivencia social, que de paz, tranquilidad y armonía en la relación obrera patronal; en virtud de que todo abuso o comportamiento con severidad y rigor innecesarias e improcedentes en la relación con su subordinado constituye una explotación. En el Régimen Laboral Ecuatoriano se regula la prestación de servicios de la clase obrera; para que pueda realizarlo de conformidad a lo previsto; pues que en su proceso histórico se ha venido regulando la jornada de trabajo; que al inicio del siglo XX eran exageradas las horas semanales, llegando en la actualidad a establecerse que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias y cinco semanales con descansos forzosos en los días sábados y domingos y descanso obligatorio en los días festivos; reconociendo el Derecho Laboral horas suplementarias y extraordinarias con recargos del cincuenta por ciento en los días ordinarios y el cien por ciento por los días forzosos; con un límite de cuatro horas diarias y no más de doce semanales. La explotación del trabajador en nuestro país, por parte de los empleadores es un hecho que no puede ser desconocido en la sociedad, en tanto y cuanto afecta al trabajador y trabajadora, a su entorno familiar, local, parroquial, cantonal y nacional; y las consecuencias que implica el exceso de trabajo en la figura de la explotación que atenta contra la fuerza del trabajador y trabajadora y el aspecto socio jurídico y psíquico; sin lugar a dudas, pues el comportamiento de los empleadores, consiste en los abusos con la clase dependiente en

labores que exceden de la jornada prevista en la Ley; sin reconocimiento remunerativo alguno para la clase obrera, tanto de menores como mayores de edad; lo que atenta a sus derechos; que por varios motivos o razones y consecuencias no son exteriorizados en reclamos formales en el orden judicial y la falta de control de las autoridades administrativas. Por lo que en rigor es necesario incorporar al Código Penal; una norma que tipifique como delito la explotación de los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, cuando se establezca la explotación laboral; debiendo para el efecto establecer sanciones en el acto progresivo por la explotación de la clase obrera en el país ya que esta explotación constituye un acto ilegal que no está contemplado en la ley y por lo tanto debe ser sancionado.

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación jurídica de la problemática se inscribe académicamente dentro del Derecho Penal y por ende a la explotación de la clase obrera, en jornadas que excedan de las autorizadas por la ley; y, Código del trabajo, en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador, Titulo Segundo de los derechos, Sección Octava del Trabajo y Seguridad Social, por lo tanto se justifica en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, para optar por el grado de Licenciada en Jurisprudencia.

De otra parte en lo sociológico, se propone demostrar la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores a tener una vida digna; ya que se ven afectados y explotados, por parte de los empleadores o contratistas, protección que le corresponde al Estado a través del ordenamiento jurídico y así evitar la figura antisocial de la explotación al trabajador y lograr una real protección, del derecho al trabajo y a una remuneración justa.

Se deduce por lo tanto que la problemática tiene importancia, trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico administrativo que la prevengan y controlen en sus diferentes manifestaciones.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídico de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para su análisis, a fin de llegar a un conocimiento nuevo.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Demostrar la existencia socio-jurídica del problema de la explotación del trabajador y la trabajadora por parte de los empleadores; en relación al incremento de horas en la jornada estipulada en la Ley.

4.2. ESPECIFICOS

4.2.1. Estudiar la figura laboral, de la explotación del trabajador como delito típico en la legislación del Código Penal;

4.2.2. Determinar la insuficiencia jurídica para que se de el incremento de la explotación laboral como infracción Penal;

4.2.3. Establecer el daño que produce a los trabajadores la falta de control jurídico por las autoridades competentes;

4.2.4. Concretar una propuesta jurídico-penal que se incorpore al Código penal, con precisión, un régimen especifico para el control social punitivo de las relaciones laborales.

5. HIPOTESIS

5.1. Hipótesis General

Insuficiencia normativa del Código Penal para sancionar a los empleadores que incurran en las relaciones laborales que afectan a los trabajadores y trabajadoras por el exceso de trabajo o explotación Laboral.

