



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO

AUTOR:

Diego Fernando Cañart Alvarado

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

Loja – Ecuador
2017

CERTIFICACIÓN

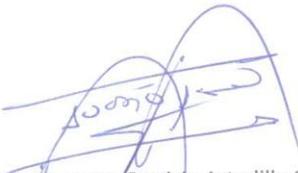
Dr.Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica presentado por el postulante : DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO, bajo el título de *"REFORMA AL ARTICULO 4 DE LA LEY ORGANICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTIA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE JORNADA LABORAL"*, por lo que la presente tesis cumple con las normas de titulación vigente de la Universidad Nacional De Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo tribunal de grado.

Loja, 25 de Abril del 2017



Dr.Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Diego Fernando Cañart Alvarado, declaro ser autor 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 y Biblioteca Virtual de la misma.

Autor: Diego Fernando Cañart Alvarado

Firma: 

Cédula: 1104342850

Fecha: Loja, abril de 2017

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi familia, especialmente a mis padres, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desmayar en mi esfuerzo por lograr una meta propuesta la cual me hará crecer como persona y posterior profesionalmente.

Diego Fernando

AGRADECIMIENTO

Dejo expresa constancia de mi profunda gratitud a la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia, a la Carrera de Derecho, al Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Director de la Tesis y a todos los docentes que compartieron con esmero y desinterés sus experiencias en el campo del derecho hasta lograr alcanzar mi sueño anhelado.

Diego Fernando

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACION

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
- 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
- 4.1. MARCO CONCEPTUAL
- 4.1.1. INTRUDUCCIÓN TEÓRICA AL DERECHO LABORAL
- 4.1.2. LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- 4.1.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- 4.1.4. EL ACUERDO DE VOLUNTADES
- 4.1.5. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES
- 4.1.6. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN
- 4.1.7. LA REMUNERACIÓN
- 4.1.8. CONCEPTO DE EMPLEADOR
- 4.1.9. CONCEPTO DE TRABAJADOR
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO
- 4.2.1. ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR
- 4.2.3. LA JORNADA LABORAL
- 4.2.4. LA ESTABILIDAD LABORAL
- 4.2.5. LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL
- 4.2.5.1. LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

- 4.2.5.2. PRINCIPIO DE FAVOR O PRO-OPERARIO
- 4.2.5.3. PRINCIPIO TUTELAR O PROTECTOR
- 4.2.5.4. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL
- 4.2.5.5. PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD
- 4.2.5.6. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL
- 4.2.5.7. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO
- 4.2.5.8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN
- 4.2.5.9. PRINCIPIO DE LA BUENA FE
- 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. MARCO NORMATIVO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
 - 4.3.2. REGULACIONES NORMATIVAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
 - 4.3.3. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. MATERIALES
 - 5.2. MÉTODOS
 - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
- 6. RESULTADOS
 - 6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS
- 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos
 - 7.1.1. OBJETIVO GENERAL:
 - 7.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
- 8. CONCLUSIONES

- 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, ARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL”

2. RESUMEN

La matriz problemática generada luego del proceso de análisis y deducción previo el reconocimiento de las técnicas y procedimientos propios de una investigación jurídica de carácter aplicada, se enfoca en la revisión y estudio teórico de importantes instituciones y figuras jurídicas de relevante connotación en el área del Derecho Positivo;

El problema objeto de estudio se circunscribe al tratamiento de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016

Desde su publicación en el registro oficial esta normativa ha generado cambios en la dinámica del mercado laboral ecuatoriano, por lo que es importante la revisión minuciosa del nuevo marco legal por parte de los profesionales del derecho, estudiantes y sociedad en general; de tal forma que implica una prioridad para el futuro abogado así como para el profesional en libre ejercicio, la revisión y estudio crítico de las reformas puntualizadas en la referida ley.

La Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, ha generado un amplio debate por los cambios sustanciales producidos no solo en el código del trabajo, sino también en la ley orgánica de servicio público y en la ley de seguridad social, situación que ha generado

discusión dentro del foro jurídico por los efectos socioeconómicos producidos.

La problemática que he identificado dentro de esta ley, tiene relación con uno de los derechos de carácter intangible e irrenunciable del trabajador que data de hace décadas y que ha constituido una conquista laboral frente a los abusos del poder del patrono, me refiero al derecho a la remuneración y a la intangibilidad de la jornada de trabajo, que de acuerdo a los términos del art. 4, implica una disminución sustancial y se deriva en un retroceso dentro del marco del estado constitucional de derechos y justicia social; la disposición en mención refiere:

“Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añádanse los siguientes artículos:

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”

La Constitución de la República que nos rige desde el año 2008 en forma expresa ha sentado principios y directrices de primer orden en materia laboral, y a partir de esto, las políticas públicas en materia laboral deben

necesariamente encontrar *sindéresis* para la aplicación efectiva de la norma que prima, me refiero a la constitución;

En otros términos la limitación del derecho a la remuneración, así como a la intangibilidad de la duración de la jornada de trabajo, tal como lo norma el artículo transcrito, ha implicado un evidente perjuicio para el trabajador y su familia, generándose además algunas secuelas como el crecimiento en la brecha existente entre el obrero y el patrono que no ha sido precisamente subsanado con las reformas planteadas por la ley materia de revisión.

La disminución del porcentaje de la remuneración que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales de ninguna naturaleza, al contrario, se ha perjudicado considerablemente a los trabajadores, se les ha menoscabado un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición a los principios laborales dispuestos en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Con este antecedente, es necesario fundamentar en forma concreta una propuesta de reforma al Art. 4 de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para derogar en forma expresa esta limitación al derecho a la intangibilidad de la remuneración.

2.1. ABSTRACT

The matrix problem generated after the process of analysis and deduction prior recognition of the techniques and procedures of a legal investigation of applied character, focuses on the review and theoretical study of important institutions and legal figures of relevant connotation in the area of positive law;

The problem object of study is limited to the treatment of the Organic Law for the promotion of the youth work, exceptional regulation of the working day, unemployment and unemployment insurance, body of rules in force since 28 March of the year 2016

from its publication in the official register this legislation has generated changes in the dynamics of the labor market in Ecuador, so it is important to the thorough review of New legal framework by law professionals, students and society in general; in such a manner as to imply a priority for the future lawyer as well as for the professional in free exercise, review and critical study of the reforms in the aforementioned law.

The Organic Law for the promotion of the youth work, exceptional regulation of the working day, unemployment and unemployment insurance, has generated a broad debate by substantial changes not only in the labor code, but also in the organic law of the public service and in the social security act, *a situation that has generated discussion within the legal forum by the socio-economic effects.*

In other words the limitation of the right to remuneration, as well as the inviolability of the length of the working day, as standard the article transcribed, has involved an obvious injury to the worker and his family, generating in addition some as well as the growth in the gap between the worker and the employer who has not exactly been rectified with the reforms raised by the law relating to the review.

The decrease in the percentage of the remuneration they receive workers within the private sector does not produce employment benefits of any kind, on the contrary, it has a significant negative effect on workers, they have been undermined a right historically recognized, which represents a step backward in the area of recognition of labor rights and a clear contrast to the labor principles provided in the Constitution of the Republic and in the international human rights instruments.

With this background, it is necessary to base in concrete form a reform proposal to Art. 4 of the Organic Law for the promotion of the youth work, exceptional regulation of the working day, unemployment and unemployment insurance, to repeal expressly to this limitation on the right to the inviolability of the remuneration.

3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica intitulada ***“REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZARLA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL”***, constituye un requisito de carácter obligatorio que exige la Universidad Nacional de Loja y su Modalidad de Estudios a Distancia (UED) previo a obtener el título de abogado.

El problema objeto de estudio identificado previamente de acuerdo a la metodología dispuesta gira en torno del régimen jurídico contenido en la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, particularmente en lo referente a la reducción de la jornada laboral y de la remuneración del trabajador; las singularidades y elementos del amerita su revisión y diagnóstico, por lo que corresponde emprender en el análisis en forma crítica para establecer la necesidad de garantizar derechos los derechos del trabajador en el Ecuador.

Dentro de la revisión de la literatura se hace realiza una importante síntesis de conceptos del derecho laboral, del contrato individual de

trabajo y sus elementos como el acuerdo de voluntades, el convenio; se analiza el

concepto de la figura del trabajador y empleador y de la remuneración; de tal manera que se incurre en este análisis para determinar la esfera o el ámbito de acción del trabajador dentro de la relación contractual y lógicamente los elementos que caracterizan la prestación del servicio y las condiciones en las que lo presta.

Dentro del marco doctrinario se revisan definiciones y referencias de autores, tratadistas y estudiosos del derecho laboral en relación a la temática, es decir se examinan criterios calificados sobre los antecedentes del derecho laboral del Ecuador, los principios del derecho laboral desde el enfoque constitucional, la jornada laboral, al estabilidad laboral, entre otras nociones relacionadas con la temática.

Dentro de la estructura de la tesis se hace constar el marco jurídico, en este punto se citan todas las referencias constitucionales, legales y reglamentarias, así como la normativa conexas en relación al problema objeto de estudio, enfatizando en el régimen jurídico de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, así mismo se examinarán importantes referencias tomadas de la Constitución de la República del Ecuador, para delimitar las condiciones y naturaleza del conflicto legal identificado y sobre el cual se desarrolla esta revisión teórico jurídica.

En lo referente a materiales y métodos utilizados para la ejecución del informe final, siendo que la investigación jurídica por su naturaleza se ha sustentado en el método científico a través de los procedimientos de análisis y de síntesis; así mismo se utilizó el método deductivo para acercar el conocimiento de lo general a lo particular;

Conforme a la metodología del desarrollo de la tesis y en relación a los lineamientos y directrices académicas para este tipo de trabajos, se da paso a los resultados que se circunscriben al desarrollo de encuestas a profesionales del derecho, con estos insumos se dio paso a la discusión, fase en la que se han verificado los objetivos planteados y contrastado la hipótesis, proceso metodológico con la que procedí a fundamentar la propuesta jurídica a la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

Finalmente hago una exposición de las conclusiones y recomendaciones que constituyen la síntesis del trabajo de investigación a las cuales llegué luego del acopio de información científica e investigación de campo, lo cual me permitió plantear sobre la base de lo investigado mi propuesta de reforma legal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Para la ejecución de la presente investigación jurídica y conforme lo establece el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, la estructura del trabajo de titulación debe contener un marco conceptual, el mismo que nos permite conocer importantes acepciones de tipo científico jurídico alrededor de las instituciones jurídicas que sin parte del análisis y de la problemática identificada; por esta razón procedo a citar algunas nociones conceptuales referidas por importantes autores y especialistas en el área temática determinada en este informe final.

4.1.1. INTRUDUCCIÓN TEÓRICA AL DERECHO LABORAL

En aras de iniciar la revisión conceptual de la temática materia de investigación, es necesario abordar desde una perspectiva general el análisis de la literatura que los autores del derecho social han proporcionado respecto del derecho laboral, también conocido como derecho social o del trabajo, nociones que considero son necesarias para tratar en lo posterior las diferentes instituciones jurídicas relacionadas con los derechos del trabajador y particularmente con el derecho a la participación de las utilidades, tema central de mi estudio jurídico;

La doctrina científica ha generado importantes conceptos alrededor del derecho laboral; así, se ha mencionado 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 (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹

De acuerdo a las posturas de diferentes autores en materia laboral, quienes han coincidido respecto del origen de las denominaciones del derecho del trabajo, debo recurrir a los especialistas para enfocar cuales han sido estas etapas históricas dentro de las cuales se ha ido consolidando el término del derecho laboral; así:

“En una primera etapa se llamó Legislación Obrera, porque se refería a normas que protegía sólo a obreros de la industria; luego se denominó Legislación Industrial que es rechazado porque es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc. Y más tarde se designó con el nombre Legislación Social del Trabajo, pero esta denominación chocaba con la idea de que toda ley es para la sociedad.

