



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Unidad de Educación a Distancia
Carrera de Derecho

TÍTULO:

**“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS
DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN
LABORAL”**

*Tesis, previa a la obtención
del título de Abogada*

Autora: Esperanza de Jesús Escobar Mora

Director: Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc. Docente de la Carrera de Derecho, Unidad de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, y Director de tesis.

CERTIFICA:

Haber revisado prolijamente la tesis titulada **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”**, realizado por: Esperanza de Jesús Escobar Mora, y, autorizo su presentación para la defensa y sustentación, por cumplir los lineamientos metodológicos y sujetarse al Reglamento para la aprobación de los módulos en la Universidad Nacional de Loja.

Atentamente.-

Loja, junio de 2017



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

AUTORÍA

Yo, Esperanza de Jesús Escobar Mora declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTORA: Esperanza de Jesús Escobar Mora

FIRMA:



CÉDULA: 1104482912

FECHA: Loja, junio de 2017

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

Yo, Esperanza de Jesús Escobar Mora declaro ser autora de la Tesis titulada: **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”**

Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADA**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 2 días del mes de junio de 2017, firma la autora:

FIRMA:.....

AUTORA: Esperanza de Jesús Escobar Mora

CÉDULA: 1104482912

DIRECCIÓN: Loja- Catamayo Calle Eugenio Espejo entre 24 de mayo y
18 de noviembre

CORREO ELECTRÓNICO: escobaresperanza@live.com

TELÉFONO CÉLULAR: 0986419271

DATOS COMPLEMENTARIOS

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

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mg. Sc. Felipe Neptali Solano Gutiérrez	(Presidente)
Dr. Mg. Sc. Marco Vinicio Ortega Cevallos	(Vocal)
Dr. Mg. Sc. Darwin Romeo Quiroz Castro	(Vocal)

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a Dios, a Elvita pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación y a todos quienes hacen posible la realización de la presente Tesis, a las dignas autoridades de nuestra prestigiosa Universidad Nacional de Loja, Director, familiares y amigos, quienes de una u otra forma han contribuido para que se pueda culminar con éxito la presente carrera.

Esperanza de Jesús Escobar Mora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, quien en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Él es quien guía el destino de mi vida.

Dejo constancia de mi especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, auspiciadora de la Educación Superior en la Región Sur del País, por permitirme la formación académica; y, de manera muy singular, a mi Director de Tesis, Doctor. Marcelo Armando Costa Cevallos, por su magnífica dirección y asesoramiento en el campo de la Tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS

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. Principio

4.1.2. Derecho

4.1.3. Garantía

4.1.4. Contradicción

4.1.5. Vulneración

- 4.1.6. Explotación Laboral
- 4.1.7. Trabajo
- 4.1.8. Trabajador
- 4.1.9. Empleador
- 4.1.10. Derecho al Trabajo
- 4.1.11. Legislación Laboral
- 4.1.12. Estabilidad Laboral
- 4.1.13. Inestabilidad Laboral
- 4.1.14. Régimen Laboral
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO
- 4.2.2. Evolución Normativa de la Legislación Laboral.- Antecedente
- 4.2.3. El Derecho al Trabajo en el Ecuador
- 4.2.4. Violación de Derechos Constitucionales
- 4.2.5. Principios del Derecho del Trabajo
- 4.2.5.1. Garantías con respecto del Derecho al Trabajo
- 4.2.6. La intangibilidad de los Derechos del trabajador
- 4.2.7. Procedimientos en las relaciones empleador – trabajador
- 4.2.8. Derechos y obligaciones de las partes
- 4.2.8.1. La Empresa y los Derechos del Trabajador
- 4.2.9. Juicio de Trabajo

4.2.10. Fallos Judiciales

4.2.11. El Estado y la vulneración de los derechos de los trabajadores

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

4.3.3. La Constitución de la República del Ecuador

4.3.4. Mandatos constitucionales en materia Laboral

4.3.5. Código Orgánico de la Función Judicial

4.3.6. Código de Trabajo

4.3.7. Reforma Laboral

4.3.8. Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.2. Legislación Laboral de Perú

4.4.3. Tratamiento de la norma de trabajo en Bolivia

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales utilizados

5.2 Métodos

5.3 Procedimientos y técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

7.2 Contrastación de Hipótesis

7.3 Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

**“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS
DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”**

2. RESUMEN

El trabajo es un Derecho y un deber social, la concepción moderna de la sociedad y del Derecho sitúa al hombre en la sociedad y el impone deberes y le concede Derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el Derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez tiene el Derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de un existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

Nuestro Régimen Laboral desde hace muchos años ha sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado directamente a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador. Desde la Constitución Política anterior, hasta los actuales momentos en donde reina la Constitución de la República poco o nada se ha hecho con relación a las diferentes garantías que el gobierno como ente administrador del trabajo debe otorgarle a cada una de las personas que habitan dentro de su circunscripción territorial específicamente me refiero a lo relacionado con el Derecho al Trabajo.

En la actualidad es difícil la conservación del empleo ya que depende cada vez de las capacidades profesionales del trabajador; es decir conforme avanza la tecnología y conforme el trabajo se realiza cambia el mercado Laboral, estableciendo y generando nuevas fuentes de trabajo para las nuevas áreas que aparecen por cubrir necesidades Laborales; por tal motivo considero que el Derecho al Trabajo en nuestro país debe ser bien atendido para su correcta

aplicación e incluso para mejorar la situación de la legislación Laboral de nuestro medio.

Ante la problemática antes descrita decidí elaborar la presente tesis titulada: **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”**, en el que realicé un análisis doctrinario y Jurídico de la problemática planteada, logrando demostrar la falencia de la Ley y la necesidad urgente de establecer un procedimiento para regular los Derechos consagrados en la Constitución en relación al trabajo, a efecto de no vulnerar el Derecho del trabajador a la estabilidad Laboral.

2.1. Abstract

Work is a right and a social duty, the modern conception of society and of the right places man in society and imposes duties and confers rights, and other derivatives of some social nature: the society has the right to demand of its members to exercise a useful and honest, and man, in turn has the right to claim from the security of a society existence consistent with the dignity of the human person.

Our labor regime for many years has undergone a series of changes for better or worse has directly affected the only force that can lead to the development of peoples, the worker. From the previous Constitution, until the present time where reigns Constitution little or nothing has been done in relation to the various guarantees that the government as an entity working administrator must grant to each of the people living within its territorial specifically what I mean about the right to work.

At present it is difficult job retention as it depends increasingly professional skills of the worker, ie as technology advances and as the work is done changing labor market, establishing and creating new jobs for new areas appear to meet labor needs, for this reason I believe that the right to work in our country must be well cared for proper application and even to improve the situation of the labor laws of our country.

Given the problems described above decided to develop this research paper entitled: **"THE RIGHT TO WORK AND CONTRARY TO THE WORK IS OUR CONSTITUTIONAL RIGHTS REGIME"**, where I carry out an analysis of the

doctrinal and Legal issues raised, achieving demonstrate the failure of the law and the urgent need to establish a procedure to regulate the rights enshrined in the constitution in relation to work, in order to avoid violating the employee's right to job security.

3. INTRODUCCIÓN

La estabilidad consiste en el Derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.

También se define como Estabilidad Laboral el Derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida Laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el Derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

La Constitución de la República del Ecuador y los Derechos y principios en ella consignados, han ido definiendo paulatinamente una serie de sub-reglas que encausan la Ley de acuerdo a los fines de la carta del 2008 y que hoy son objeto de análisis. Estudio que presenta la preponderancia del principio de estabilidad como incierta; porque las restricciones a la autonomía de la voluntad no pueden reducirse a una formalidad, que no deja de ser eso, un simple requisito, que en la práctica sirve como justificación de relaciones jurídicas, entre pares, cuando la realidad está enmarcada por una original desigualdad entre trabajadores y empleadores.

De allí la importancia de la presente Tesis titulada: **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”**, que analiza la problemática que se presenta al momento de considerar el Derecho al Trabajo y la violación de los Derechos consagrados en la Constitución. Sin embargo, lo que no podemos ignorar es que a pesar de que el principio de estabilidad es

una expectativa que el trabajador tiene de conservar su empleo, sujeta a un sin número de contingencias, esto no debe justificar la inclusión de figuras contractuales, dentro del ordenamiento Jurídico ecuatoriano, cuya naturaleza de inestabilidad es imposible de ocultar y que en muchos casos pretenden encubrir una realidad material distinta a la que se busca regular, por lo tanto existe insuficiencia de la norma para proteger a los trabajadores; el presente trabajo comienza por conceptualizar Trabajo, Trabajador, Empleador, Derecho al Trabajo, Régimen Laboral, Inestabilidad Laboral, Derechos constitucionales; desde un marco doctrinario se analiza El Derecho al Trabajo en el Ecuador.- Antecedentes y naturaleza jurídica. Principios del Derecho del trabajo, La intangibilidad de los Derechos del trabajador, El Derecho al Trabajo y a la estabilidad Laboral en el Ecuador, El despido como forma de extinción unilateral de la relación Laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características, El Derecho al Trabajo como causa de inestabilidad Laboral en la Legislación ecuatoriana, La violación de los Derechos constitucionales en la Legislación Laboral ecuatoriana; así también se analiza jurídicamente la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Mandatos 2, 4 y 8; es así que a través de los referentes teóricos y la correspondiente investigación de campo se ha determinado que:

La falta de regulación dentro del Código del Trabajo, el Derecho al Trabajo en relación con la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, ha permitido que se genere inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro Régimen Laboral.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Para poder analizar de mejor manera el tema que es materia de la presente tesis, considero que, en primer lugar es necesario tener una idea clara sobre lo que significa: principio, derecho, garantía, contradicción, vulneración, explotación Laboral, trabajo, trabajador, empleador, Derecho al Trabajo, Legislación Laboral, estabilidad Laboral, Inestabilidad Laboral y Régimen Laboral.