5.2. Subhipótesis

5.2.1. La necesidad de adecuar en el Código Penal la disposición necesaria para evitar la explotación laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

5.2.2. Establecer la prohibición de jornadas de trabajo que excedan de las establecidas en el Código de trabajo.

5.2.3. Que en la relación obrero patronal se ha detectado la existencia de la explotación laboral en el Ecuador.

6. MARCO TEORICO.

Los abusos laborales han sido una nota característica de la participación de este territorio desde inicios del siglo XIX desde mediados de la década de los noventa, este estudio es uno de lo pocos trabajos en el que se expone la situación social del país y se abordan las implicaciones laborales del régimen autoritario, se analiza el marco legal, se exponen las condiciones de los trabajadores y la violación sistemática de sus derechos.

En consecuencia, el Derecho al Trabajo, es la nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores.

Evolución del derecho del trabajo.- “El derecho al trabajo, en su expresión positiva, en nuestro país, como rama autónoma del Derecho Público, es sin duda una formulación propia de los tiempos modernos, del presente siglo y

del mundo occidental. Tras la ruptura que produjo el avance tecnológico que desencadenó, a comienzos del siglo pasado, la revolución industrial, acompañada del desenvolvimiento de la doctrina liberal y la consiguiente aparición del proletariado urbano, las luces obreras fueron determinadas para generar, en el campo del derecho, una nueva rama del mismo. Sin embargo si el derecho es el conjunto de normas y principios que regulan la vida social, y el Derecho del Trabajo concretamente el que norma el hecho trabajo, y las relaciones entre los productores y la sociedad en general, podemos hablar de Derecho del Trabajo desde la antigüedad; la evaluación del mismo está íntimamente ligada, según acabamos a apuntar a la organización de los trabajadores, y es por ello que nosotros, al referirnos al desarrollo del derecho del trabajo, nos referimos necesariamente movimiento de los trabajadores a través de la historia."[39]

Explotar.- "Obtener provecho o utilidad de una industria, negocio o actividad; abusar de las personas o cosas, para obtener ventajas o rendimientos excesivos o ilegales"[40]

El Trabajador, según Guillermo Cabanellas de las Cuevas, "Quien trabaja es todo aquel que realiza una labor socialmente útil; laboriosa o aplicado al trabajo; Obrero el que realiza una tarea manual; Jornalero todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo".[41]

No se ha estandarizado aún una definición del derecho al trabajo cuanto ha venido vertiginosamente a contener más y más con el desarrollo incesante de la sociedad. Es así, que hoy abarca instituciones como el seguro social obligatorio, que no se refiere al trabajo en sí, sino más bien a la protección del trabajador frente a las contingencias que implica el trabajo.

---

[39] **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO;** Fundación Antonio Quevedo**.** Autor, Isabel Robalino Bolle. Segunda Edición, febrero 1998. Editorial Mendiet-Valladolid.

[40] **CABANELLAS, Guillermo**, Diccionario Enciclopedia de derecho Usual, Editorial Heliasta 1998. 26ª Edición. Tomo III D-E. Argentina.

[41] **CABANELLAS** de las Cuevas Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Pag.387.

En consecuencia, el Derecho al Trabajo, es la nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores. En la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en referéndum en el año 2008, en el Art. 33 Sección Octava, se dice "El trabajo es un derecho y un deber social, 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, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".[42]

En el Capítulo V, parágrafo 1, del Código de Trabajo, Art. 47, se establece que "La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no debe excederse de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes". Y el Art. 50 "Las jornadas de trabajo obligatorio no puede exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores".[43]

Los contratos de trabajo que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, no tienen fundamento suficiente que garantice la intangibilidad de los derechos y las medidas más favorables a los trabajadores, elevándose de esta manera el índice de desempleados por la insuficiencia jurídica del contrato de trabajo; el trabajo por horas y la remuneración al trabajador puede ser por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá excederse del limite fijado en los artículos

---

42 **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**; Ministerio de Educación año 2008. Art. 33.