¹ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>

En una segunda etapa se lo denomina Derecho Nuevo, que es abandonada por su denso desarrollo doctrinal.”²

“En una tercera etapa empieza la codificación, la legislación es clara, alcanza autonomía científica. Se plantean algunas denominaciones Derecho Social, por su fondo y naturaleza eminentemente social; Derecho Obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. Es rechazado; Derecho de Clase. Alude a la clase obrera, pero hoy este Derecho es para todos los trabajadores; Derecho del Trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es empleado como su sinónimo. Son los tratadistas italianos los que utilizan la palabra laboral. En los demás países se ha impuesto la denominación de: Derecho del Trabajo.”³

La universalización del derecho del trabajo que ha ocurrido por fases dentro del proceso histórico social ha demostrado que en cada sociedad se generaron doctrinas conceptuales para propender a operativizar el término “derecho laboral”; de tal suerte que es necesario revisar también estas corrientes doctrinarias para mejorar nuestra visión respecto de esta importante área del derecho;

² MACHICADO, Jorge. DERECHO DEL TRABAJO Pág. 124. año 2011.

³ MACHICADO, Jorge. Ob. Cit. Pág. 124.

“La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo.”⁴

Puedo sintetizar las referencias antes transcritas de la siguiente manera, el Derecho Laboral también ha sido conocido como Derecho del trabajo o Derecho social; se trata de una rama del Derecho Público que engloba principios, preceptos y normas jurídicas tienen dirigidos a tutelar la actividad humana laboral de tipo productiva, entre trabajadores y empleadores, con sujeción a las únicas restricciones impuestas por la ley.

4.1.2. LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En referencia al contrato individual de trabajo distintos autores han proporcionado importantes conceptos y definiciones, entre ellos los siguientes:

⁴ El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. orígenes, colonia, independencia, organización. buenos aires. editorial: bibliográfica argentina año: 1947 páginas: 429

El Dr. Francisco Orellana en su obra sobre sobre el “Contrato Individual de Trabajo” manifiesta:

“Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador”.

Marcelo Robalino sostiene que:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra 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”⁵

Para el grupo jurídico LEX el contrato de trabajo:

“Es el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Por su parte la autora Pidal Mendel referenciado a Guillermo Ochoa, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo ES:

“el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo dependencia y remuneración”

⁵ www.derechoecuador.com.

4.1.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez revisado el concepto del contrato individual de trabajo, es importante analizar los elementos que deben confluír para que se configure una relación de trabajo y que en la mayoría de conceptos han sido considerados como parte fundamental de la relación contractual, estos son el convenio, la prestación de servicios, la dependencia y la remuneración.

4.1.4. EL ACUERDO DE VOLUNTADES

El acuerdo de voluntades presupone que el trabajador y el empleador han convenido libre y voluntariamente en iniciar una relación de trabajo, es decir se configura un convenio de tipo laboral; el consentimiento viene a ser la manifestación de la voluntad de las partes de querer contratar. Es necesario que no haya vicios del consentimiento, es decir, que el consentimiento no se haya prestado con engaño, intimidación, violencia o fraude.

Entonces, para que se perfecciones la relación contractual deben encontrarse presentes la voluntad y el consentimiento de las partes sobre lo que va a ser objeto de la contratación, Según Guillermo Ochoa, *“para alcanzar validez jurídica, el acuerdo o convenio de las partes no deberá apartarse del ámbito delimitado por la ley”*⁶

⁶ OCHOA, Guillermo. 1996 pág. 17

El tratadista Jorge López sostiene:

“la autonomía de la voluntad es una doctrina de filosofía jurídica según la cual toda obligación reposa esencialmente sobre la voluntad de las partes. Esta es, a la vez, la fuente y medida de los derechos y de las obligaciones que el contrato produce.”⁷

4.1.5. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

Podemos inferir también que en la relación de trabajo opera un objeto y una causa, el primero tiene relación con lo que cada una de las partes se compromete a cumplir, el trabajador a prestar el servicio o a ejecutar la obra y por otra el empleador a cancelar la remuneración pactada;

El objeto entonces deber ser lícito, legítimo, permitido por la ley y la costumbre; así mismo, debemos entender que en la relación de trabajo interviene la causa, es decir la razón por la que se realiza el contrato, esto es, el intercambio de trabajo por salario.

Según el laboralista Lizama al referirse al objeto dentro del contrato de trabajo, manifiesta:

“el objeto de los contratos de trabajo son los servicios personales que presta el trabajador y la remuneración que paga por ellos el empleador³⁹. Thayer y Novoa se inclinan por sostener que el objeto del contrato de

⁷ LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge. Los contratos. Parte general. 2ª edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1998. Tomo I. Pág. 233.

*trabajo es “la propia realización laboral remunerada, bajo las condiciones y características que la configuran, pues ella representa el interés que han tenido los contratantes para celebrar el negocio jurídico”.*⁸

El mismo tratadista en consideración a la causa que también debe reflejarse en el contrato de trabajo, dice:

*“la causa en el contrato de trabajo es siempre la misma: la remuneración, para el trabajador; y para el empleador, la prestación de servicios. Es decir, las obligaciones recíprocas de los contratantes. A continuación, da un ejemplo de una posible causa ilícita en las relaciones laborales: un contrato de trabajo puede anularse por ilicitud de la causa si un trabajador se emplea en una empresa con el único objeto de acceder a secretos industriales de su empleador, para luego utilizarlos en su propio beneficio.”*⁹

Es necesario que la prestación de servicios o la realización de actividades que el trabajador deba efectuar este dentro de la ley y las buenas costumbres; no existe contrato laboral cuando este se acuerda para el cometimiento de ilícitos.

Según el abogado chileno Paulo Montt y en referencia a la prestación de servicios lícitos, *“este derecho involucra un aspecto activo para su titular, consistente en la posibilidad de desarrollar una actividad lucrativa lícita; al*

⁸ Thayer, W. y Novoa, P. (2008). Op. cit. Pág. 102.

⁹ Lizama, L. Op. cit. Pág. 23. En el mismo sentido ver también Thayer, W. y Novoa, P. (2008). Op. cit. Pág. 105.

mismo tiempo, contiene la prohibición –aspecto negativo– tanto para cualquier persona como para el Estado de prohibir o entorpecer el desarrollo de dicha actividad⁹⁶.¹⁰

En relación a la prestación de servicios lícitos el tratadista Irureta también opina lo siguiente:

“el constituyente privilegió la libertad de desarrollar cualquier actividad económica, con solo dos limitaciones: que sea lícita –no contraria a la moral, orden público o seguridad nacional– y que se someta a las normas legales que la regulan. Agrega: “el derecho a desarrollar cualquier actividad económica es una garantía que está íntimamente ligada a la libertad de trabajo, que no la excluye, sino que la complementa”¹¹

Adicionalmente hay que manifestar que la otra característica de los servicios que presta el trabajador es que deben ser prestados en forma personal; se entiende que la actividad laboral convenida no puede ser desempeñada por otra persona que no sea la que se obligó, es decir el trabajador;

Por consiguiente la ejecución de la obra o el servicio a prestarse y que es materia del acuerdo de voluntades, no puede ser ejecutado por una tercera persona en nombre y representación del trabajador; sin embargo, esta regla general admite una excepción, pues la misma normativa laboral

¹⁰ Montt Rettig, Paulo. Validez de las cláusulas contractuales de no competir. Revista de Derecho Económico. Nº 75: Pág. 63. Santiago de Chile. 2010

¹¹ 97 Irureta, P. (1992) Op. cit. Pág. 501.

permite ocasionalmente que la actividad laboral sea prestada bajo la figura del reemplazo de personal como sucede a través de los contratos de trabajo eventuales, ya sea por causa de que los trabajadores que se encuentren con licencia por enfermedad, vacaciones o maternidad.

4.1.6. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN

Otro elemento que opera dentro de la relación de trabajo es la dependencia o subordinación, se trata de una condición indispensable dentro de la empresa, un vínculo de carácter jurídico y económico también; el trabajador debe someterse legal y éticamente a las instrucciones, disposiciones y demás mandatos del patrono para el eficaz desarrollo y cumplimiento del trabajo materia del contrato.

José Ugarte, parafraseando a otros tratadistas respecto de la subordinación manifiesta:

“Así, en unos casos la subordinación es la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador” (Machiavello, 1986:74), o también corresponde a la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo (Thayer, 1999:45), hasta entender simplemente que es estar bajo las órdenes del empleador”(Gaete, 1949:10). En rigor, como se ha señalado acertadamente en otras experiencias, el resultado de esta

ceremonia de conceptos es que las definiciones doctrinales de la subordinación han venido operándose, en efecto, a través del expediente de convertir un indicio de subordinación en rasgo caracterizante de la misma” (Pérez de los Cobos, 1993: 43).”¹²

La subordinación jurídica consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar por sí o por conducto de su representante al trabajador que realice su trabajo en los términos de la contratación y el trabajador tiene la obligación de obedecer al patrón o su representante.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas: la dependencia o subordinación: *es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que ocasiona la potestad del empleador o empresario para dirigir su actividad, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.*

4.1.7. LA REMUNERACIÓN

La remuneración aparece dentro del escenario de la relación contractual como el elemento principal, el más importante, pues hay que analizar que además de poder prestar un servicio, y poder fortalecer un perfil profesional a través del trabajo, es finalmente el pago de este estipendio

¹² UGARTE CATALDO, José Luís. La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. Gaceta Laboral versión impresa ISSN 1315-8597

el que le permite al individuo satisfacer las necesidades personales y familiares.

Para conocer algunos criterios proporcionados respecto de la remuneración me permito citar a los autores Thayer y Novoa quienes sostienen que:

“La remuneración –entendida como retribución de los servicios que presta el trabajador– no es pura y simplemente equivalente, sino que tendría una „equivalencia matizada“. Fundamentan su postura en que, si bien el aporte del trabajador a la empresa es el principal factor que incide en la determinación de la remuneración, no es el único; también deberá considerarse la suficiencia de la remuneración para atender las necesidades del dependiente y su familia, la situación de la empresa y las exigencias del bien común.”¹³

Gabriela Lanata refiere: *“para el empleador, el pago de la remuneración constituye un esfuerzo solo pecuniario, mientras que el trabajador aporta un esfuerzo personal”¹⁴*

“La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de

¹³ Thayer, W. y Novoa, P. (2008). Op. cit. Pág 59.

¹⁴ Lanata Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. 3ª edición. Legal Publishing. Santiago de Chile, 2009. Pág. 92.

todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.”

La remuneración es el conjunto de dinero, es decir una retribución económica que percibe el trabajador por la prestación de fuerza laboral, incluyendo en ella cualquier denominación, es un término genérico para definir toda clase de ingreso que percibe el trabajador, ya sea salario o sueldo; este estipendio es el que posibilita la supervivencia y estabilidad del trabajador.

De la mi investigación realizada puedo referir que etimológicamente la palabra salario proviene de salarium «sal», antiguamente a los que trabajaban en las «minas de sal, se les pagaba con sal», es decir en especie de lo que producían. Mientras que la palabra sueldo procede de la dicción «soldado» que era la paga que recibía la persona que se consagraba al servicio de las armas.