4.1.1. **Principio.-** son los pilares fundamentales que guían la interpretación del derecho, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho en general, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica¹.

4.1.2. **Derecho.-** toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social².

4.1.3. **Garantía.-** destinada para responder, de las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios,

¹ <http://derechojuridico.com/principios-del-derecho-laboral-ecuador/>

² https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo

devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, como remuneraciones, cotizaciones de previsión, indemnizaciones no controvertidas y cualquier otro beneficio que se adeude al trabajador y que conste fehacientemente y, en segundo término, y luego de la preferencia anterior, de las multas que se le apliquen por infracción.

4.1.4. **Contradicción.-** es aquella por la que el carácter social de la producción se contradice con la forma de apropiación privada de los beneficios, la llamada contradicción capital-trabajo. Esto tuvo plena vigencia en un contexto de capitalismo industrial, mientras no se habían desarrollado aún procesos importantes de deriva ligada a la acumulación financiera y a la relación conflictiva con el medio en el sistema capitalista.

4.1.5. **Vulneración.-** se entienden lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

4.1.6. **Explotación Laboral.-** implica que las víctimas sean reducidas o mantenidas en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad, o se las obligare a realizar trabajos o servicios forzados³.

4.1.7. **Trabajo.-** esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber,

³ https://es.wikipedia.org/wiki/Explotaci3n_laboral

relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

Por lo tanto puedo decir que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario; considerando que el trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en

4.1.8. **Trabajador.-** es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente si está oficialmente empleado o no.

En base a ello, expreso que el trabajador son todas las personas que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, siempre y cuando se respeten sus derechos y obligaciones.

4.1.9. **Empleador.-** aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos Legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del Derecho

de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la Ley establece, respetar sus Derechos sindicales.

4.1.10. **Derecho al Trabajo.-** conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y Derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles.

Del concepto referido concluyo que el Derecho del Trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

4.1.11. **Legislación Laboral.-** enmarca las relaciones de trabajo estableciendo las principales normas que regulan los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores⁴.

La legislación Laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla con la finalidad de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea.

4.1.12. **Estabilidad Laboral.-** consiste en el Derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

⁴ <http://www.icare.cl/capacitacion/programa-de-especializacion/legislacion-laboral-y-previsional-2>

La estabilidad Laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y Laboral.

4.1.13. **Inestabilidad Laboral.-** se ha tornado uno de los estresores psicosociales más relevantes en las últimas décadas y su percepción podría generar malestar y sufrimiento, desembocando en un estado de estrés con la consecuente elevación de tensión en uno o varios de sus canales de expresión, provocando así efectos deletéreos en la salud psico-física de los trabajadores⁵.

La inestabilidad y la volatilidad son antagónicas con el aumento de la productividad, con la implicación del trabajador, el aprendizaje organizacional y estrategias a largo plazo que aumenten el valor añadido.

4.1.14. **Régimen Laboral.-** conjunto de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado.

El Derecho Laboral es la intervención del Estado dentro de las relaciones Laborales privadas. El Estado limita las relaciones Laborales privadas por medio del Derecho Laboral. Este Derecho ha nacido para proteger a la parte más débil, la cual sería el trabajador, a pesar de ello también le da cierta protección al empleador.

⁵ Leibovich de Figueroa, Schufer, M., Maglio, A.L.; Schmidt, V.; Injoque Ricle (2006, 61)

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Evolución Normativa de la Legislación Laboral.- Antecedentes

El Derecho del Trabajo, es una disciplina que está en constante evolución, comienza a desarrollarse plenamente a finales del siglo XIX y en todo el siglo XX, siglo que tuvo mayor desarrollo y trascendencia por las coyunturas vividas en varias etapas históricas en este siglo. Coyunturas que a la vez llevaron a que nuestra legislación también sostenga influencias extranjeras para poder desarrollar las leyes.

El trabajo, es el esfuerzo humano físico intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Por su parte el Derecho Laboral es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador. El trabajo ha existido desde los inicios o aparición del hombre como una forma para su propia subsistencia, forma de supervivencia, una necesidad vital que era desempeñado por el hombre como un ser libre. A través del tiempo surgieron diferentes etapas de la humanidad donde el trabajo se constituyó en diferentes formas y a su vez tubo distinto trato un trabajo de otro, es decir un trabajo tenían un valor distinto al otro.

El conformar y organizar un una sindicato se ha convertido en tarea quijotesca, ya que se ha facilitado al empleador de todos los medios legales para que contravenga frontalmente la libertad sindical, y as así que se despide e intimida a los trabajadores que pretenden organizarse en sindicatos, con la única finalidad de evitar la contratación colectiva.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948, que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical. La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

En La Constitución Ecuatoriana Sobre Derechos Laborales la primera cosa sobre la que se debe insistir cuando se habla de derechos laborales es que son derechos humanos.

Entre los avances más importantes vale mencionar:

- El reconocimiento al trabajo en todas sus modalidades.
- La prohibición de toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición.

- Erradicación del trabajo infantil, se reconoce como edad para iniciar actividades laborales los 15 años (que coincide con la edad en la que se termina la educación obligatoria).
- La eliminación de la discriminación en el empleo, se reconoce igual remuneración para trabajo de igual valor e incluye normativa para evitar la discriminación laboral en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres.
- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. Por primera vez, el trabajo doméstico no remunerado, que es realizado casi siempre por mujeres, es reconocido como tal. Además, la protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a quienes realicen este tipo de trabajo.
- Se reconoce como un derecho la seguridad social para las y los trabajadores.

La Legislación Laboral Comienza en 1985 y a principios del siglo xx, se apropió la burguesía bancaria y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera. En lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales. Por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. "La Revolución Alarista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales. El

Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano⁶.

4.2.2. El Derecho al Trabajo en el Ecuador

La falta de fuentes de trabajo en el Ecuador es uno de los problemas socioeconómicos más graves para gran parte de la población. Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados. No tiene ningún trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental la puesta en marcha poner en marcha políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad: público, privado, comunitario y asociativo.

La sección tercera del proyecto de la nueva Constitución, sobre las formas de trabajo y su retribución, en los artículos 325 al 333, reconoce al derecho al trabajo en todas sus modalidades como en la Constitución vigente. Sin embargo, hay diferencias importantes que deben ser destacadas. El artículo 327, prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición.

La tercerización e intermediación permitieron a los empresarios y patronos evadir los beneficios sociales de los trabajadores como décimos tercer, cuarto y

⁶ <https://es.slideshare.net/FreddyCevallos2/historia-del-derecho-laboral-en-el-ecuador-freddy-cevallos>

quinto sueldos, antigüedad y bonos, y evitar el pago de indemnizaciones en caso de renuncia o despido intempestivo.

En el artículo 333 se reconocer como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

En el artículo 326 se reconoce el derecho a la formación de sindicatos, gremios y asociaciones por parte de las persona trabajadoras y se reconoce el derecho a la huelga para los trabajadores y sus organización y el derecho al paro para las personas empleadoras⁷.

En síntesis, la nueva Constitución presenta avances indudables en los derechos laborales de los trabajadores aunque ciertos derechos de los trabajadores públicos sean restringidos; es importante que se garanticen los derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

4.2.3. Violación de Derechos Constitucionales

Los actos violatorios a los Derechos humanos incluyen sobre todo los cometidos por las personas que actúen en ejercicio de sus funciones estatales. Por consiguiente, es la conducta del Estado, a través de cualquier persona que actúe en el ejercicio de la autoridad pública, la que puede caracterizarse como una violación de los Derechos humanos. Pero también se deja abierta la posibilidad de que los actos violatorios a los Derechos humanos sean cometidos por particulares.

⁷ <http://prodh.org/blog/?p=172>

4.2.4. Principios del Derecho del Trabajo

Contiene un conjunto de normas Legales, reglamentarias, convenios internacionales y otras de inferior jerarquía relativas a la relación Laboral que tienen carácter de obligatorias.

Entre los principios más importantes que rigen el Derecho del Trabajo podemos mencionar la irrenunciabilidad de los Derechos, Libertad y Obligatoriedad del Trabajo, a favor del Operario, Rendimiento, Derecho de Libre Asociación Derecho de Huelga y Derecho a la Seguridad Social.

4.2.4.1. Garantías con respecto del Derecho al Trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado debe garantizar la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley debe adoptar medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono debe garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

4.2.5. La intangibilidad de los Derechos del trabajador

Significa que ninguna disposición Legal o norma contractual podrá alterar los Derechos o beneficios de los Trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo, es decir que siempre se conservarán los Derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre.