43 **CÓDIGO DE TRABAJO**, Capítulo V, Parágrafo1º. Edición 2006. Art. 47, 50.

anteriores del Código de Trabajo, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo.

En el Capítulo VIII Art. 209 del Código Penal está tipificado los delitos contra la libertad de trabajo, asociación y petición; "La autoridad política, civil, eclesiástica o militar que exigiere servicios no impuestos por la ley u obligare a trabajar sin previa estipulación, será reprimida con prisión de uno a seis meses";[44] sin embargo no existe un tipo penal especifico que contemple y sancione la explotación al trabajador; razón por la cual es un tema preocupante en que las autoridades provinciales y gubernamentales tendrán que poner empeño en evitar este crecimiento de marginación laboral a los trabajadores, y que las remuneraciones fijadas sean pagadas de acuerdo a lo pactado con el empleador y de acuerdo a como manda a la ley.

7. METODOLOGÍA

7.1. Métodos

El proceso de investigación socio-jurídico se aplicara el método científico, entendiendo como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales; se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad problemática de la investigación, para luego verificar si se cumple las conjeturas que subyacen en contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar; en el presente caso me propongo realizar una investigación "socio-jurídica", que se concreta en una investigación del derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico vigente, esto es relativo al efecto social que cumpla la norma a la carencia de ésta en determinadas

[44] **CÓDIGO PENAL**, Fuentes Legales Año 2006, Editorial Jurídica del ecuador.

relaciones sociales, de modo concreto procuraré establecer el nexo existente entre la explotación del trabajador en relación de dependencia con el Código de Trabajo y el Código Penal.

7.2. Procedimientos y técnicas

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta la entrevista. La investigación de campo se concretara a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas se plantearan cuestionarios derivados de la hipótesis general, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentaran en tablas, barras o centrogramas y en forma discursiva derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7.3. Esquema Provisional del Informe Final

El Informe final de la investigación socio-jurídico seguirá el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y Traducido al Ingles, introducción, Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía y Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el informe final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica.

En primer lugar se concreta el acopio teórico, comprendiendo: a) un marco teórico conceptual, da la explotación al trabajador, tipo de pena, y la remuneración al trabajador; b) un marco jurídico-penal, acerca de la explotación al trabajador por parte de los empleadores, de nuestro país, tomando en cuenta lo dispuesto en el Código de Trabajo la Constitución de la República del Ecuador; y, c) criterios doctrinarios sobre la problemática de la explotación al trabajador.

En segundo lugar se sistematizará la indagación de campo o el acopio emperico, siguiendo el siguiente orden: a) Presentación y análisis de los resultados de la encuesta; b) presentación y análisis de los resultados de las entrevistas; y, c) presentación y análisis de los resultados de casos jurisprudenciales.

En un tercer orden vendrá la síntesis de la investigación jurídica, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de la contrastación de las hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de tesis.

8. CRONOGRAMA

Actividades Tiempo	Año 2009					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Selección y definición del problema objeto de estudio	----------					
Elaboración del proyecto de investigación y aplicación		----------				
Investigación bibliográfica			---------			
Investigación de campo				--------		
Confrontación de los resultados de investigación con los objetivos e hipótesis					---------	
Conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica					--------	
Redacción del informe final, revisión y corrección						---------
Presentación y Socialización de los informes Finales (Tesis)						---------

9. PRESUPUESTO

9.1. Recursos Humanos

Director de tesis: Por designarse

Entrevistados: 10 profesionales conocedores de la materia

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo

Postulante: Sonia Estela Jiménez Chamba

9.2. Recursos materiales y costos.

Nro.	MATERIALES	VALOR
1	Libros	150.00
2	Separatas de texto	50.00
3	Hojas	30.00
4	Copias	50.00
5	Programa de apoyo	676.00
6	Internet	50.00
7	Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	200.00
8	Transporte	150.00
9	Imprevisto	200.00
TOTAL		1556.00

9.3. Financiera:

Los costos de la investigación los financiaré con recursos propios del postulante.