El salario según Pérez Botija es: *“la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productiva.*

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de la venta de su fuerza de trabajo en favor de un empleador, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador percibe por sus servicios y

obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie como retribución inmediata y directa de su labor, sino también por las indemnizaciones a las que tenga derecho.

Es de acotar que en nuestro ordenamiento jurídico, el sueldo lo perciben los servidores públicos y puede ser pagado a fin de mes o por quincena, mientras que el salario es el estipendio que percibe el obrero calificado como tal por el Ministerio de Relaciones Laborales en virtud de la naturaleza de las actividades que presta, siendo que este puede ser pagado mensualmente, sin embargo en la contratación informal se puede pagar semanalmente, incluso diariamente cuando se trata del trabajo a jornal. Como conclusión puedo agregar que la doctrina es precisa al señalar que para que se configure una relación de trabajo legítima deben concurrir principalmente estos elementos esenciales, la prestación de servicios, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, y la remuneración.

4.1.8. CONCEPTO DE EMPLEADOR

El empleador o patrono es la persona natural o jurídica para quien se presta aquel servicio lícito o personal o para quien se ejecuta la obra; se trata de una de las partes que interviene en la relación laboral y quien se obliga en razón del acuerdo de voluntades a cumplir con obligaciones

legales de carácter patronal y a respetar los derechos de sus trabajadores.

Se presentan a continuación algunos conceptos:

“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.”

Para Manuel Alonso García el Empleador es *“toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”*¹⁵

“empleador, patrono o patrón, como se dice en el lenguaje laboral mexicano, es la persona que emplea al trabajador; o la empresa, negociación o centro de trabajo integrado por varias personas físicas, que emplea los servicios del trabajador. En las empresas, negociaciones o centros de trabajo, los directores, gerentes o administradores son considerados representantes de los patronos y, por tanto, los actos relacionados con la prestación de servicios por parte de los trabajadores, obligan a estos últimos como si hubiesen sido dictados por los patronos.”

¹⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

Podemos discernir entonces que el empleador o patrono es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de los trabajadores, que paralelamente les proporciona un trabajo dentro de su negocio o empresa a través de un documento legal llamado contrato, en plena observancia del marco legal existente en relación al cumplimiento de sus obligaciones patronales.

4.1.9. CONCEPTO DE TRABAJADOR

El trabajador es la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra para el patrono o empleador en los términos del contrato de trabajo, labora bajo su instrucción y disposiciones, en plena observancia de sus obligaciones y con derecho a percibir un estipendio conocido como remuneración.

A continuación se sugieren algunos conceptos de trabajador:

“Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.”¹⁶

Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de

¹⁶ 16 BARAJAS MONTESDEOCA, Santiago. Derechos del Trabajador Asalariado, UNAM. Pág. 8

su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

Puede aportar que el trabajador históricamente ha sido la parte más vulnerable dentro de la relación de trabajo, aunque la normativa constitucional y legal le ampare y tutele sus derechos y aun cuando existan garantías para hacer efectivo el ejercicio de éstos, no ha podido acceder en forma absoluta a los mismos, ha sido víctima de explotación laboral de diversas formas.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

Continuando con el desarrollo de la investigación jurídica en referencia y de acuerdo a las directrices metodológicas señaladas para el efecto por el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, corresponde revisar cuestiones atinentes al marco doctrinario, para ello se analizarán en los siguientes acápite importantes comentarios y análisis de doctrinantes y otras fuentes de información documental y digital en torno a la temática materia de tratamiento en el presente informe final;

4.2.1. ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

La tratadista Isabel Robalino Bolle en su obra jurídica Manual del Derecho del Trabajo nos proporciona importantes referentes históricos de la evolución de la legislación laboral en el Ecuador, lo cual nos permite conocer en perspectiva la regulación normativa laboral en nuestro país; comenta la autora:

“El Código del Trabajo fue dictado el 5 de agosto de 1938 por el general Alberto Enríquez Gallo, en ejercicio del gobierno de facto. ...Fue publicado en el Registro Oficial Nro. 78 al 71, con fechas 14 al 17 de noviembre de 1938.

Tiene varios antecedentes en nuestra legislación, ya que en el Ecuador, como en otros países, fueron dictadas primeramente leyes laborales sobre determinadas materias, antes de que llegue a una codificación.

En 1916 la legislatura dio un decreto sobre jornada máxima de trabajo, fijándola en ocho horas, sobre descansos de domingo y días festivos, pago de horas extraordinarias, como también estableciendo la institución del desahucio o sea el aviso previo obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo.

En 1921 el congreso da normas sobre la indemnización en casos de accidentes de trabajo. Por decreto de 13 de julio de 1926, el doctor. Isidro Ayora en ejercicio de las facultades supremas establece la Inspección General del Trabajo.

El 6 de octubre de 1928 se dictan las siguientes leyes: ley sobre responsabilidad por accidentes de trabajo; ley sobre contrato individual de trabajo; ley de duración máxima de jornada de trabajo y de descanso semanal; ley sobre el trabajo de mujeres y menores y protección a la maternidad: ley de desahucio del trabajo y ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo.”¹⁷

¹⁷ Robalino Bolle, Isabel (1998), Manual del Derecho del Trabajo. Fundación Antonio Quevedo, Quito, Pág. 42.

4.2.2. LOS DERECHOS LABORALES Y SU ENFOQUE CONSTITUCIONAL

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos, un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales. En el contrato de trabajo

expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exigen contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

4.2.3. LA JORNADA LABORAL

Uno de los puntos estratégicos a tratar en esta revisión teórica es el de la jornada laboral del trabajador, al respecto debo manifestar que las leyes que regulan la actividad laboral en el país han sido bastante claras al determinar este horario; constituye indudablemente una conquista histórica a la que ha venido acogándose el obrero y que ha sido reconocida por el estado y su institucionalidad; al respecto algunas referencias doctrinarias:

“La jornada de trabajo, jornada laboral o jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.”¹⁸

La jornada laboral del trabajador en el Ecuador es de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, salvando las excepciones establecidas en la ley en

¹⁸ Bodas Martín, Ricardo (2002). La jornada laboral. Madrid: Editorial Dykinson. Página 12.

el caso de los trabajos en el subsuelo o en el caso del trabajo de adolescentes;

“La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.”¹⁹

Es de destacar que la jornada laboral en casos excepcionales debidamente regulados en la norma jurídica, podrá ampliarse, siendo que en este caso el empleador deberá reconocer los recargos correspondientes por concepto de jornada suplementaria o complementaria;

*“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”²⁰*

¹⁹ 21 Machicado Jorge. Jornada de trabajo y jornada extraordinaria. Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas. 2010

²⁰ 22 Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del trabajo, p. 121

4.2.4. LA ESTABILIDAD LABORAL

Indudablemente que la reforma introducida por la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, arriesga en gran medida la permanencia del trabajador en la empresa, por diversos factores que pueden generarse tras la negativa del trabajador para reducir su jornada a seis horas diarias;

En este sentido es importante referenciar algunas nociones doctrinarias sobre la estabilidad laboral;

“es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”.²¹

Se trata evidentemente de un derecho altamente cuestionado en cuanto a su reconocimiento, pues resulta ser un punto álgido en materia de protección y garantías de derechos; pues es evidente la permanente afectación especialmente dentro de la empresa privada, donde fácilmente el trabajador es reemplazo o sustituido.

²¹ Viteri Llanga, Joaquín. Derecho colectivo del trabajo, Editorial Produgrafil center, Quito-Ecuador, 2006, pág. 232)

“la estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo”.²²

La estabilidad laboral es aún un tema pendiente dentro de las políticas públicas del estado, la institución rectora de las políticas laborales en el Ecuador que es el Ministerio de Trabajo no ha ofrecido suficiente protección a este derecho, que está en todo caso superditado a la situación económica del país.

“La Estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores”.²³

²² Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador, pág. 237.

²³ Jaramillo Dávila, Fabián. (1977). Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales; publicación semestral enero – diciembre de 1977; Vol. XIV, Núms. 23-24; Quito - Ecuador, pág. 11

Es necesario concluir que el derecho de la estabilidad laboral hoy más que nunca se está arriesgando, las leyes no han afianzado su garantía, por el contrario han dado las facilidades para que aumente la desprotección del trabajador, con reformas que permiten que el control y el poder de la relación contractual continúe enraizado en manos del patrono.

4.2.5. LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios inspirados en las históricas conquistas laborales de los trabajadores, un conjunto de prerrogativas determinantes para consolidar el respeto al trabajador y que han continuado evolucionando a través del tiempo para convertirse en auténticos valores sociales y sobre la base de éstos recordemos emerge la obligatoriedad de reconocimiento y tutela del derecho del trabajador que en sí es un derecho fundamental, intangible, innato, universal; para sustentar esta tesis del derecho fundamental me permito citar un importante análisis proporcionado por Luigi Ferrajoli, quien refiere:

“son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, reconocidos en el ordenamiento jurídico a todas las personas físicas en cuanto tales; se entiende por derecho subjetivo: cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica como la libertad, el derecho a la vida, entre otros. Los

derechos fundamentales son normas; nacen de la Constitución y por tanto son prohibiciones y obligaciones a cargo del Estado, cuya violación es causa de invalidez de las leyes y las demás decisiones públicas cuya observancia es condición de legitimidad de los poderes públicos.”

Se infiere entonces que el derecho a la estabilidad laboral es un derecho singular en el sentido lógico de que para ello existe un titular determinado con exclusión de los demás; está destinado a ser constituido, modificado o extinguido por actos jurídicos; son actuaciones singulares que nacen de contratos, de decisiones administrativas. Este derecho es predispuesto por normas; corresponden a la genérica prohibición de no lesión u obligación de deber, se trata por tanto de derechos personales.

Continuando con lo referente al tratamiento de los principios de Doctrinariamente se ha definido la importancia de estos principios, por ejemplo el tratadista Manuel Alonso García dice que son:

"Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".²⁴

Por su parte el profesor Américo Plá Rodríguez refiere que son:

²⁴ GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, Tomo I, Pág. 247

*"Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"*²⁵

4.2.5.1. LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

"Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

*La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros"*²⁶

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales sobre todo cuando se

²⁵ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones De palma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9

²⁶ CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

4.2.5.2. PRINCIPIO DE FAVOR O PRO-OPERARIO

En varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

“Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicara el mismo objeto de estudio en los términos del Art. 7 el Código del trabajo que dice “en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”²⁷

²⁷ CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada”.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indebido pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrevocables.

Si se trata de preceptos irrevocables y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por

el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que esté en oposición, prevalecerán las especialidades, siempre y cuando la una y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

4.2.5.3. PRINCIPIO TUTELAR O PROTECTOR

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del Derecho del Trabajo (no y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación).

4.2.5.4. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

4.2.5.5. PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. De esta forma han surgido las nociones de “contrato-realidad” y “efectiva relación de trabajo”, entendiendo que la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

4.2.5.6. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del Derecho Colectivo del Trabajo. El profesor uruguayo Américo Plá define este principio indicando que es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas, la negociación colectiva y la huelga.

4.2.5.7. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

4.2.5.8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

4.2.5.9. PRINCIPIO DE LA BUENA FE

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

Cabe hacer una reflexión respecto de la aplicabilidad de estos principios que en primer término tienen el carácter de universales, constituyen el cimiento de todo sistema de protección y garantías de derechos del trabajador; los mismos han sido recogidos en los marcos jurídicos y constitucionales de todos los estados que han ratificado en más de una ocasión el reconocimiento irrestricto a éstos;

Precisamente los he citado porque considero han sido flagrantemente afectados por esta reforma al código del trabajo, pues la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, transgrede en forma evidente

estos principios, al permitir la reducción de la remuneración y de la jornada de trabajo, conquistas laborales de carácter irrenunciables que hoy quedan relegadas a simples enunciados teóricos.