La importancia de esta figura radica en el hecho de que pretende frenar los abusos que pudieran surgir de la relación Laboral por la parte patronal, dándole una especie de equilibrio a la relación. Esta figura es de singular importancia puesto que las conquistas Laborales son el resultado de muchas luchas, presiones, sacrificios y a su vez obtenidas con la ayuda de gente que recoge el sentimiento del trabajador y que reconoce su sacrificio para plasmarlo en normas y regulaciones en su beneficio⁸.

Por estas razones, consideramos que es justo que los trabajadores luchen porque sus Derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas Legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado.

8

<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>

Actualmente la Constitución de la República del Ecuador, haciendo referencia al acceso al empleo en igualdad de condiciones prescribe lo siguiente: “Art. 329, inciso 5. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo”⁹.

Desde mi punto de vista, el Estado a través de sus ministerios deberían elaborar programas de capacitación técnica que ayuden al desarrollo personal y profesional, incluso por el mismo hecho de que la inversión social debe encaminarse a mejorar los medios de producción nacionales y cada vez más alcanzar mayores estándares de competitividad, de lo cual surge la imperiosa necesidad de invertir en el área de la educación.

4.2.6. Procedimientos en las relaciones empleador – trabajador

Las relaciones laborales se pueden dividir según varios criterios, como por ejemplo según el tiempo para el que se concluye la relación laboral, según el carácter del empleador o según el lugar donde se ejecuta el trabajo.

La norma jurídica básica que regula los tipos de relaciones laborales es el Código laboral. La relación laboral se basa en la mayoría de los casos en un contrato de trabajo entre el empleador y el empleado y siempre se contrae por escrito, en dos ejemplares como mínimo. El contrato de trabajo se puede concluir también verbalmente. Si el contrato no se contrae por escrito, no significa necesariamente que no es válido. El contrato de trabajo verbal es igual de válido, pero el empleado puede, en caso de un litigio judicial, llegar a una

⁹ *Constitución de la República del Ecuador 2008*

situación de difícil justificación a la hora de comprobar qué condiciones fueron estipuladas en el contrato de trabajo.

Causas para la terminación del contrato de trabajo

- Despido intempestivo.- el empleador termina la relación laboral. Este pagará una remuneración por cada año de labor y proporcionales de décimos y vacaciones.
- Renuncia.- por mutuo acuerdo el empleador y el trabajador terminan la relación laboral. Desde ahora el patrono paga una bonificación por desahucio.
- Visto bueno.- el empleador termina la relación laboral por siete incumplimientos de los empleados. Se paga proporcional de décimos y vacaciones.
- Muerte del empleado.- Al morir el trabajador les corresponde a los herederos una indemnización igual a los proporcionales de los décimos y de las vacaciones.
- Muerte o incapacidad del empleador.- si no hay quien lo sustituya termina la relación laboral y se paga al personal proporcional de décimos y vacaciones.
- Liquidación de la empresa.- se paga dos indemnizaciones: una igual a la de despido intempestivo y otra por desahucio. Se suman los proporcionales de décimos.
- Desahucio.- el trabajador da aviso por escrito de la terminación de la relación laboral. Se paga el bono, más proporcionales de décimos y vacaciones. Igual en la renuncia.
- Terminación de una obra.- El Código de Trabajo establece que al terminar una obra finaliza la relación laboral. En este caso el empleado no recibe ningún dinero por indemnización.

- Caso fortuito.- por incendio, terremoto, guerra u otro imprevisto, no se debe cancelar ningún valor.

4.2.7. Derechos y obligaciones de las partes

Derechos laborales del empleador

- Exigir del trabajador un comportamiento de buena fe.
- Facultad de organización.
- Facultad de dirección.
- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo
- Facultad disciplinaria.
- Establecer controles personales.
- Recibir la prestación del trabajo.
- Premiar diferencialmente al personal.
- Derecho a exigir secreto al trabajador.
- Derecho de indemnidad.
- Exigir auxilios o ayudas extraordinarias del trabajador.

Obligaciones laborales del trabajador

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, Tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador.
- Presentar buena conducta durante el trabajo;
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltar al trabajo
- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- Las demás establecidas en el Código de Trabajo.

Obligaciones laborales del empleador

- Celebrar un contrato de trabajo
- Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Trabajo
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba.

- Tratar al trabajador con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
- Sueldo básico que se debe pagar es de \$ 375.00 (SBU 2017)
- Asumir el porcentaje (11,15%) que corresponde al empleador por la seguridad social
- Pagar horas extras y suplementarias
- Pagar los décimos tercero y cuarto
- A partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de Reserva
- A pagar una compensación por el salario digno
- A pagar utilidades si la empresa tiene beneficios¹⁰

4.2.7.1. La empresa y los derechos del Trabajador

Derechos laborales del trabajador

- Afiliación a la Seguridad Social (IESS), desde el primer de trabajo
- A percibir como mínimo el sueldo básico que se debe pagar es de \$ 375.00
- A percibir horas extras
- A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas
- A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo
- A un periodo de vacaciones laborales remuneradas
- A recibir una compensación por el salario digno
- A un periodo de licencia por paternidad
- A un periodo de licencia por maternidad
- A un subsidio por maternidad para la nueva madre

¹⁰ <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/>

- Solicitar certificados relativos a su trabajo
- A recibir un pago por concepto de utilidades

4.2.8. Juicio de Trabajo

Es el procedimiento judicial seguido ante los juzgados del trabajo, cuya finalidad es obtener una sentencia laboral que es el pronunciamiento definitivo del Juez respecto de la acción hecha valer por el trabajador.

La apelación es un derecho que tienen las empresas demandadas, pero hay casos en que la apelación no tiene fundamento y las empresas buscan ese recurso para demorar los pagos a los trabajadores.

En la modalidad oral, los jueces laborales tienen 90 días de plazo para resolver el caso en primera y segunda instancia; si existiera desacuerdo y una de las partes decide aplicar el recurso de casación para revisar la legalidad de lo actuado, la autoridad competente tiene 90 días para resolverlo en forma definitiva.

Según el Código de Trabajo, los empresarios que incurren en despidos intempestivos deben pagar indemnizaciones equivalentes a tres salarios si el empleado no supera los tres años de contrato. Desde el cuarto año sube un sueldo más.

4.2.9. Fallos Judiciales

Los fallos judiciales cumplen la importante función de legitimar la

administración de justicia frente a distintos foros de la sociedad. Así suele suceder que los jueces motiven las sentencias teniendo en mente cuatro grupos básicos de personas a las que se intenta convencer de la bondad del fallo¹¹.

Las partes involucradas representan, por un lado, el auditorio directo de los operadores de derecho. Aquí hay que tener presente que lo que la jueza o el juez busca es convencer a las partes de la corrección sistemática y, finalmente de la justicia de su decisión.

Visto en términos realistas este ideal nunca se cumple. Para quien gana el caso, no hay prácticamente necesidad de que se le expongan las razones por las cuales salió airoso, Él se da por satisfecho con obtener la pretensión que buscaba, independientemente de si el fundamento de ésta es absolutamente injusto o no. para quien pierde el litigio, por el contrario no existirán argumentos que lo convenzan de su fallida derrota.

4.2.10. El Estado y la vulneración de los derechos de los trabajadores

La Constitución Política del Ecuador y el Código del Trabajo, garantizan el trabajo como un objetivo fundamental del Estado, sin embargo es muy común la violación de los derechos más elementales, no solo de los trabajadores amparados bajo la contratación colectiva, sino también de aquellos amparados bajo un contrato individual de trabajo.

¹¹ <http://www.derechoecuador.com>

Ante el panorama planteado, es necesario y prioritario para el movimiento sindical del Ecuador, identificar el caso de violación a los derechos fundamentales del trabajo, principalmente los que se refieren a la libertad de asociación. Esta identificación permitirá establecer diagnósticos de la realidad y sus características para determinar estrategias sindicales y proponer normas y reformas laborales que aseguren la vigencia de los derechos fundamentales del trabajo.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo¹².

¹² <http://www.exteriores.gob.es>

4.3.2. La Constitución de la República del Ecuador

En el artículo 33, manifiesta: “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”¹³.

Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad Laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados. No tiene ningún trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental la puesta en marcha de políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad: público, privado, comunitario y asociativo. Además, es importante que se garanticen los Derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

Art. 326.-El Derecho al Trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- Los Derechos Laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 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.
- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

¹³ Constitución del Ecuador

- Toda persona tendrá Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 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.
- Se garantizará el Derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este Derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.
- 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.
- Para todos los efectos de la relación Laboral en las instituciones del Estado, el sector Laboral estará representado por una sola organización.
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- Será válida la transacción en materia Laboral siempre que no implique renuncia de Derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la Ley.

- 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.
- 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.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen Derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la Ley. La Ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

Como se puede determinar la Constitución de la República del Ecuador nos habla sobre las formas de trabajo y su retribución, en los artículos 325 al 333, reconoce al Derecho al Trabajo en todas sus modalidades. Sin embargo, hay diferencias importantes que deben ser destacadas.