10. BIBLIOGRAFIA.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ministerio de Educación Año 2008.

CABANELLAS DE LAS CUEVAS GUILLERMO, Diccionario Jurídico elemental.

CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario Enciclopedia de derecho Usual.

JULIO CESAR TRUJILLO, Derecho del Trabajo

ISABEL ROBALINO BOLLE. Manual de Derecho del Trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO. Fuentes legales Año 2011.

CÓDIGO PENAL, Fuentes legales Año 2008.

AUTOR. VELA MONSALVE CARLOS, Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Derecho Procesal Del Trabajo.

MAZA IGLESIAS, Diccionario Laboral.

JORGE A. MONTERO M. El Derecho Laboral Ecuatoriano.

INDICE

PORTADA		i
AUTORIZACION		ii
AUTORIA		iii
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS		iv
DEDICATORIA		v
AGRADECIMIENTO		vi
TABLA DE CONTENIDOS		vii
1.	TÍTULO	1
2.	RESUMEN	2
	ABSTRACT	4
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1.	MARCO CONCEPTUAL	9
4.1.1.	Derecho Social	9
4.1.2.	Evolución e Historia del Derecho de Trabajo	10
4.1.3.	Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador	11
4.1.4.	Conceptualizaciones del Derecho de Trabajo	14
4.1.5.	Denominación	17
4.1.6.	Elementos del Contrato de Trabajo	18
4.1.7.	Contrato Individual del Trabajo	18
4.1.8.	Clasificación del Contrato de Trabajo	19
4.1.9.	Partes del Contrato de Trabajo	22
4.2.	MARCO DOCTRINARIO	23
4.2.1.	Principios Generales y Constitucionales	23
4.2.2.	Trabajo y Seguridad Social en la Constitución de República del Ecuador	26
4.2.3.	Garantías de la Remuneración	28
4.2.4.	Remuneración por Horas Suplementarias y Extraordinarias	30
4.2.5.	Remuneración por Horas: Diarias, Semanales y Mensuales	33
4.2.6.	Remuneración Semanal, por Tarea y por Obra	34

4.2.7. Anticipo de Remuneración por Obra Completa 34
4.2.8. Derecho a Remuneración Integra 34
4.2.9. El Salario Básico Unificado 35
4.2.10. El Salario Básico Sectorial 35
4.2.11. Salario y Sueldo 36
4.2.12. Estipulación de Sueldos y Salarios 37
4.3. MARCO JURÍDICO 37
4.3.1. Principios Generales 37
4.3.2. Principios del Derecho de Trabajo 38
4.3.3. Formas de Trabajo y su Retribución 41
4.3.4. Clasificación de la Jornada de Trabajo 42
4.3.5. División de la Jornada 45
4.3.6. Duración del descanso 45
4.3.7. Las Vacaciones Anuales 47
4.3.8. Explotación Laboral 49
4.3.9. LEGISLACIÓN COMPARADA 55
5. MATERIALES Y MÉTODOS 64
6. RESULTADOS 68
6.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO 68
6.1.1 Análisis e Interpretación de los Resultados de las Encuestas 68
6.1.2. Presentación y Análisis de los Resultados obtenidos mediante la Entrevista 83
6.1.3. Estudio de Casos 90
6.1.3.1. Primer caso 90
6.3.3.2. Segundo caso 95
6.3.3.3. Tercer caso 100
7. DISCUSIÓN 107
7.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS 107
7.1.1. Verificación de los Objetivos 107
7.1.2. Contrastación de Hipótesis 111
7.1.3. Fundamentos Jurídicos que sustenta la Propuesta de Reforma al Código Penal 113

8. CONCLUSIONES 119
9. RECOMENDACIONES 121
9.1. Proyecto de Reforma al Código Penal y Código de Trabajo 123
10. BIBLIOGRAFÍA 126
11. ANEXOS 128
INDICE 145