4.3. MARCO JURÍDICO

Conforme a la estructura y metodología de este tipo de investigación, es necesario referirme a toda la normativa existente en relación al problemática objeto de estudio, así entonces, citaré importantes referencias constitucionales, legales, reglamentarias y otras de carácter conexo en relación al contexto materia de análisis, todo dirigido a sustentar mis posiciones frente a la problemática que estimo existe dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

4.3.1. MARCO NORMATIVO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Es importante iniciar el análisis jurídico de la temática observando el marco normativo que en orden jerárquico debe necesariamente partir de la revisión de la normativa y principios constitucionales que regulan el derecho laboral en el Ecuador y que propician la base sobre la cual debe emerger el sistema protección de los derechos de los trabajadores;

En este marco es importante referirnos al artículo 33 de la Constitución de la República que señala 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 garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Así mismo el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; principio que se vincula lógicamente a la protección integral del derecho laboral.

Por otra parte el artículo 38 de la Constitución de la República dispone que el Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

Así mismo debemos referirnos a la norma contenida en el artículo 284 de la Carta Magna que señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la

estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

El artículo 325 de la Carta Fundamental dispone que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce 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.

De fundamental importancia es citar el contenido del Art. 326 de la carta magna en donde propiamente se sientan directrices en lo que respecta al derecho al trabajo, siendo que de acuerdo a la norma en mención, éste se sustenta en los siguientes principios:

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

5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de 153 formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*

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

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

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

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

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

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

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

15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o*

profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

Es incontestable la fundamentación dogmática plasmada en la carta magna en relación a los principios rectores en materia laboral, no hay de ninguna forma, excepción o excusa para omitir el mandato constitucional; la intangibilidad, la irrenunciabilidad, el trato justo, la continuidad laboral, el principio pro operario, el de favorabilidad, son de los más importantes a la hora de hacer prevalecer las prerrogativas del trabajador dentro de la relación de trabajo.

4.3.2. REGULACIONES NORMATIVAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En el orden jerárquico de las normas, es necesario revisar algunas disposiciones contenidas en el código laboral ecuatoriano, en relación a la relación laboral, al trabajador y empleador y a las obligaciones que nacen en virtud de la relación laboral;

El ámbito normativo del código del trabajo nos sitúa en el escenario de la regulación de las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador indistintamente de clase de trabajo;

“Art. 8.- Contrato individual.- 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.”

De la definición que antecede se pueden identificar que el contrato de trabajo en cualquier modalidad integra algunos elementos de carácter esencial como son la prestación de servicios, la dependencia, la remuneración, características que necesariamente deben concurrir para que se configure una relación de trabajo;

Así mismo el Código del Trabajo define con precisión en sus Arts. 9 y 10 quien es el trabajador y quien el empleador, sujetos que si parte de la relación contractual y de cuyas relaciones se generan un complejo de circunstancias y modalidades de trabajo

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Los derechos y garantías establecidas en el código del trabajo son precisos a la hora de establecer la concordancia existente entre los principios de aplicación de los derechos del trabajo establecidos en la

carta magna; por consiguiente la normativa en mención otorga un tratamiento adecuado para tutelar los derechos del trabajador.

La tendencia de las relaciones laborales en la actualidad propende a equilibrar las relaciones de trabajo entre trabajador y empleador, otorgando derechos y obligaciones a ambas partes, lo cual implica que deben incluirse en el código laboral principios de equilibrio; es decir, la tutela de los derechos del trabajador es indiscutible, pero su reconocimiento debe sujetarse al cumplimiento de sus obligaciones contractuales, considerando que la empresa o el patrono público o privado debe cuidar que los intereses y objetivos institucionales indistintamente del giro de las actividades que mantengan, se cumplan en los plazos establecidos;

Para ello es importante que figure en forma expresa como una obligación del trabajador, aprobar los procesos de evaluación de desempeño laboral, como un requisito que le permita la continuidad dentro de la institución; entiéndase que tanto el estado en calidad de empleador, como el patrono o empresa privada, tiene la responsabilidad de prestar servicios de calidad, con eficiencia y eficacia, y para ello requiere que el talento humano se capacite y genere resultados acordes con los objetivos y metas planteadas, siendo que la evaluación de desempeño se constituye en una herramienta determinante para establecer la calidad y características del servicio prestado u obra ejecutada.

4.3.3. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO

La Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo se encuentra vigente desde el 28 de marzo del año 2016, y trae consigo importantes reformas que se incorporan a la ley de pasantías en el sector empresarial, a la ley de seguridad social y al código del trabajo;

De hecho es materia de la presente investigación jurídica el identificar incongruencias jurídicas entre esta ley y la normativa constitucional y demás normativa laboral, lo cual ha generado un riesgo en lo que a la tutela de derechos laborales se refiere, principalmente en lo que se relaciona con la intangibilidad de la remuneración.

El Artículo 4 de Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo refiere que a continuación del artículo 47, se añadan los siguientes artículos:

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses

renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Lo importante y preocupante de esto, es que el empleador está facultado para reducir la jornada laboral del trabajador por una sola vez y por un tiempo no mayor a seis meses y con la anuencia del ministerio del trabajo, e primer lugar tenemos una configuración de la violación de un derecho fundamental en materia laboral como lo es el de la intangibilidad de la remuneración, adecuado al principio universal de la irrenunciabilidad de derechos;

En segundo lugar tenemos que existiría un acuerdo entre patrono y trabajador, sin embargo conocemos que en la realidad, el trabajador no tendrá otra opción sino la de acceder a esta reducción de la jornada laboral, pues caso contrario arriesgaría su continuidad laboral; de tal forma que este acuerdo presunto se constituye en una imposición por parte de la parte empleadora.

Así mismo es de analizar, que viviendo en un estado de derechos y justicia social como lo pregona nuestra Constitución, sea el ministerio del trabajo, el órgano encargado de garantizar el respeto irrestricto de los derechos del trabajador quien avale a través de su autorización la reducción de la jornada de trabajo, que consecuentemente implica la reducción de la remuneración.

“Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se

labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.”

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Acorde con la naturaleza del problema jurídico, utilicé métodos generales y particulares, con las técnicas relativas que presentaré a continuación:

5.1. MATERIALES

El desarrollo del trabajo investigativo se direccionó con la utilización de material bibliográfico, la utilización de obras literarias de carácter jurídico referentes a la problemática planteada, revistas jurídicas y páginas web especializadas, diccionarios de Derecho, información de periódicos, entre otros, con los cuales se realizaron los marcos referenciales o revisión de literatura. Los materiales de escritorio, útiles de oficina, entre papel, esferográficos, carpetas, cd, flash memory, recursos técnicos, entre otros, el uso de computadora, impresora, copiadora, scanner, grabadora.

5.2. MÉTODOS

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

La utilización de los métodos: analítico y sintético, deductivo e inductivo, implicó conocer la realidad de la problemática de investigación, partiendo

desde lo particular para llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, puesto que la investigación trasciende al campo institucional, la problemática se vuelve más compleja, con lo cual me remití al análisis de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para asimilar jurídicamente lo sucinto que fue la clave del éxito en la investigación.

Con el método analítico pude investigar las diferentes implicaciones y efectos negativos que produce la deficiente práctica del derecho laboral, especialmente el relacionado con la intangibilidad de la remuneración del trabajador.

También estuvo presente el método sintético mediante el cual relacioné hechos aparentemente aislados, que me permitan sustentar la existencia de limitaciones y falencias en las leyes que regulan el régimen laboral en el Ecuador.

El método estadístico, me permitió establecer el porcentaje referente a las encuestas y conocer los resultados positivos o negativos de la hipótesis.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Los procedimientos utilizados fueron, el documental - bibliográfico y de campo comparativamente que me llevó a encontrar las diferentes normas comunes en el ordenamiento jurídico nacional y comparado, para descubrir sus relaciones y estimular sus diferencias o semejanzas, y por tratarse de una investigación analítica se manejó también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, y la recolección de la información a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas de carácter legal.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestos en el Informe Final, el que contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados, que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminé realizando la comprobación de los objetivos, finalicé redactando las conclusiones, recomendaciones y elaboré un proyecto de reformas legales que son necesarias para adecuarla a la legislación ecuatoriana.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

PREGUNTA NRO. 1

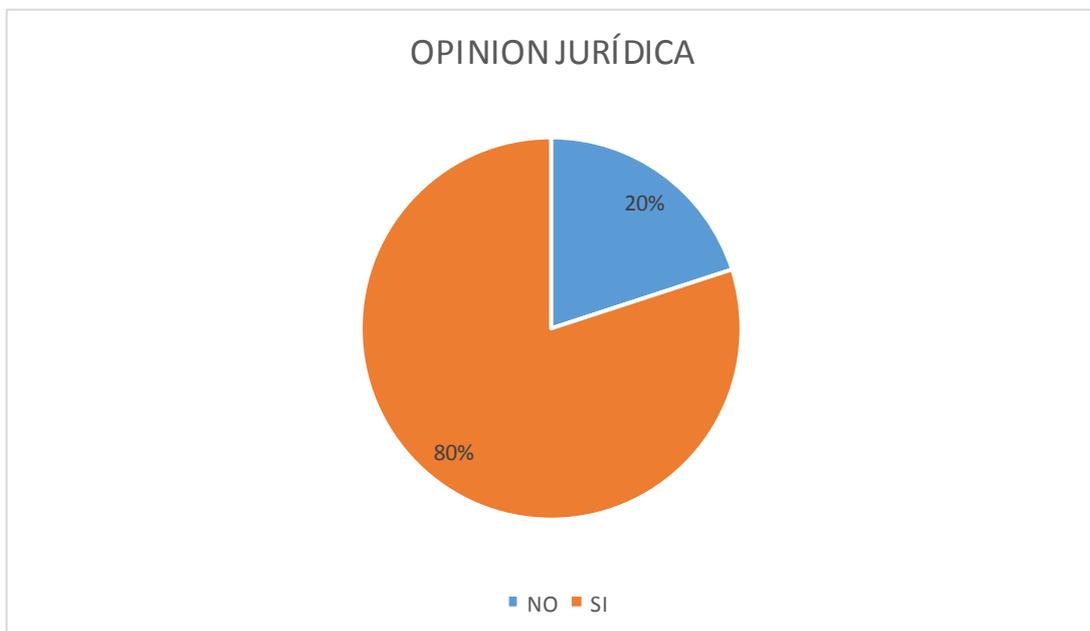
¿DE ACUERDO A SU OPINIÓN JURÍDICA, CONSIDERA QUE EL CÓDIGO DEL TRABAJO REQUIERE UNA REFORMA DE CARÁCTER INTEGRAL QUE GARANTICE LA EFECTIVA TUTELA DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DEL TRABAJADOR?

CUADRO NRO. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	6	20 %
SI	24	80 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

GRÁFICO NRO. 1



INTERPRETACIÓN

De los 30 encuestados, 24 personas que equivalen al 80 % de la muestra consideran que en efecto el código del trabajo requiere una reforma de carácter integral que garantice la efectiva tutela de los derechos y garantías del trabajador; mientras que 6 personas equivalentes al 20 % de la muestra encuestada consideran que no es necesario tales reformas, por cuanto se han generado las suficientes reformas en materia laboral que vienen a regular el marco de protección para el trabajador.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta nos conducen a determinar que un importante sector del foro jurídico estima que hay problemas y falencias a nivel normativo, considerando que el Código del trabajo amerita una revisión con el carácter de integral, se infiere que si bien se han generado reformas en materia laboral a través de la incorporación de la ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, la ley de promoción del empleo, éstas no han fortalecido aspectos sustanciales en materia de protección de derechos, pues por el contrario se piensa, se ha agravado la situación del trabajador, evidenciándose un perjuicio considerable a nivel social.