En el artículo 326 se reconoce el Derecho a la formación de sindicatos, gremios y asociaciones por parte de las persona trabajadoras y se reconoce el Derecho a la huelga para los trabajadores y sus organización y el Derecho al paro para las personas empleadoras. Sin embargo, en el mismo artículo prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud, saneamiento ambiental,

educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, producción hidrocarburífera, transportación pública, correos o telecomunicaciones.

4.3.3. Mandatos constitucionales en materia Laboral

Mandato Constituyente N° 2.- Remuneración Sector Público

Artículo 1.- Remuneración Máxima.- Se establece como Remuneración Mensual Unificada Máxima, el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado, para los dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, delegados o representantes a los cuerpos colegiados, miembros de la Fuerza Pública, servidores y trabajadores del sector público, tanto financiero como no financiero.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- El presente Mandato será de aplicación inmediata y obligatoria.

Artículo 3.- Excepciones.- Se exceptúa de la aplicación del límite de la remuneración fijada en este Mandato a los funcionarios del servicio exterior, de la fuerza pública o de otras instituciones del Estado, que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador.

Artículo 4.- Remuneración adicional variable.- En el marco de sus atribuciones y solo por excepción, el Presidente de la República o los concejos cantonales o consejos provinciales, en el caso de los gobiernos seccionales autónomos, definirán los cargos en áreas estratégicas que pudieran recibir adicionalmente a la máxima remuneración fijada en el artículo 1 del presente Mandato, hasta

un máximo de quince (15) salarios básicos unificados del trabajador privado por mes, siempre y cuando generen ingresos propios a partir de la producción y comercialización de bienes o servicios y cumplan las metas anuales de producción y recaudación.

Artículo 5.- Compensación por residencia.- Los funcionarios y servidores que tuvieren su domicilio habitual fuera de la ciudad en la cual deben prestar sus servicios y por tal motivo deban trasladar su residencia y domicilio a otra ciudad, tendrán derecho a una compensación económica para cubrir los gastos de vivienda por un monto máximo de hasta tres (3) salarios básicos unificados para los trabajadores en general del sector privado.

Artículo 6.- Prohibición de crear o restablecer otros complementos remunerativos.- Se prohíbe a todas las instituciones y entidades sujetas al presente Mandato Constituyente la creación o el restablecimiento de complementos remunerativos, bonificaciones y beneficios económicos adicionales, que sumados a los que componen la remuneración mensual unificada, asciendan a un total superior al límite fijado en el artículo 1.

Artículo 7.- Dietas.- Los dignatarios, magistrados y funcionarios de las entidades e instituciones establecidas en el artículo 2 de este Mandato, que fueren designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tendrán derecho a percibir dietas, las cuales no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) de un salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado, por sesión. Y en ningún caso, sumadas a su remuneración mensual unificada no podrá exceder del máximo establecido en el artículo 1.

Artículo 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

Artículo 9.- Prohibición.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente, serán de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción judicial o administrativa.

Mandato Constituyente N° 4.- Indemnización Sector Público

Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Artículo 2.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento, en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción administrativa.

Artículo 3.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o contradigan al presente Mandato.

Mandato Constituyente N° 8.- Mandato Tercerización

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse

mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

4.3.4. Código Orgánico de la Función Judicial

El cambio radical de la justicia es una de las demandas populares más importantes que llevó a las ecuatorianas y ecuatorianos a convocar a una Asamblea Constituyente el 15 de abril de 2007 a través de una consulta popular, y encomendar a las y los asambleístas electos el 30 de septiembre de 2007 la elaboración de una nueva Constitución; Que, la nueva Constitución fue aprobada por el pueblo ecuatoriano en referéndum el 28 de septiembre, proclamada oficialmente el 15 de octubre de 2008, y finalmente publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008¹⁴.

Principio de Supremacía Constitucional.- Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las

¹⁴ Código Orgánico de la Función Judicial

disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía.

Principio de Aplicabilidad Directa e Inmediata de la Norma Constitucional.- Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Interpretación Integral de la Norma Constitucional.- Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Art. 7.- Principios de Legalidad, Jurisdicción y Competencia.- La jurisdicción y la competencia nacen de la Constitución y la ley. Solo podrán ejercer la potestad jurisdiccional las juezas y jueces nombrados de conformidad con sus preceptos, con la intervención directa de fiscales y defensores públicos en el ámbito de sus funciones

4.3.5. Código de Trabajo

Las relaciones Laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a Leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones

entre empleadores y trabajadores, los deberes y Derechos, como los mecanismo Legales para solventar controversias o reclamar Derechos.

- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.
- El trabajo es un Derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las Leyes.
- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
- Los Derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus Derechos¹⁵.

El título II del Libro 1 del Código de Trabajo, denominado "Formación y Prueba del Contrato", se refiere a la presunción hasta prueba en contrario, en toda relación de trabajo personal, de la existencia del contrato, a las situaciones mixtas en las cuales el contrato individual de trabajo se haya involucrado con otros contratos, a los hechos relativos a la modificación del contrato, a la capacidad del menor y de la mujer casada y a la redacción del contrato por escrito así como a otras presunciones legales y disposiciones relativas a dicho contrato.

¹⁵ Código de Trabajo

En razón de que el ámbito del Código del Trabajo se refiere a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, su estudio es de fundamental importancia para la formación profesional; sin embargo también lo para las personas que de una u otra manera se encuentran relacionadas con actividades de la producción o de la empresas.

4.3.6. Reforma Laboral

Ley de Pasantías

La ley busca maximizar el número de beneficiarios y para eso ubicó tres niveles. El uno es que los estudiantes además de recurrir al sector privado también lo pueden hacer en instituciones y fundaciones, el otro que sea coordinado por las instituciones de educación superior y la tercera que no podrá prolongarse por más de seis meses sin generar relación de dependencia.

Con esta ley, las pasantías no podrán prolongarse más de 6 meses sin que se genere relación de dependencia. Al pasante se le pagará no menos del tercio del salario básico, es decir, USD\$122.

En todos los casos los estudiantes serán afiliados al seguro social sobre el total del equivalente al salario básico unificado.

Trabajo juvenil

En el segundo debate de la normativa se incrementó el rango de edad de 18 a 26 años y no solo hasta 24. Su contratación implicará el aumento de trabajadores y no la sustitución por otros que están estables. Así, el Ministerio

de Trabajo regulará el porcentaje mínimo de trabajadores jóvenes, según el tipo de actividad y el tamaño de la empresa.

El Estado cubrirá el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que debería ser pagado por el empleador hasta dos salarios básicos, siempre y cuando el número de contratos juveniles no supere el 20% de la nómina. Si el salario es superior al doble del salario básico la diferencia correrá a cargo del empresario.

Jornada prolongada de trabajo

En el caso de la jornada del trabajo la ley da la posibilidad para que las empresas y los empleados puedan acogerse a un horario reducido o prolongado. Para el efecto, por un lado, se requiere el consentimiento expreso y por escrito de las partes y, por el otro, están sujetas a limitaciones y tendrá el carácter de temporal.

Para la jornada reducida se establece que será una excepción y no una generalidad, es decir, eventual hasta que le permita al empleador recuperarse de un período de crisis, a fin de evitar el cierre de las empresas.

Durante la semana podrán reducir máximo 10 horas, de las 40. Pero para hacerlo requieren contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, demostrando que esta medida es necesaria por reducción de ingresos o

verificación de pérdidas y presentando un plan de austeridad, en que se podrán incluir que los ingresos de los mandatarios administradores se reduzcan.

Licencia de maternidad o paternidad

La ley también brinda más beneficios para los padres y madres de hijos recién nacidos tanto biológicos como adoptados, después de los 3 meses de licencia pagada, la madre puede escoger entre la actual licencia de dos horas diarias de lactancia, más 6 horas de trabajo y remuneración o 9 meses sin remuneración con opción de retirar su cesantía.

En el caso del padre, después de sus 15 días de licencia pagada, puede escoger si desea 9 meses adicionales de licencia sin remuneración con opción de cesantía.

La cesantía la recibirán después de dos meses de haberla solicitado, conforme lo establece la Ley de Seguridad Social vigente.

En los dos casos, las prestaciones de salud durante la licencia extendida, las brindada el IESS, reembolsadas por el ministerio de salud.

La ley blindo la estabilidad de los progenitores porque se considera el despido ineficaz.

Cesantía y seguro de desempleo

Una de las más recientes novedades es que incorpora una transitoria que favorece a los ciudadanos que se quedaron sin empleo desde inicios del 2016 hasta antes de la vigencia de la Ley. Ellos podrán acogerse al seguro de desempleo que será financiado por el Estado, indicó la Asamblea.

De esta manera, quienes queden desempleados después de la vigencia de la ley tienen dos alternativas: retirar el fondo de cesantía acumulado o acogerse al seguro de desempleo.

Si el afiliado escoge la segunda opción y percibía en promedio un salario básico unificado recibirá un monto de USD\$256 desde el primer hasta el quinto mes, siendo éste el monto mínimo.

No se pierde el monto de cesantía acumulada que se tiene hasta la vigencia de la ley, pues la misma se mantiene en su cuenta individual.

A partir de la vigencia de la ley, el aporte mensual a esa cuenta será menor, porque una tercera parte del rubro irá al fondo solidario de desempleo.

Reformas al BIESS

Se dispone que los recursos de las administradoras del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y los saldos disponibles en la cuentas podrán ser

invertidos en el Banco del IESS, siempre y cuando cuente con patrimonio necesario para cumplir sus obligaciones.

4.3.7. Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

El Código Orgánico General de Procesos, conocido por su abreviatura COGEP, es el cuerpo legal ecuatoriano que regula el procedimiento en los procesos judiciales entre partes que corresponden a los juzgados, salas y tribunales de justicia de Ecuador. Por su naturaleza, se exceptúan de esta regulación los procesos correspondientes al ámbito constitucional, electoral y penal.

Fue aprobado el 26 de abril del 2015 por la Asamblea General, y fue remitido al ejecutivo para su sanción u objeción. Tres días después, el 29 de mayo se conoció la objeción parcial de presidente de la República sobre el texto aprobado inicialmente por el órgano legislativo. La Asamblea se pronunció sobre las objeciones hechas por el ejecutivo el 12 de mayo y finalmente fue publicado en el Registro Oficial el 22 de mayo.

Este código reemplazó al Código de Procedimiento Civil, reformando el proceso escrito por uno oral, lo que reduce los tiempos de demora de los juicios civiles.

El Código Orgánico General de Procesos establece dos tipos de procesos judiciales: los de conocimiento y los ejecutivos.

Los procedimientos de conocimiento son aquellos establecidos para resolver una controversia sometida por las partes de forma voluntaria al órgano jurisdiccional. Son procesos declarativos de derechos en las que el juzgador resuelve declarando a quien compete el derecho cuestionado o la cosa litigiosa. El COGEP recoge cinco tipos de procedimientos de conocimiento: el procedimiento ordinario, los procedimientos contencioso administrativo y contencioso tributario, el procedimiento sumario, y los procedimientos voluntarios.

Los procedimientos ejecutivos se configuran cuando la obligación jurídica determinada contenida en un título ejecutivo es exigible. Se tramita a instancia de quien ejerce la acción jurisdiccional de acceso a los juzgados y tribunales, solicitando la concreta acción ejecutiva consistente en la ejecución forzosa de obligaciones cuya existencia y exigibilidad se deducen de documentos que conceden, a su titular, la acción ejecutiva. El COGEP recoge dos tipos de procedimientos ejecutivos: el procedimiento ejecutivo propiamente dicho, y el procedimiento monitorio.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Legislación Laboral de Perú

La legislación laboral del Perú regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores así como la actividad de los sindicatos y la actuación del estado especialmente en materia de la seguridad social en el Perú.

El Perú cuenta con 39 regímenes laborales entre especiales y generales:

- Régimen general

- Régimen de la pequeña empresa
- Régimen de la microempresa
- Modalidad formativa juvenil

"CAPITULO II, DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS. ARTÍCULO 22º El trabajo es un deber y un Derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

De los textos anotados se deduce que el individuo tiene el Derecho a trabajar, a emplear la fuerza de sus músculos o el fruto de su inteligencia en una labor útil, que al mismo tiempo le de medios suficientes para llevar una vida digna y decorosa; tiene también el deber de trabajar, de dedicar sus fuerzas e inteligencia al desenvolvimiento de la producción.

Es decir, que el trabajo es un Derecho a ser ejercitado libremente, pero también es un deber frente a nosotros mismos y frente a la sociedad. Esta es una conclusión significativa en un país pobre como los comentados, en el que millones de personas buscan y no encuentran un trabajo estable.

Se reconoce que es base del bienestar social porque sólo el trabajo logra extraer los bienes de la naturaleza, o transformarlos hasta volverlos productos utilizables por la sociedad. Las máquinas y el dinero, por sí solos, no producen nada y siempre necesitan una persona que los maneje. Sin trabajo no hay posibilidad de producir riqueza. Por ello, también el trabajo debe ser adecuadamente remunerado: la riqueza existe gracias a él.

4.4.2. Tratamiento de la norma de trabajo en Bolivia

La Constitución Política de Bolivia es el decimoséptimo texto constitucional en la historia republicana de dicho país. Entró en vigencia el 7 de febrero de 2009,

fecha en que fue publicada en la Gaceta Oficial de Bolivia, luego de ser promulgada por el Presidente Evo Morales tras ser aprobada en un referéndum con un 90,24% de participación. La consulta fue celebrada el 25 de enero de 2009 y el voto aprobatorio alcanzó un 61,43% del total, es decir, 2.064.417 votos. El "no", por su parte, alcanzó 1.296.175 sufragios (es decir, un 38,57%). Los votos en blanco sumaron 1,7% y los nulos, un 2,61%¹⁶.

En Bolivia en Reglamento de la Ley General del Trabajo, DS N° 224, está en vigencia a partir del 23 de agosto de 1943.

La historia del Derecho del Trabajo tiene origen en la construcción del ferrocarril para la exportación de los minerales extraídos en las minas bolivianas y en la formación de grupos organizados de trabajadores mineros y de trabajadores del ferrocarril, que tal hecho produjo.

¹⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Bolivia

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales utilizados

- Material de escritorio
- Material bibliográfico
- Fotocopias
- Reproducción y anillado de la tesis

5.2. Métodos

La investigación es de tipo bibliográfica y de campo, para ello utilizo el método científico y sus derivaciones, con la finalidad de descubrir la verdad o confirmarla de ser el caso.

Como derivaciones del método general científico utilicé los siguientes:

Método Científico

Me permitió realizar la recopilación de hechos acerca de un problema o fenómeno natural que despierta nuestra curiosidad, me como base de partida para la mi tema investigativo.

Método Deductivo e Inductivo

Me permitió hacer un estudio de los diversos temas desde asuntos generales a

los particulares y desde ideas particulares hasta llegar a razonamientos generales.

Método Histórico – Comparado

Este método permitió el estudio de la evolución del Derecho y realizar especialmente un análisis de la actividad laboral de los adultos mayores y su regulación en el Código de Trabajo.

Método Descriptivo.

Este método permitió hacer una observación del problema planteado, para realizar una síntesis actualizada, con la finalidad de cumplir con los objetivos y comprobar la hipótesis.

5.3. Procedimientos y técnicas

Dentro de las técnicas de investigación, el fichaje utilizando las nemotécnicas y bibliográficas para especificar los datos de los textos consultados;

- Encuesta.- aplique a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja.
- Entrevista.- realicé entrevistas a trabajadores de la empresa privada y servidores públicos.

6. RESULTADOS

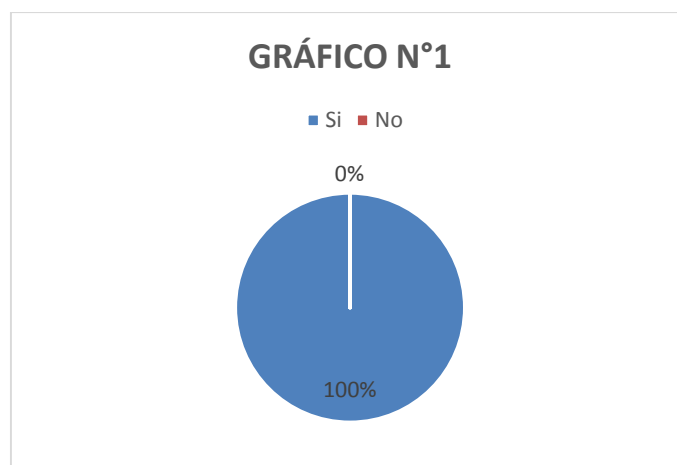
6.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del Derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados presentamos a continuación:

1. ¿Considera usted que la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador reconoce el Derecho al Trabajo?

CUADRO N° 1		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Elaboración: La Autora



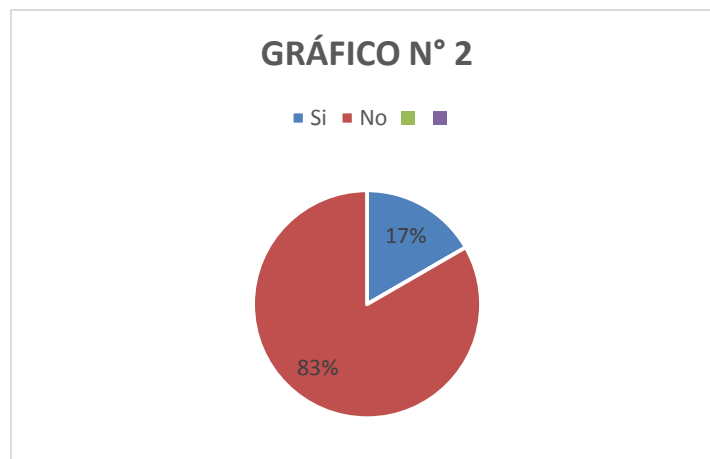
INTERPRETACIÓN: del universo encuestado, observamos que treinta profesionales que representan el 100% consideran que la Constitución de la República del Ecuador sí reconoce el Derecho al Trabajo, lo que hace falta es regular su aplicación dentro del Código de Trabajo.