PREGUNTA NRO. 2

¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÀNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, Y EL NUMERAL 2 DEL ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA RESPECTO DE LA IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES?

CUADRO NRO. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	12	40 %
SI	18	60 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio

Autor: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

GRÁFICO NRO. 2



INTERPRETACIÓN

De las treinta personas encuestadas, 18 equivalentes al 60 % de la muestra poblacional, estiman que en el Ecuador existe contradicción entre el artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, y el numeral 2 del art. 326 de la constitución de la república respecto de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales; mientras que 12 personas que equivalen al 40 % de la muestra seleccionada estiman que la reforma laboral introducida a través de la ley en mención, lo que hace es ayudar a operativizar el contenido de la norma constitucional en relación a la protección de los derechos.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta permiten inferir importantes criterios que abogados en libre ejercicio que concuerdan en forma mayoritaria con el hecho de que en efecto se presenta una contradicción jurídica entre el artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, y el numeral 2 del art. 326 de la constitución de la república respecto de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales; es evidente la manifestación regresiva de la norma que se cuestiona por la permisividad que permite para reducir tanto la jornada laboral como la remuneración.

PREGUNTA NRO. 3

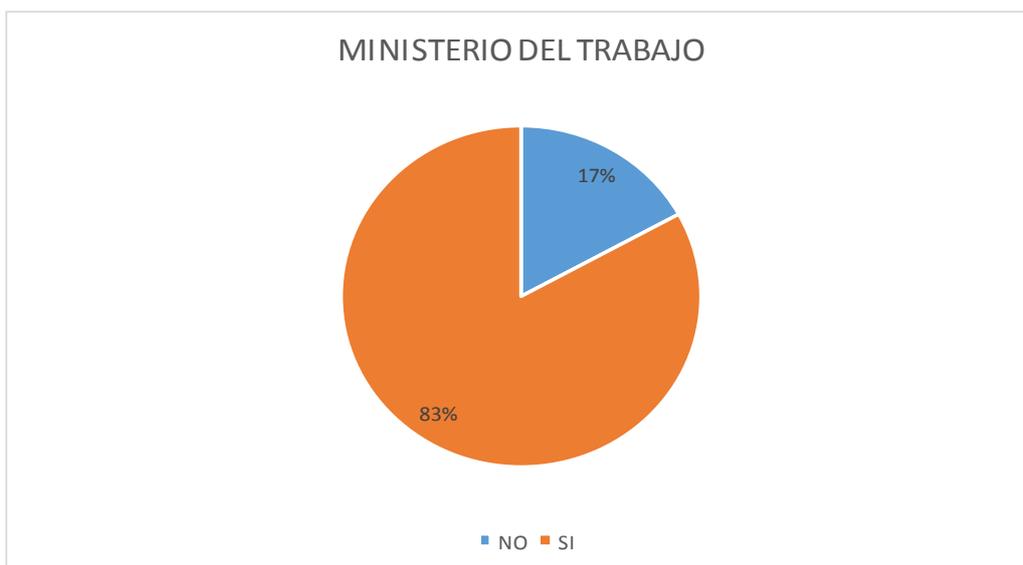
¿EN SU OPINIÓN, EL MINISTERIO DE TRABAJO HA SIDO INEFICAZ EN LA EJECUCIÓN DE POLÍTICAS LABORALES PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS OBREROS Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR?

CUADRO NRO. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	17 %
SI	25	83 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

GRÁFICO NRO. 3



INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas, 25 que equivalen al 83.33 % de la muestra encuestada responden con gran convencimiento que el Ministerio

de Trabajo ha sido ineficaz en la ejecución de políticas públicas para garantizar los derechos laborales de los obreros y trabajadores; por otra parte, 5 personas equivalentes al 16.6 % no están de acuerdo con tal aseveración, pues consideran que la institución a través de las políticas públicas ejecutadas a equilibrado favorablemente las relaciones laborales en el país.

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar una reflexión de los encuestados en torno a lo consultado que en forma mayoritaria nos permite identificar que el Ministerio de Trabajo no ha respondido con toda la eficiencia y eficacia administrativa en su objetivo de lograr que la relación de trabajo se desarrolle dentro del marco del más absoluto respeto por los derechos de los trabajadores, algunos factores lo determinan, principalmente la acción pasiva y permisiva que como órgano de protección de derechos no ha tenido frente a los permanentes abusos y excesos permitidos a ciertos empleadores en el Ecuador.

PREGUNTA NRO. 4

¿COMO PROFESIONAL DEL DERECHO CONSIDERA QUE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, ES UNA LEY REGRESIVA QUE AFECTA LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y LA JORNADA LABORAL?

CUADRO NRO. 4

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

GRÁFICO NRO. 4



INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas 27 que corresponde al 90 % de la muestra seleccionada contestan positivamente, que la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, es una ley regresiva que afecta la intangibilidad de la remuneración y la jornada laboral; por el contrario 3 personas equivalentes al 10% de la muestra seleccionada contestan negativamente, pues estiman que por el contrario la ley es un avance en materia de protección de los derechos laborales con enfoque eminentemente social.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos nos permiten obtener un diagnóstico importante en relación a que la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo objeto de análisis representa una evidente regresión en materia de protección de derechos laborales, pues permite en forma expresa al patrono la facultad de disminuir la jornada de trabajo y la remuneración del trabajador, contraviniendo drásticamente el principio de intangibilidad de la remuneración del trabajador.

PREGUNTA NRO. 5

¿CONSIDERA PERTINENTE QUE LA ASAMBLEA NACIONAL REFORME EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL?

CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	0	0 %
SI	30	100 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

GRÁFICO NRO. 5



INTERPRETACIÓN

De las treinta personas encuestadas, en su totalidad afirman estar de acuerdo con lo consultado en referencia a la necesidad de que la Asamblea Nacional debe proceder a reformar el artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral.

ANÁLISIS

Los resultados que se obtienen en la pregunta nro. 5 son determinantes para confirmar el problema objeto de estudio; con total seguridad la respuesta del encuestado refleja una posición radical frente a la necesidad de que la Asamblea Nacional debe reformar el artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral; se trata de un imperativo social, un deber moral del legislador, que le ha fallado a los intereses más prioritarios del trabajador, permitiendo se pueda reducir la jornada de trabajo y la remuneración.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Al inicio de mí trabajo investigativo me propuse la verificación de cuatro objetivos, uno general y tres específicos, siendo éstos los siguientes:

7.1.1. OBJETIVO GENERAL:

- *Revisar el marco jurídico, teórico y conceptual referente al derecho laboral y a sus principales instituciones desde la perspectiva de la evolución progresiva de la tutela de los derechos del trabajador.*

Este objetivo se encuentra plenamente justificado en razón de que se ha analizado en forma pausada y reflexiva el marco constitucional, legal y reglamentario en torno al derecho laboral, a sus instituciones y se ha identificado la evolución progresiva de los derechos y prerrogativas del trabajador, así como las limitaciones en el ejercicio cotidiano de las relaciones laborales se generan.

7.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- *Analizar el impacto de las reformas introducidas por la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.*

El primer objetivo específico ha sido demostrado en virtud de que la población encuestada ha dado razón de los efectos negativos que

provocan las reformas introducidas por la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

- *Identificar las limitaciones y falencias de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador.*

El segundo objetivo ha sido demostrado de igual forma, es decir la muestra encuestada está de acuerdo en que la entrada en vigencia de esta ley inmediatamente ha complicado drásticamente el escenario de las relaciones laborales en el Ecuador, por el carácter regresivo de las reformas en materia de tutela y amparo de la intangibilidad de derechos.

- *Proponer un proyecto de reforma al artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral”*

El tercer objetivo ha sido en forma contundente demostrado, pues se ha receptado el criterio legal de funcionarios experimentados y con conocimiento pleno del problema y adicionalmente se ha sustentado posiciones y argumentos en base a conceptos de autores, que hacen concluir que es necesario reformar la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y

seguro de desempleo, con el objeto de garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La Hipótesis planteada en el proyecto de investigación fue la siguiente:

La incorporación de regulaciones normativas que trae consigo la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, ha generado controversias respecto de la regresión en materia de derechos laborales que se observa por la facultad del empleador para reducir la jornada laboral y por ende la remuneración del trabajador, históricamente garantizadas y tuteladas como derechos intangibles e irrenunciables.

Concomitantemente, con la verificación de los objetivos, se ha logrado contrastar la hipótesis planteada, estableciéndose la pertinencia de demostrar la necesidad apremiante de reformar la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, con el propósito de garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral de los trabajadores en el Ecuador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

En el proceso de investigación alrededor de una problemática identificada en la esfera de la práctica del Derecho, y luego de la revisión doctrinaria, conceptual y jurídica en relación a instituciones atinentes al problema objeto de estudio, procedo a formular algunos planteamientos y reflexiones que estimo son importantes en el proceso de generación de alternativas legales a incorporarse en nuestro ordenamiento jurídico y en relación a mi temática de investigación;

El problema objeto de estudio se circunscribe al tratamiento de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016

Desde su publicación en el registro oficial esta normativa ha generado cambios en la dinamica del mercado laboral ecuatoriano, por lo que es importante la revisión minuciosa del nuevo marco legal por parte de los profesionales del derecho, estudiantes y sociedad en general; de tal forma que implica una prioridad para el futuro abogado así como para el profesional en libre ejercicio, la revisión y estudio crítico de las reformas puntualizadas en la referida ley.

La Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, ha generado un amplio debate por los cambios sustanciales producidos no solo en el código del trabajo, sino también en la ley orgánica de servicio público y en la ley de seguridad social, situación que ha generado discusión dentro del foro jurídico por los efectos socioeconómicos producidos.

La problemática que he identificado dentro de esta ley, tiene relación con uno de los derechos de carácter intangible e irrenunciable del trabajador que data de hace décadas y que ha constituido una conquista laboral frente a los abusos del poder del patrono, me refiero al derecho a la remuneración y a la intangibilidad de la jornada de trabajo, que de acuerdo a los términos del art. 4, implica una disminución sustancial y se deriva en un retroceso dentro del marco del estado constitucional de derechos y justicia social; la disposición en mención refiere:

“Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añádanse los siguientes artículos:

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización

del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”

La Constitución de la República que nos rige desde el año 2008 en forma expresa ha sentado principios y directrices de primer orden en materia laboral, y a partir de esto, las políticas públicas en materia laboral deben necesariamente encontrar *sindéresis* para la aplicación efectiva de la norma que prima, me refiero a la constitución;

En otros términos la limitación del derecho a la remuneración, así como a la intangibilidad de la duración de la jornada de trabajo, tal como lo norma el artículo transcrito, ha implicado un evidente perjuicio para el trabajador y su familia, generándose además algunas secuelas como el crecimiento en la brecha existente entre el obrero y el patrono que no ha sido precisamente subsanado con las reformas planteadas por la ley materia de revisión.

La disminución del porcentaje de la remuneración que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales de ninguna naturaleza, al contrario, se ha perjudicado considerablemente a los trabajadores, se les ha menoscabado un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición a los principios laborales dispuestos en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Con este

antecedente, es necesario fundamentar en forma concreta una propuesta de reforma al Art. 4 de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para derogar en forma expresa esta limitación al derecho a la intangibilidad de la remuneración.

8. CONCLUSIONES

- La ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo no ha podido consolidar en sus regulaciones normativas como objetivo principal, el precautelar los derechos de los trabajadores, más bien ha limitado en forma inconstitucional un derecho adquirido históricamente por el trabajador como lo es de la jornada laboral y la remuneración.
- Las relaciones obrero patronales no han tenido un tratamiento adecuado por parte del Ministerio de Trabajo, no se ha monitoreado ni dado seguimiento efectivo al cumplimiento de derechos y obligaciones de ambas partes dentro de la relación contractual de trabajo, esto ha obedecido a la ausencia de políticas públicas efectivas que propendan al equilibrio a la relación de trabajo.
- No se ha valorado jurídicamente los efectos negativos que generan los cambios normativos introducidos, pues es necesario como profesionales en formación cuestionar las falencias y limitaciones que se evidencian en ciertos aspectos que afectan derechos de los trabajadores; existen restricciones que se evidencian en ciertos aspectos normativos que contempla la ley para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

- El Código del Trabajo es una normativa desfasada aun con las reformas introducidas, porque las instituciones jurídicas que aun contempla no se adaptan a la actual realidad laboral ecuatoriana, ni a las nuevas formas y condiciones de trabajo y retribución de la riqueza en el sector productivo, y las regulaciones incorporadas por la ley para la justicia laboral son insuficientes en el objetivo de consolidar justicia laboral en el Ecuador.
- La facultad que se le hace extensiva al empleador para poder reducir la duración de la jornada de trabajo y por ende la remuneración constituye una regresión en materia laboral, de acuerdo a lo establecido en el Art. 11 de la Constitución de la República respecto de los principios de aplicación de los derechos, pues se establece que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuye, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. RECOMENDACIONES

- Recomiendo que se intensifique el debate académico entre profesionales en formación, académicos y abogados, para socializar cuestiones inherentes a derechos de carácter fundamental de los ecuatorianos, como lo constituye el derecho al trabajo, a la remuneración a la intangibilidad de la jornada de trabajo, coordinando estrategias para llegar con iniciativas de reformas que permitan mantener incólumes estos derechos que históricamente se le han reconocido al trabajador.
- La corte constitucional debe pronunciarse respecto de la inconstitucionalidad del artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, sentando jurisprudencia para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral.
- El código del trabajo en el Ecuador debe ser materia de una reforma integral en forma prioritaria, para permitir su actualización con las corrientes modernas del derecho social y laboral, permitiendo de esta forma el efectivo desarrollo de las relaciones de trabajo en condiciones de equidad, equilibrio y confianza tanto para el trabajador como para el empleador.

- El Ministerio de Trabajo y sus dependencias como las Direcciones de Trabajo e Inspectorías de Trabajo deben fortalecer sus competencias y atribuciones para controlar con mayor eficiencia el cumplimiento de las obligaciones patronales dentro de los establecimientos colectivos de trabajo y al mismo tiempo garantizar los procedimientos administrativos sancionatorios sin limitar los derechos de los empleadores.
- Es preciso que se reforme el artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo en lo relacionado a la disminución de la jornada de trabajo previa autorización del Ministerio rector del Trabajo hasta un límite no menor a treinta horas semanales, para reivindicar el principio de intangibilidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

**9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL A LA LEY ORGÁNICA
PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL,
REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE
TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO**

LA ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO:

Considerando:

Que conforme lo señala el Art. 1 de la Constitución de la República, el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia social, en el que el ejercicio y goce de los derechos provenientes de la relación laborales deben garantizarse en forma efectiva;

Que, el Artículo 328 ibídem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece 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 garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida

decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, es principio fundamental del derecho al trabajo el que el Estado estimule la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección; y;

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA A LA ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO

JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y

SEGURO DE DESEMPLEO

Art. 1.- Suprímase el texto del Art. 4:

“Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añádanse los siguientes artículos:

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses

renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”

Artículo final: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los quince días del mes de agosto de 2016.

F. PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA

F. SECRETARIO (A)

10. BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008

ESTATUTO DEL REGIMEN JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION EJECUTIVA

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

DOCTRINA

BIELSA Rafael, Derecho Administrativo, editorial Le Ley, 6º edición, Buenos Aires, Argentina, 1980, Pág. 279.

CORTINA, Adela. Ética aplicada y democracia radical. Madrid, Tecnos, 2002. Pág. 56

CORRAL TALCIANI, Lecciones de Responsabilidad Civil Extracontractual, Pág. 21.

CHIAVENATO Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10.

DIEZ, Manuel M. "MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO" Editorial EDINO 2005. Pág. 56

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, Pág. 63.

GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. “Ética en la Administración Pública”, Anales de la Real

Academia de Ciencias Morales y Políticas, 1996, No. 73, p. 128.

HAURIOU, Andre. Derecho Constitucional e Instituciones Políticas, Editorial Ariel, 2ª Edición, 1980, pág. 118).

LAPORTA, Francisco y Álvarez, Silvina (eds) La corrupción política, Alianza Editorial, Madrid, 1997, 372 p.

MAZEUD, Lecciones de Derecho Civil, Pág. 7

MALEN SAÑA, Jorge, “La corrupción, aspectos éticos, políticos, jurídicos y filosóficos”, Editorial Gedisa, 2003, p. 35.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS



1859



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL”

PROYECTO DE TESIS
PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO

POSTULANTE: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

Loja – Ecuador
2016

1. TEMA

“REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL”

2. PROBLEMÁTICA

La matriz problemática generada luego del proceso de análisis y deducción previo el reconocimiento de las técnicas y procedimientos propios de una investigación jurídica de carácter aplicada, se enfoca en la revisión y estudio teórico de importantes instituciones y figuras jurídicas de relevante connotación en el área del Derecho Positivo;

El problema objeto de estudio se circunscribe al tratamiento de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, cuerpo normativo vigente desde el 28 de marzo del año 2016

Desde su publicación en el registro oficial esta normativa ha generado cambios en la dinámica del mercado laboral ecuatoriano, por lo que es importante la revisión minuciosa del nuevo marco legal por parte de los profesionales del derecho, estudiantes y sociedad en general; de tal forma que implica una prioridad para el futuro abogado así como para el

profesional en libre ejercicio, la revisión y estudio crítico de las reformas puntualizadas en la referida ley.

La Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, ha generado un amplio debate por los cambios sustanciales producidos no solo en el código del trabajo, sino también en la ley orgánica de servicio público y en la ley de seguridad social, situación que ha generado discusión dentro del foro jurídico por los efectos socioeconómicos producidos.

La problemática que he identificado dentro de esta ley, tiene relación con uno de los derechos de carácter intangible e irrenunciable del trabajador que data de hace décadas y que ha constituido una conquista laboral frente a los abusos del poder del patrono, me refiero al derecho a la remuneración y a la intangibilidad de la jornada de trabajo, que de acuerdo a los términos del art. 4, implica una disminución sustancial y se deriva en un retroceso dentro del marco del estado constitucional de derechos y justicia social; la disposición en mención refiere:

“Artículo 4.- A continuación del artículo 47, añádanse los siguientes artículos:

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de

trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”

La Constitución de la República que nos rige desde el año 2008 en forma expresa ha sentado principios y directrices de primer orden en materia laboral, y a partir de esto, las políticas públicas en materia laboral deben necesariamente encontrar *sindéresis* para la aplicación efectiva de la norma que prima, me refiero a la constitución;

En otros términos la limitación del derecho a la remuneración, así como a la intangibilidad de la duración de la jornada de trabajo, tal como lo norma el artículo transcrito, ha implicado un evidente perjuicio para el trabajador y su familia, generándose además algunas secuelas como el crecimiento en la brecha existente entre el obrero y el patrono que no ha sido precisamente subsanado con las reformas planteadas por la ley materia de revisión.

La disminución del porcentaje de la remuneración que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales de ninguna naturaleza, al contrario, se ha perjudicado considerablemente a los trabajadores, se les ha menoscabado un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición a los principios

laborales dispuestos en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Con este antecedente, es necesario fundamentar en forma concreta una propuesta de reforma al Art. 4 de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para derogar en forma expresa esta limitación al derecho a la intangibilidad de la remuneración.

3. JUSTIFICACIÓN

La justificación para el desarrollo del presente proyecto de investigación y ejecución del trabajo de titulación, se enmarca en tres ejes programáticos de tipo académico, social y eminentemente de carácter jurídico.

Académicamente, el desarrollo de la investigación en cuestión se verifica por la importancia de tratar un tema inherente al Derecho Público, como es el caso de una parte importante del régimen jurídico laboral contenido en la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo; de tal forma que se está cumpliendo con las exigencias previstas en el 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 abogado.

Desde una perspectiva social, lo que pretendo investigar para mi punto de vista afecta los derechos constitucionales del trabajador de la empresa privada, pues se establece la posibilidad de reducir la jornada de trabajo y consecuentemente la remuneración del obrero, facultad conferida al patrono para que supuestamente de común acuerdo con el trabajador establezcan su procedencia; su implicación definitivamente causa agrava el conflicto social dentro del entorno laboral, lo cual justifica la necesidad de revisión de la propuesta de reforma planteada.

Jurídicamente, es totalmente pertinente demostrar la necesidad apremiante de reformar el Art. 4 de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, por su incongruencia e incompatibilidad con los principios garantistas que en materia laboral ha reconocido ampliamente la Constitución de la República del Ecuador.

Por las justificaciones antes referidas, la problemática adquiere importancia y trascendencia académica, social y jurídica para ser investigada, a la vez que es factible realizarla con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas de investigación, además de suficientes fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aportarán para su análisis y discusión.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Revisar el marco jurídico, teórico y conceptual referente al derecho laboral y a sus principales instituciones desde la perspectiva de la evolución progresiva de la tutela de los derechos del trabajador.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el impacto de las reformas introducidas por la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.
- Identificar las limitaciones y falencias de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador.
- Proponer un proyecto de reforma al artículo 4 de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, para garantizar la intangibilidad de la remuneración y de la jornada laboral”

4.3 HIPÓTESIS

La incorporación de regulaciones normativas que trae consigo la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de

la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, ha generado controversias respecto de la regresión en materia de derechos laborales que se observa por la facultad del empleador para reducir la jornada laboral y por ende la remuneración del trabajador, históricamente garantizadas y tuteladas como derechos intangibles e irrenunciables.

5. MARCO TEÓRICO

INTRUDUCCIÓN TEÓRICA AL DERECHO LABORAL

En aras de iniciar la revisión conceptual de la temática materia de investigación, es necesario abordar desde una perspectiva general el análisis de la literatura que los autores del derecho social han proporcionado respecto del derecho laboral, también conocido como derecho social o del trabajo, nociones que considero son necesarias para tratar en lo posterior las diferentes instituciones jurídicas relacionadas con los derechos del trabajador y particularmente con el derecho a la participación de las utilidades, tema central de mi estudio jurídico;

La doctrina científica ha generado importantes conceptos alrededor del derecho laboral; así, se ha mencionado 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 (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de

los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”³⁰

De acuerdo a las posturas de diferentes autores en materia laboral, quienes han coincidido respecto del origen de las denominaciones del derecho del trabajo, debo recurrir a los especialistas para enfocar cuales han sido estas etapas históricas dentro de las cuales se ha ido consolidando el término del derecho laboral; así:

“En una primera etapa se llamó Legislación Obrera, porque se refería a normas que protegía sólo a obreros de la industria; luego se denominó Legislación Industrial que es rechazado porque es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc. Y más tarde se designó con el nombre Legislación Social del Trabajo, pero esta denominación chocaba con la idea de que toda ley es para la sociedad.