ANÁLISIS: la mayoría de los encuestados determinan que la Constitución de la República del Ecuador sí reconoce el Derecho al Trabajo, lo que hace falta es regular su aplicación dentro del Código de Trabajo. Toda Constitución sintetiza un momento histórico. En toda Constitución se cristalizan procesos sociales acumulados. Y en toda Constitución se plasma una determinada forma de entender la vida. Es más, una Constitución puede ser simplemente el resultado de un ejercicio de jurisprudencia avanzada, vista desde la lógica de los entendidos en materia constitucional. Tampoco una Constitución puede ser el producto de un individuo o grupo de individuos iluminados. Una Constitución, más allá de su indudable trascendencia jurídica, tiene que ser un proyecto de vida en común, que debe ser elaborado y puesto en vigencia con el concurso activo de la ciudadanía.

2. ¿Estima usted, que nuestro ordenamiento Jurídico Laboral contenido en el Código de Trabajo, permite aplicar la norma constitucional del Derecho al Trabajo?

	CUADRO N° 2	
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	25	83%
Total	30	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Elaboración: La Autora



INTERPRETACIÓN: con respecto a ésta interrogante veinticinco de los profesionales encuestados que representan el 83% consideran que nuestro ordenamiento Jurídico Laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar la norma constitucional del Derecho al Trabajo, puesto que las normas que lo regulan son obsoletas; mientras que cinco de los profesionales que representan el 17% manifiestan que el Código de Trabajo si contempla normas de aplicación del Derecho al Trabajo.

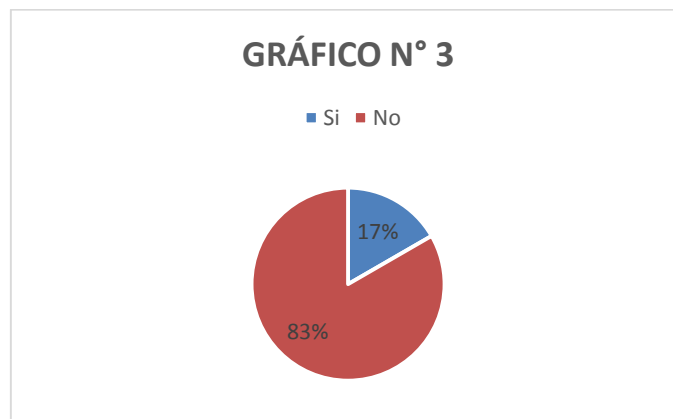
ANÁLISIS: Como se puede determinar la mayoría de los encuestados consideran que nuestro ordenamiento Jurídico Laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar la norma constitucional del Derecho al Trabajo, puesto que las normas que lo regulan son obsoletas, por lo tanto se hace necesario la creación de un nuevo ordenamiento Jurídico en materia Laboral. Esta deriva del principio protector, es decir, de la propia razón de ser del Derecho Laboral, condicionando inevitablemente a su rama adjetiva, que busca compensar la desigualdad real, creando desigualdades de signo contrario. En consecuencia, por mandato constitucional, el proceso Laboral no puede sino

ser protector y compensador de desigualdades. Si no lo fuera, caería en la ineficacia y en la inconstitucionalidad.

3. ¿Considera usted que las normas contenidas en el Código de Trabajo protege la estabilidad Laboral?

CUADRO N° 3		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	25	83%
Total	30	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Elaboración: La Autora



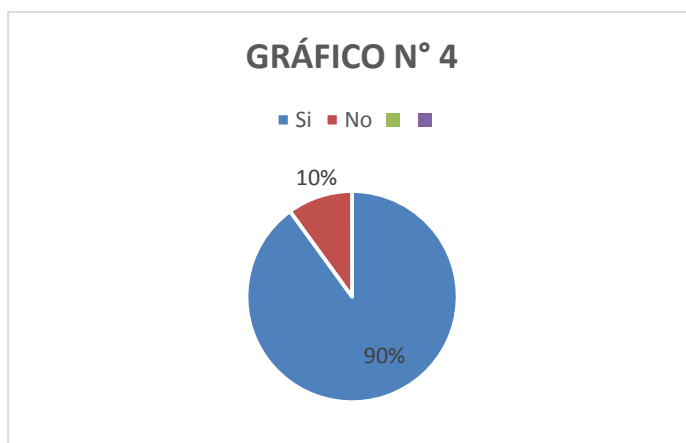
INTERPRETACIÓN: con respecto a esta pregunta debemos señalar que veinticinco profesionales que representan el 87% opinan que las normas contenidas en el Código Trabajo no protege la estabilidad Laboral; mientras que cuatro profesionales que representan el 13% manifiestan que sí, se establece la estabilidad Laboral en nuestro ordenamiento Legal contenido en el Código de Trabajo.

ANÁLISIS: De las respuestas vertidas a esta interrogante por parte de la mayoría de los profesionales encuestados, se llega a determinar que el principio de estabilidad Laboral no se encuentra debidamente protegido dentro del Código de Trabajo, por lo que se hace necesario regular las bases necesarias para su protección. Las políticas de Estado en el país evidencian en los últimos años una tendencia regresiva en cuanto a las garantías y ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y el Derecho de huelga para todos los trabajadores del sector público, de todos los niveles profesionales y ocupacionales

4. ¿Cree usted que las normas contenidas en el Código de Trabajo permiten la violación de los Derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 4		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Elaboración: La Autora



INTERPRETACIÓN: del universo consultado se observa que, veintisiete profesionales que representa el 90% consideran que las normas contenidas en el Código de Trabajo permiten la violación de los Derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador; mientras que tres de los encuestados que representan el 10% que la mayor parte de los Derechos de los trabajadores se encuentran debidamente protegidos en nuestro ordenamiento Jurídico contenido en el Código de Trabajo.

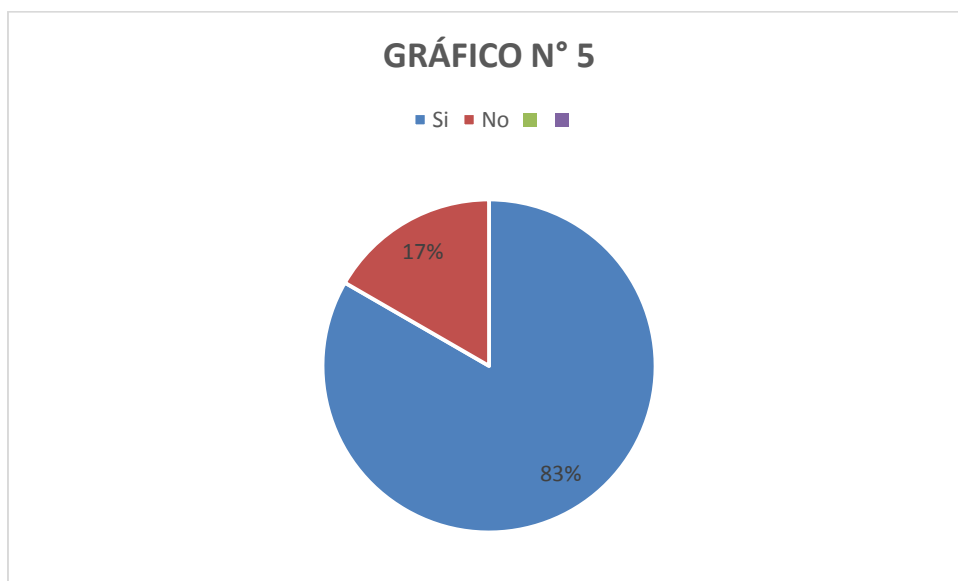
ANÁLISIS: De las respuestas vertidas a esta interrogante por parte de los profesionales del Derecho, la mayoría coinciden plenamente en que las normas contenidas en el Código de Trabajo permiten la violación de los Derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto nuestro Código de Trabajo resulta caduco a la fecha tomando en consideración que la Constitución de Montecristi fue aprobada en el 2008. Se han elaborado y puesto en vigencia muchas reformas jurídicas (constitucionales, Legales y administrativas) regresivas en materia de Derechos sindicales y Laborales en el Ecuador que afectan el principio de libertad sindical, impactando negativamente en las organizaciones de los trabajadores, reduciendo el nivel de sindicalización, y en algunos provocando su desaparición; a través, especialmente, de la clasificación de los trabajadores en servidores públicos y obreros, para que sólo estos últimos tengan acceso al ejercicio, muy limitado incluso, de Derechos sindicales, y los primeros

conformen asociaciones sin fuerza sindical. Los hechos de despidos, estigmatización y afectación a la honra y dignidad, persecución y criminalización de la lucha Laboral, que determinan también violaciones a los Derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador, no son suficientemente visibilizados.

5.- ¿Está de acuerdo en que se debería reformar nuestro ordenamiento Legal contenido en el Código de Trabajo, a efecto de establecer mecanismos Legales de protección del Derecho al Trabajo?

	CUADRO N° 5		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Si	25	83%	
No	5	17%	
Total	30	100,00%	

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Elaboración: La Autora



INTERPRETACIÓN: del universo encuestado, veinticinco profesionales que representan el 83% manifiestan que se hace necesario la creación de un nuevo marco Legal que regula las relaciones Laborales, tomando como base los Derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador; mientras que cinco profesionales que representan el 17% manifiestan que no es necesario crear un nuevo ordenamiento Legal, lo que se hace necesario reformar algunos aspectos Legales, a efecto de recoger los principios constitucionales.