En una segunda etapa se lo denomina Derecho Nuevo, que es abandonada por su denso desarrollo doctrinal.”³¹

“En una tercera etapa empieza la codificación, la legislación es clara, alcanza autonomía científica. Se plantean algunas denominaciones Derecho Social, por su fondo y naturaleza eminentemente social; Derecho Obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. Es rechazado; Derecho de Clase. Alude a la clase obrera, pero hoy

este Derecho es para todos los trabajadores; Derecho del Trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es empleado como su sinónimo. Son los tratadistas italianos los que utilizan la palabra laboral. En los demás países se ha impuesto la denominación de: Derecho del Trabajo.”³²

La universalización del derecho del trabajo que ha ocurrido por fases dentro del proceso histórico social ha demostrado que en cada sociedad se generaron doctrinas conceptuales para propender a operativizar el término “derecho laboral”; de tal suerte que es necesario revisar también estas corrientes doctrinarias para mejorar nuestra visión respecto de esta importante área del derecho;

“La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo.”

Puedo sintetizar las referencias antes transcritas de la siguiente manera, el Derecho Laboral también ha sido conocido como Derecho del trabajo o Derecho social; se trata de una rama del Derecho Público que engloba principios, preceptos y normas jurídicas tienen dirigidos a tutelar la actividad humana laboral de tipo productiva, entre trabajadores y empleadores, con sujeción a las únicas restricciones impuestas por la ley.

LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En referencia al contrato individual de trabajo distintos autores han proporcionado importantes conceptos y definiciones, entre ellos los siguientes:

El Dr. Francisco Orellana en su obra sobre el “Contrato Individual de Trabajo” manifiesta:

“Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador”.

Marcelo Robalino sostiene que:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra 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”

Para el grupo jurídico LEX el contrato de trabajo:

“Es el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Por su parte la autora Pidal Mendel referenciado a Guillermo Ochoa, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo ES:

“el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo dependencia y remuneración”

ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez revisado el concepto del contrato individual de trabajo, es importante analizar los elementos que deben confluir para que se configure una relación de trabajo y que en la mayoría de conceptos han sido considerados como parte fundamental de la relación contractual, estos son el convenio, la prestación de servicios, la dependencia y la remuneración.

EL ACUERDO DE VOLUNTADES

El acuerdo de voluntades presupone que el trabajador y el empleador han convenido libre y voluntariamente en iniciar una relación de trabajo, es decir se configura un convenio de tipo laboral; el consentimiento viene a ser la manifestación de la voluntad de las partes de querer contratar. Es

necesario que no haya vicios del consentimiento, es decir, que el consentimiento no se haya prestado con engaño, intimidación, violencia o fraude.

Entonces, para que se perfeccionen la relación contractual deben encontrarse presentes la voluntad y el consentimiento de las partes sobre lo que va a ser objeto de la contratación, Según Guillermo Ochoa, *“para alcanzar validez jurídica, el acuerdo o convenio de las partes no deberá apartarse del ámbito delimitado por la ley”*

El tratadista Jorge López sostiene:

“la autonomía de la voluntad es una doctrina de filosofía jurídica según la cual toda obligación reposa esencialmente sobre la voluntad de las partes.

Esta es, a la vez, la fuente y medida de los derechos y de las obligaciones que el contrato produce.”³⁶

LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

Podemos inferir también que en la relación de trabajo opera un objeto y una causa, el primero tiene relación con lo que cada una de las partes se compromete a cumplir, el trabajador a prestar el servicio o a ejecutar la obra y por otra el empleador a cancelar la remuneración pactada;

El objeto entonces deber ser lícito, legítimo, permitido por la ley y la costumbre; así mismo, debemos entender que en la relación de trabajo interviene la causa, es decir la razón por la que se realiza el contrato, esto es el intercambio de trabajo por salario.

Según el laboralista Lizama al referirse al objeto dentro del contrato de trabajo, manifiesta:

“el objeto de los contratos de trabajo son los servicios personales que presta el trabajador y la remuneración que paga por ellos el empleador³⁹. Thayer y Novoa se inclinan por sostener que el objeto del contrato de trabajo es “la propia realización laboral remunerada, bajo las condiciones y características que la configuran, pues ella representa el interés que han tenido los contratantes para celebrar el negocio jurídico”.³⁷

El mismo tratadista en consideración a la causa que también debe reflejarse en el contrato de trabajo, dice:

“la causa en el contrato de trabajo es siempre la misma: la remuneración, para el trabajador; y para el empleador, la prestación de servicios. Es decir, las obligaciones recíprocas de los contratantes. A continuación, da un ejemplo de una posible causa ilícita en las relaciones laborales: un contrato de trabajo puede anularse por ilicitud de la causa si un trabajador se emplea en una empresa con el único objeto de acceder a secretos industriales de su empleador, para luego utilizarlos en su propio beneficio.³⁸

Es necesario que la prestación de servicios o la realización de actividades que el trabajador deba efectuar este dentro de la ley y las buenas costumbres; no existe contrato laboral cuando este se acuerda para el cometimiento de ilícitos.

Según el abogado chileno Paulo Montt y en referencia a la prestación de servicios lícitos, *“este derecho involucra un aspecto activo para su titular, consistente en la posibilidad de desarrollar una actividad lucrativa lícita; al mismo tiempo, contiene la prohibición –aspecto negativo– tanto para cualquier persona como para el Estado de prohibir o entorpecer el desarrollo de dicha actividad”*³⁹

En relación a la prestación de servicios lícitos el tratadista Irureta también opina lo siguiente:

*“el constituyente privilegió la libertad de desarrollar cualquier actividad económica, con solo dos limitaciones: que sea lícita –no contraria a la moral, orden público o seguridad nacional– y que se someta a las normas legales que la regulan. Agrega: “el derecho a desarrollar cualquier actividad económica es una garantía que está íntimamente ligada a la libertad de trabajo, que no la excluye, sino que la complementa”*⁴⁰

Adicionalmente hay que manifestar que la otra característica de los servicios que presta el trabajador es que deben ser prestados en forma personal; se entiende que la actividad laboral convenida no puede ser

desempeñada por otra persona que no sea la que se obligó, es decir el trabajador;

Por consiguiente la ejecución de la obra o el servicio a prestarse y que es materia del acuerdo de voluntades, no puede ser ejecutado por una tercera persona en nombre y representación del trabajador; sin embargo, esta regla general admite una excepción, pues la misma normativa laboral permite ocasionalmente que la actividad laboral sea prestada bajo la figura del reemplazo de personal como sucede a través de los contratos de trabajo eventuales, ya sea por causa de que los trabajadores que se encuentren con licencia por enfermedad, vacaciones o maternidad.

LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN

Otro elemento que opera dentro de la relación de trabajo es la dependencia o subordinación, se trata de una condición indispensable dentro de la empresa, un vínculo de carácter jurídico y económico también; el trabajador debe someterse legal y éticamente a las instrucciones, disposiciones y demás mandatos del patrono para el eficaz desarrollo y cumplimiento del trabajo materia del contrato.

José Ugarte, parafraseando a otros tratadistas respecto de la subordinación manifiesta:

“Así, en unos casos la subordinación es la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador” (Machiavello, 1986:74), o también corresponde a la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo (Thayer, 1999:45), hasta entender simplemente que es estar bajo las órdenes del empleador”(Gaete, 1949:10). En rigor, como se ha señalado acertadamente en otras experiencias, el resultado de esta ceremonia de conceptos es que las definiciones doctrinales de la subordinación han venido operándose, en efecto, a través del expediente de convertir un indicio de subordinación en rasgo caracterizante de la misma” (Pérez de los Cobos, 1993: 43).”⁴¹

La subordinación jurídica consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar por sí o por conducto de su representante al trabajador que realice su trabajo en los términos de la contratación y el trabajador tiene la obligación de obedecer al patrón o su representante.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas: la dependencia o subordinación:

“es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que ocasiona la potestad del empleador o empresario para dirigir su actividad,

en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.

LA REMUNERACIÓN

La remuneración aparece dentro del escenario de la relación contractual como el elemento principal, el más importante, pues hay que analizar que además de poder prestar un servicio, y poder fortalecer un perfil profesional a través del trabajo, es finalmente el pago de este estipendio el que le permite al individuo satisfacer las necesidades personales y familiares.

Para conocer algunos criterios proporcionados respecto de la remuneración me permito citar a los autores Thayer y Novoa quienes sostienen que:

“La remuneración –entendida como retribución de los servicios que presta el trabajador– no es pura y simplemente equivalente, sino que tendría una „equivalencia matizada“. Fundamentan su postura en que, si bien el aporte del trabajador a la empresa es el principal factor que incide en la determinación de la remuneración, no es el único; también deberá considerarse la suficiencia de la remuneración para atender las necesidades del dependiente y su familia, la situación de la empresa y las exigencias del bien común.”⁴²

Gabriela Lanata refiere:

“para el empleador, el pago de la remuneración constituye un esfuerzo solo pecuniario, mientras que el trabajador aporta un esfuerzo personal”⁴³

“La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.”⁴⁴

La remuneración es el conjunto de dinero, es decir una retribución económica que percibe el trabajador por la prestación de fuerza laboral, incluyendo en ella cualquier denominación, es un término genérico para definir toda clase de ingreso que percibe el trabajador, ya sea salario o sueldo; este estipendio es el que posibilita la supervivencia y estabilidad del trabajador.

De la mi investigación realizada puedo referir que etimológicamente la palabra salario proviene de salarium «sal», antiguamente a los que trabajaban en las «minas de sal, se les pagaba con sal», es decir en especie de lo que producían. Mientras que la palabra sueldo procede de la dicción «soldado» que era la paga que recibía la persona que se consagraba al servicio de las armas.

⁴³ Lanata Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. 3ª edición. Legal Publishing. Santiago de Chile, 2009. Pág. 92.

⁴⁴ <http://definicion.de/remuneracion/#ixzz31SyW8j9A>

El salario según Pérez Botija es:

“la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productiva.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de la venta de su fuerza de trabajo en favor de un empleador, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador percibe por sus servicios y obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie como retribución inmediata y directa de su labor, sino también por las indemnizaciones a las que tenga derecho.

Es de acotar que en nuestro ordenamiento jurídico, el sueldo lo perciben los servidores públicos y puede ser pagado a fin de mes o por quincena, mientras que el salario es el estipendio que percibe el obrero calificado como tal por el Ministerio de Relaciones Laborales en virtud de la naturaleza de las actividades que presta, siendo que este puede ser pagado mensualmente, sin embargo en la contratación informal se puede pagar semanalmente, incluso diariamente cuando se trata del trabajo a jornal.

Como conclusión puedo agregar que la doctrina es precisa al señalar que para que se configure una relación de trabajo legítima deben concurrir

principalmente estos elementos esenciales, la prestación de servicios, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, y la remuneración.

CONCEPTO DE EMPLEADOR

El empleador o patrono es la persona natural o jurídica para quien se presta aquel servicio lícito o personal o para quien se ejecuta la obra; se trata de una de las partes que interviene en la relación laboral y quien se obliga en razón del acuerdo de voluntades a cumplir con obligaciones legales de carácter patronal y a respetar los derechos de sus trabajadores.

Se presentan a continuación algunos conceptos:

“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.”⁴⁵

Para Manuel Alonso García el Empleador es *“toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”*

⁴⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

“empleador, patrono o patrón, como se dice en el lenguaje laboral mexicano, es la persona que emplea al trabajador; o la empresa, negociación o centro de trabajo integrado por varias personas físicas, que emplea los servicios del trabajador. En las empresas, negociaciones o centros de trabajo, los directores, gerentes o administradores son considerados representantes de los patronos y, por tanto, los actos relacionados con la prestación de servicios por parte de los trabajadores, obligan a estos últimos como si hubiesen sido dictados por los patronos.”⁴⁶

Podemos discernir entonces que el empleador o patrono es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de los trabajadores, que paralelamente les proporciona un trabajo dentro de su negocio o empresa a través de un documento legal llamado contrato, en plena observancia del marco legal existente en relación al cumplimiento de sus obligaciones patronales.

CONCEPTO DE TRABAJADOR

El trabajador es la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra para el patrono o empleador en los términos del contrato de trabajo, labora bajo su instrucción y disposiciones, en plena observancia de sus obligaciones y con derecho a percibir un estipendio conocido como remuneración.

⁴⁶ BARAJAS MONTESDEOCA, Santiago. Derechos del Trabajador Asalariado, UNAM. Pág. 8

A continuación se sugieren algunos conceptos de trabajador:

“Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.”⁴⁷

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

Puede aportar que el trabajador históricamente ha sido la parte más vulnerable dentro de la relación de trabajo, aunque la normativa constitucional y legal le ampare y tutele sus derechos y aun cuando existan garantías para hacer efectivo el ejercicio de éstos, no ha podido acceder en forma absoluta a los mismos, ha sido víctima de explotación laboral de diversas formas.

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

La tratadista Isabel Robalino Bolle en su obra jurídica Manual del Derecho del Trabajo nos proporciona importantes referentes históricos de la evolución de la legislación laboral en el Ecuador, lo cual nos permite conocer en perspectiva la regulación normativa laboral en nuestro país; comenta la autora:

“El Código del Trabajo fue dictado el 5 de agosto de 1938 por el general Alberto Enríquez Gallo, en ejercicio del gobierno de facto. ...Fue publicado en el Registro Oficial Nro. 78 al 71, con fechas 14 al 17 de noviembre de 1938.

Tiene varios antecedentes en nuestra legislación, ya que en el Ecuador, como en otros países, fueron dictadas primeramente leyes laborales sobre determinadas materias, antes de que llegue a una codificación.

En 1916 la legislatura dio un decreto sobre jornada máxima de trabajo, fijándola en ocho horas, sobre descansos de domingo y días festivos, pago de horas extraordinarias, como también estableciendo la institución del desahucio o sea el aviso previo obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo.

En 1921 el congreso da normas sobre la indemnización en casos de accidentes de trabajo. Por decreto de 13 de julio de 1926, el doctor. Isidro

Ahora en ejercicio de las facultades supremas establece la Inspección General del Trabajo.

El 6 de octubre de 1928 se dictan las siguientes leyes: ley sobre responsabilidad por accidentes de trabajo; ley sobre contrato individual de trabajo; ley de duración máxima de jornada de trabajo y de descanso semanal; ley sobre el trabajo de mujeres y menores y protección a la maternidad: ley de desahucio del trabajo y ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo.” 48

LOS DERECHOS LABORALES Y SU ENFOQUE CONSTITUCIONAL

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos, un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales. En el contrato de trabajo expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exigen contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios inspirados en las históricas conquistas laborales de los trabajadores, un conjunto de prerrogativas determinantes para consolidar el respeto al trabajador y que han continuado evolucionando a través del tiempo para convertirse en auténticos valores sociales y sobre la base de éstos recordemos emerge la obligatoriedad de reconocimiento y tutela del derecho del trabajador que en sí es un derecho fundamental, intangible, innato, universal; para sustentar esta tesis del derecho fundamental me permito citar un importante análisis proporcionado por Luigi Ferrajoli, quien refiere:

“son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, reconocidos en el ordenamiento jurídico a todas las personas físicas en cuanto tales; se entiende por derecho subjetivo: cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica como la libertad, el derecho a la vida, entre otros. Los derechos fundamentales son normas; nacen de la Constitución y por tanto son prohibiciones y obligaciones a cargo del Estado, cuya violación es causa de invalidez de las leyes y las demás decisiones públicas cuya observancia es condición de legitimidad de los poderes públicos.”

Se infiere entonces que el derecho a la estabilidad laboral es un derecho singular en el sentido lógico de que para ello existe un titular determinado con exclusión de los demás; está destinado a ser constituido, modificado o extinguido por actos jurídicos; son actuaciones singulares que nacen de contratos, de decisiones administrativas. Este derecho es predispuesto por normas; corresponden a la genérica prohibición de no lesión u obligación de deber, se trata por tanto de derechos personales.

Continuando con lo referente al tratamiento de los principios de Doctrinariamente se ha definido la importancia de estos principios, por ejemplo el tratadista Manuel Alonso García dice que son:

"Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo

con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".49

Por su parte el profesor Américo Plá Rodríguez refiere que son:

"Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"

LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

"Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros"

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

PRINCIPIO DE FAVOR O PRO-OPERARIO

En varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

“Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicara el mismo objeto de estudio en los términos del Art. 7 el Código del trabajo que dice “en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”⁵

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación

más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada”.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indebido pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

Si se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma sino varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos irrevocables.

Si se trata de preceptos irrevocables y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especialidades, siempre y cuando la una y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

PRINCIPIO TUTELAR O PROTECTOR

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del Derecho del Trabajo (no y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación).

PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. De esta forma han surgido las nociones de

“contrato-realidad” y “efectiva relación de trabajo”, entendiendo que la aplicación del Derecho del

Trabajo depende cada vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del Derecho Colectivo del Trabajo. El profesor uruguayo Américo Plá define este principio indicando que es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas, la negociación colectiva y la huelga.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la

igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

PRINCIPIO DE LA BUENA FE

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

6. METODOLOGÍA

6.1 MÉTODOS

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica la determinación del tipo de investigación jurídica que se pretende 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, esto es, relativa al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales.

6.2 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.

El estudio de casos judiciales reforzará la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta profesionales del derecho en libre ejercicio para la aplicación de la encuesta; para la aplicación de esta técnica se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en gráficas con las respectivas deducciones 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. CRONOGRAMA

Actividades	PERIODO ABRIL AGOSTO 2016																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio	■																							
Elaboración del proyecto de Investigación y aplicación				■																				
Investigación Bibliográfica								■																
Confrontación de los Resultados de la 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)																					■			

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1. Recursos Humanos

Director de Tesis: Por designarse

Encuestados. 30 abogados en libre ejercicio

Postulante: DIEGO FERNANDO CAÑART ALVARADO

8.2. Recursos Materiales y costos

Materiales	Valor
Libros	800,00
Separatas de Texto	30,00
Hojas	50,00
Copias	100,00
Internet	50,00
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	400,00
Transporte	600,00
Imprevistos	200,00
Total	2230,00

8.3 Financiamiento

El costo total del trabajo investigativo será financiado con recursos propios del autor del presente trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL,

REGULACIÓN

EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO

DE

DESEMPLEO

LEY ORGÁNICA DE JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL

HOGAR

DOCTRINA

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo y Manuel OSSORIO Y FLORIT.

Diccionario de Derecho. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2010.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario de Derecho Laboral. Buenos*

Aires: Editorial Heliasta, 1998.

CARDONA, María Belén. "Redes Sociales en el contrato de trabajo." *Derecho y*

Redes Sociales. México: ifai, 2010.

DE BUEN, Néstor. *Derecho de Trabajo. 13ed. México D.F: Editorial Porrúa, 1999.*

Diccionario Hispanoamericano de Derecho. Grupo Latino de Editores. (ed).

Colombia: Grupo Latino de Editores, 2008.

OSORIO Y FLORIT, Manuel, Carlos OBAL y Alfredo BITBOL (eds) "Despido".

Enciclopedia

Omeba. Tomo VIII . Buenos Aires: 1986, pp. 642 y 643.

RAMÍREZ Martínez, Juan et al. *Curso de Derecho del Trabajo. 13era. ed. Valencia:*

Tirantlo Blanch, 2004.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario. 22 ed. Madrid: Espasa, 2001.

ROBALINO, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998

TRUJILLO, Julio César. Derecho del Trabajo. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008.

El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. Orígenes, colonia, independencia, organizacion. Buenos Aires. editorial: bibliográfica argentina año: 1947 páginas: 429

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Ed. Porrúa, México, 1999. Ley Federal del Trabajo.

ANEXOS

PREGUNTA NRO. 1

¿DE ACUERDO A SU OPINIÓN JURÍDICA, CONSIDERA QUE EL CÓDIGO DEL TRABAJO REQUIERE UNA REFORMA DE CARÁCTER INTEGRAL QUE GARANTICE LA EFECTIVA TUTELA DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DEL TRABAJADOR?

PREGUNTA NRO. 2

¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, Y EL NUMERAL 2 DEL ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA RESPECTO DE LA IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES?

PREGUNTA NRO. 3

¿EN SU OPINIÓN, EL MINISTERIO DE TRABAJO HA SIDO INEFICAZ EN LA EJECUCIÓN DE POLÍTICAS LABORALES PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS OBREROS Y TRABAJADORES EN EL ECUADOR?

PREGUNTA NRO. 4

¿COMO PROFESIONAL DEL DERECHO CONSIDERA QUE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, ES UNA LEY REGRESIVA QUE AFECTA LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y LA JORNADA LABORAL?

PREGUNTA NRO. 5

¿CONSIDERA PERTINENTE QUE LA ASAMBLEA NACIONAL REFORME EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO, PARA GARANTIZAR LA INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA JORNADA LABORAL?

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT	5
3. INTRODUCCIÓN	7
4. REVISIÓN DE LITERATURA	10
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1.1. INTRUDUCCIÓN TEÓRICA AL DERECHO LABORAL.....	10
4.1.2. LA INSTITUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	13
4.1.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	15
4.1.4. EL ACUERDO DE VOLUNTADES.....	15
4.1.5. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES	16
4.1.6. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN	19
4.1.7. LA REMUNERACIÓN	20
4.1.8. CONCEPTO DE EMPLEADOR	23
4.1.9. CONCEPTO DE TRABAJADOR	25
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	27
4.2.1. ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR	27
4.2.3. LA JORNADA LABORAL	30
4.2.4. LA ESTABILIDAD LABORAL	32
4.2.5. LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL	34

4.2.5.1.	LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	36
4.2.5.2.	PRINCIPIO DE FAVOR O PRO-OPERARIO	37
4.2.5.3.	PRINCIPIO TUTELAR O PROTECTOR	39
4.2.5.4.	PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL.....	39
4.2.5.5.	PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD.....	40
4.2.5.6.	PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL.....	40
4.2.5.7.	PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.....	40
4.2.5.8.	PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	41
4.2.5.9.	PRINCIPIO DE LA BUENA FE	41
4.3.	MARCO JURÍDICO	43
4.3.1.	MARCO NORMATIVO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	43
4.3.2.	REGULACIONES NORMATIVAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	48
4.3.3.	ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO	51
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	55
5.1.	MATERIALES.....	55
5.2.	MÉTODOS	55
5.3.	PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.....	57
6.	RESULTADOS	58
6.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	58
7.	DISCUSIÓN	68
7.1.	Verificación de Objetivos.....	68
7.1.1.	OBJETIVO GENERAL:	68
7.1.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	68
7.2.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	70

7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL	
	71
8.	CONCLUSIONES	75
9.	RECOMENDACIONES	77
9.1.	PROYECTO DE REFORMA LEGAL	79
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	82
11.	ANEXOS.....	84
	PROYECTO DE TESIS.....	84
	ÍNDICE.....	122