ANÁLISIS: como se puede determinar en base a las respuestas formuladas a esta interrogante, la mayoría de los encuestados consideran que es de suma urgencia la creación de un nuevo marco Legal en materia Laboral, a efecto de recoger todos los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador en relación al Derecho al Trabajo. Los casos de violaciones a los Derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador no son visibilizados adecuadamente. Estos se expresan en hechos de acoso, hostigamiento, amedrentamiento, criminalización y judicialización de la protesta. Miles de trabajadores son despedidos de sus puestos de trabajo; otros, en su calidad de dirigentes o sin serlo, han sido objeto de descrédito y persecución política, manifestados en procesos judiciales impulsados por el Estado. Los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones son víctimas de desprestigio, hostigamiento, persecución y criminalización. Llegando hasta el

extremo del exterminio físico situación que en el Ecuador no se presenta con la crudeza y gravedad de otros países. Son varios los dirigentes despedidos. Hay por lo menos 10 casos de persecución y criminalización de la protesta Laboral, con acciones incluso de judicialización, 110 en los que se hallan involucrados 48 dirigentes sindicales, gremiales y otros trabajadores, evidenciando que en el país existen hechos de hostigamiento, velados o visibles, que generan temor entre los demás trabajadores, desestimulan la participación en la actividad sindical de los demás miembros de las organizaciones, fundamentalmente en jóvenes; agravada la situación por los fallos constitucionales y judiciales, que casi siempre se resuelven en contra de los trabajadores.

6.2. RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó entrevistas, a tres profesionales del Derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados presentamos a continuación:

Primer entrevistado:

¿Considera usted que en nuestro medio se respeta los Derechos de los trabajadores?

Es muy especial para mí contestar esta pregunta que tiene muchos ángulos y

aristas y que trataré en lo posible de ser imparcial y ético en todas y cada una de mis aseveraciones.

Los Derechos no son respetados como deberían serlo. En muchos casos y a determinada población, que va a depender de la clase social, se le van a respetar una gran parte de sus Derechos, pero no todos.

Análisis:

No existe igualdad al momento de respetar los Derechos de los trabajadores, puesto que según el criterio más lo hacen de acuerdo a su clase social.

¿Considera usted que existe estabilidad Laboral?

Gracias por hacerme partícipe de su trabajo investigativo, desde mi punto de vista considero que en la actualidad en primera instancia existen muy pocas fuentes de trabajo y mayor número de profesionales desempeñándose en otras áreas en las cuales no existe estabilidad Laboral ya que para ingresar se lo hace a través de padrinos más no respetando los reglamentos que establece el Código.

Análisis:

De acuerdo a la respuesta podemos darnos cuenta que no existe estabilidad Laboral, en la actualidad.

En base a su experiencia ¿Dentro del Código de Trabajo se respeta los Derechos Constitucionales que le amparan al Trabajador?

Efectivamente constan y muy bien detallados, tan sólo que no se cumple, puesto cada institución o empresa trabaja de acuerdo a sus beneficios

personales, sin embargo el trabajador no reclama por miedo a ser despedido.

Análisis:

Como podemos constatar existen los Derechos al Trabajar, que le ampara la Constitución, más bien falta cumplirlos a cabalidad en cada ámbito Laboral.

Segundo entrevistado:

¿Considera usted que en nuestro medio se respeta los Derechos de los trabajadores?

Existen diversos medios de conocer los Derechos Laborales, sin embargo en la actualidad no respetan como tal, puesto que los trabajadores tienen miedo de reclamar por miedo a perder su fuente de ingreso, es ahí en dónde debemos fomentar y buscar estrategias con la finalidad que los Derechos se hagan respetar tanto en la empresa privada como pública.

Análisis:

Los Derechos Laborales no son respetados en nuestro medio, se deberá crear mecanismos de llegar al trabajador y hacer cumplir los mismos.

¿Considera usted que existe estabilidad Laboral?

Actualmente en ningún ámbito existe estabilidad, más bien hay la incertidumbre puesto que para contratar se basan en técnicas de familiares, padrinos más no de una carrera profesional. Esto ocasiona a incrementar el desempleo en la sociedad en general.

Análisis:

En la actualidad no existe estabilidad laboral, lo que indica que no se están cumpliendo los Derechos de los trabajadores.

En base a su experiencia ¿Dentro del Código de Trabajo se respeta los Derechos Constitucionales que le amparan al Trabajador?

No respetan en su totalidad, existen mayores demandas de los trabajadores a las empresas privadas y a sus patronos.

Análisis:

El Ministerio de Trabajo deberá realizar inspecciones permanentes a las empresas privadas con la finalidad de hacer cumplir las obligaciones a los empleadores.

Tercer entrevistado:

¿Considera usted que en nuestro medio se respeta los Derechos de los trabajadores?

Se respetan en su totalidad, lo expreso desde mi posición de trabajador del sector privado, existen ventajas y mayores beneficios por la repartición de utilidades.

Análisis:

Como empleador cumplo con los derechos que les pertenecen a los trabajadores con la finalidad de incentivar y así realicen su trabajo con voluntad y por ende tener mayores ingresos.

¿Considera usted que existe estabilidad Laboral?

Todo depende del trabajador, hay personas que se esmeran por cumplir a cabalidad su trabajo, sin fijarse en su horario de trabajo, esto permite ganarse la confianza y por ende continuar laborando en la misma empresa, con mayores utilidades.

Análisis:

Cada ser humano debe ponerle empeño al trabajo encomendado, con ello su carta de presentación cumple con lo requerido en cualquier institución.

En base a su experiencia ¿Dentro del Código de Trabajo se respeta los Derechos Constitucionales que le amparan al Trabajador?

Si se respetan, en toda instancia hay protección al trabajador, sin embargo varios de ellos no conocen y no exigen hacer cumplir la Ley.

Análisis:

Mantener reuniones permanentes con su equipo de trabajo y a través de ello informar acerca de las ventajas y beneficios al ser parte de una empresa o institución y darles a conocer sus obligaciones y derechos dentro de la misma.

En mi criterio personal, los Derechos Laborales en nuestra sociedad actualmente no se respetan a cabalidad por las múltiples situaciones que se vive, tales como: contrataos por conocidos, familiares, padrinos esto de acuerdo a las entrevistas planteadas podemos observar en el sector público,

mientras en la empresa privada vemos mayor beneficios, ya que los trabajadores son reconocidos por su trabajo desempeñado.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

Como autora del presente trabajo investigativo, formulé algunos objetivos que fueron presentados en el respectivo proyecto, y que a continuación procedo a verificar.

Objetivo general:

“Realizar un estudio Jurídico, doctrinario del Derecho al Trabajo y la contradicción con los Derechos constitucionales en nuestro Régimen Laboral”

Este objetivo se cumple, por cuanto a lo largo del desarrollo de este trabajo investigativo se ha abordado de forma jurídica, crítica y doctrinaria la normativa Legal referente al Derecho al Trabajo en nuestro Régimen Laboral en relación con la norma constitucional, abordado desde la revisión de literatura como desde el estudio de campo con las respuestas a las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta, determinando las falencias existentes dentro de nuestro ordenamiento Jurídico en actual vigencia, puesto que los profesionales encuestados manifestaron que se ha producido en los últimos años la violación de los Derechos Constitucionales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador con los despidos masivos producidos dentro de la administración pública.

Objetivos Específicos:

“Analizar las normas constitucionales respecto del Derecho al Trabajo”

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad, con el análisis de la norma Legal contenida en la Constitución de la República del Ecuador y los Mandatos 2, 4 y 8 así como del análisis de la legislación comparada, lo que me ha permitido determinar como una de sus fortalezas, que si bien el Derecho al Trabajo está contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, pero este principio no se cumple por falta de regulación Legal en el Código de Trabajo lo que constituye su principal debilidad.

“Determinar la necesidad de regular las normas del Código de Trabajo en relación con la norma Constitucional”

Del análisis de la doctrina, la legislación en materia Laboral contenida en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y los Mandatos 2, 4 y 8 y de la legislación comparada, ha sido posible despejar este objetivo en forma positiva, puesto que se he logrado demostrar que el Derecho como toda ciencia no se estanca, sino que se encuentra en constante evolución, por lo tanto los cambios que se producen en la sociedad inciden en las normas Legales, especialmente en las que regulan el Derecho al Trabajo; así como también de la investigación de campo en base a las respuestas a las preguntas 2, 3, 4 de la encuesta, en cuyas respuestas se puede evidenciar la necesidad de regular las normas contenidas en el Código de Trabajo a efecto de que no exista contraposición de la norma, tomando en consideración que nuestro

marco Jurídico resulta obsoleto, así lo pudieron determinar la mayoría de los encuestados.

“Proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo en relación a regular el trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33”

Este objetivo se verifica en base al análisis de Jurídico de la Ley, así como del trabajo de campo en relación a la pregunta 5 de la encuesta, en donde se deja entrever la necesidad de reformar las normas contenidas en el Código de Trabajo, a efecto de establecer un mecanismo Legal que regule el Derecho al Trabajo de acuerdo con el avance de la sociedad y de las exigencias que en materia de la contratación Laboral se ha logrado determinar en relación a la problemática que es materia de la presente investigación.

7.2 Contrastación de Hipótesis

En el proyecto de investigación de igual forma realizamos el planteamiento de una hipótesis, la cual sería contrastadas una vez desarrollado todo el proceso investigativo. La hipótesis sujeta a contrastación fue la siguiente: **“La falta de regulación dentro del Código del Trabajo, el Derecho al Trabajo en relación con la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, ha permitido que se genere inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro Régimen Laboral”**

La presente hipótesis se contrasta positivamente por cuanto en la parte teórica dentro del marco doctrinario, como del análisis de la normativa Legal en materia Laboral comenzado por la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral y los Mandatos 2, 4 y 8 y la Legislación Comparada, así como en los resultados obtenidos en la investigación de campo en las respuestas a las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta se ha corroborado que:

Que el Derecho al Trabajo constituye el principio fundamental de la norma constitucional contenida en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, pero la falta de regulación dentro del Código de Trabajo de este Derecho básico, ha permitido que se genere inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro Régimen Laboral.

7.3 Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

Desde la Constitución Política anterior, hasta los actuales momentos en donde reina la Constitución de la República poco o nada se ha hecho con relación a las diferentes garantías que el gobierno como ente administrador del trabajo debe otorgarle a cada una de las personas que habitan dentro de su circunscripción territorial específicamente me refiero a lo relacionado con el Derecho al Trabajo.

Me basé en la sección octava de los Derechos del Buen Vivir que se encuentran en el capítulo II, título II de la Constitución de la República que enmarcan los Derechos; el artículo 33 establece al trabajo como un Derecho y

un Deber Social de las personas además de entenderse como un Derecho económico, como una fuente de realización social y personal entre otras cosas; lo interesante de este artículo y en donde radicaré mi problema es que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y distribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Derecho por excelencia es un instrumento de seguridad jurídica. Por lo tanto es el que encausa a los gobernantes y gobernados a respetar sus Derechos, deberes y obligaciones. De ahí que podemos concluir diciendo de que mientras más segura jurídicamente es un Estado, la población se convierte automáticamente en una sociedad más justa y equilibrada.

Seguridad que en términos de la aplicación del Derecho al Trabajo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador no se cumple puesto que las normas contenidas en el Código de Trabajo resultan obsoletas, por lo tanto existe la necesidad de reformar la norma.

La protección de los Derechos a través de Leyes adecuadas es deber primordial del Estado ecuatoriano, pero esto ha sido descuidado, al no reformar la norma contenida en el Código de Trabajo en relación al Derecho al Trabajo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, puesto que la norma existente resulta ambigua e ineficaz, a efecto de proteger los Derechos de los trabajadores a la seguridad jurídica.

Mi propuesta, reformar la norma contenida en el Código de Trabajo, a efecto de poder aplicar en forma eficaz el mandato constitucional en relación al Derecho al Trabajo, acordes a las necesidades actuales de la sociedad.

8. CONCLUSIONES

La presente investigación me ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Que si bien la norma Constitucional reconoce el Derecho al Trabajo, hace falta recogerlo en forma Legal dentro del Código de Trabajo a efecto de que no se vulneren los Derechos de los trabajadores.

SEGUNDA: Que la norma contenida en el Código de Trabajo, en la forma como está determinado el Derecho al Trabajo es causa de inestabilidad Laboral del trabajador, puesto que no garantiza el principio básico de la estabilidad Laboral.

TERCERA: Que se hace necesario establecer las normas que regulen el Derecho al Trabajo dentro del Código de Trabajo, a efecto de no violentar los Derechos de los trabajadores, entre ellos el Régimen Laboral de los contratos de trabajo.

CUARTA: Que el Derecho al Trabajo se ha constituido en la causa de inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro Régimen Laboral, por falta de regulación en el Código de Trabajo a efecto de poder aplicar los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

QUINTA: Que se hace necesario acoplar la norma contenida en el Código de Trabajo, en relación al Derecho al Trabajo, de acuerdo a los 117 avances del Derecho en materia de contratación Laboral de conformidad con la que establecen otras legislaciones, tomando en cuenta el principio de globalización de la norma.

9. RECOMENDACIONES

Como producto de la investigación podemos establecer las siguientes:

PRIMERA: Que la Asamblea Nacional proceda a establecer dentro del Código de Trabajo las normas necesarias, que permita aplicar el Derecho constitucional al trabajo.

SEGUNDA: Que es necesario que nuestro ordenamiento Jurídico tenga relación con el precepto constitucional, a efecto de que no exista contraposición de la norma.

TERCERA: Que los jueces y más funcionarios judiciales hagan conciencia del legítimo Derecho que tienen los trabajadores a la estabilidad Laboral, por lo tanto no se puede privar a nadie de este principio constitucional y Legal.

CUARTA: Que las Universidades del país, por intermedio de sus Facultades de Derecho incluyan en sus pensum de estudios el análisis del Derecho al Trabajo contemplado en la norma constitucional y el Derecho a la estabilidad Laboral que tienen los trabajadores.

QUINTA: Que se cree las normas necesarias que permitan aplicar el Derecho al Trabajo, ya que la ambigüedad de la norma existente perjudica a los trabajadores.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, es necesario adecuar el marco Jurídico en materia Laboral a las actuales condiciones de la vida social y política de nuestro país.

Que, se hace necesario crear un marco Legal que regule el Derecho al Trabajo consagrado en la Constitución de la República, que permite a las partes intervinientes en el contrato de trabajo su aplicación sin violentar el precepto Constitucional.

Que el marco Legal que regula el Derecho al Trabajo resulta ambiguo en relación al avance de la sociedad, por lo tanto, se hace necesario establecer normas que permitan su aplicación eficaz.

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

Que la Constitución República del Ecuador, en el Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como

en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Que la Constitución República del Ecuador, en el Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Que la Constitución República del Ecuador, en el Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares

Que el Código de Trabajo, en el Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Que el Código de Trabajo, en el Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

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

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Derogase el Título Preliminar, en su lugar agréguese el siguiente:

TITULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 1. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 3. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTÍCULO 4. LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca,

siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los Derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la Ley.

ARTÍCULO 5. PROTECCIÓN AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución de las República del Ecuador y las Leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus Derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTÍCULO 6. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

ARTÍCULO 7. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene Derecho al Trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 8. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones Legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los Derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley.

ARTÍCULO 9. VALIDEZ DE LA TRANSACCIÓN. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de Derechos ciertos e indiscutible.

ARTÍCULO 10. EFECTO.

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a Leyes anteriores.
2. Cuando una Ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

ARTICULO 11. ÓRGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones Laborales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

ARTÍCULO 12. NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las Leyes Laborales sociales del país, los principios del Derecho común que no

sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

Disposición General.- Quedan derogadas todas las disposiciones Legales que se opongan a la presente Ley, en relación al Derecho al Trabajo.

Artículo Final: La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano en la Asamblea Nacional del Ecuador, a los días del mes de del año dos mil diecisiete.

LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana,
- ✓ 1era. Edición, Tomo No. 3
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador,
- ✓ CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador.
- ✓ DE PINA Y VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Porrúa, México; 2006.
- ✓ DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- ✓ EGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- ✓ FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio, Derecho Laboral práctico tomo II, Universidad de Cuenca y su Facultad de Ciencias Económicas, Cuenca Ecuador 2009.
- ✓ FERRAJOLI, Luigi. Derechos y garantías, Editorial Trotta, Italia 2008.
- ✓ HÄBERLE, Peter. La garantía del contenido esencial de los Derechos fundamentales, Editorial Palestra, Lima Perú 2003.
- ✓ HÄBERLE, Peter. La jurisdicción constitucional institucionalizada en el Estado Constitucional, Editorial Palestra, Lima Perú 2003.
- ✓ MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008.
- ✓ PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del Derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002.
- ✓ VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.
- ✓ <http://www.monografías.com/>

11. ANEXOS

11.1. Proyecto de Tesis



Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

TEMA:

**“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA
CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS
CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN
LABORAL”**

*Proyecto de Tesis, previo la
obtención del título de Abogada*

Autora:

Esperanza de Jesús Escobar Mora

Loja – Ecuador

2016

a. TEMA:

“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONTRADICCIÓN CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN NUESTRO RÉGIMEN LABORAL”

b. PROBLEMÁTICA

Nuestro régimen laboral desde hace muchos años ha sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado directamente a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador.

Desde la Constitución Política anterior, hasta los actuales momentos en donde reina la Constitución de la República poco o nada se ha hecho con relación a las diferentes garantías que el gobierno como ente administrador del trabajo debe otorgarle a cada una de las personas que habitan dentro de su circunscripción territorial específicamente me refiero a lo relacionado con el Derecho al Trabajo.

Tomaré como base la sección octava de los Derechos del buen vivir que se encuentran en el capítulo II, título II de la Constitución de la República que enmarcan los Derechos; el artículo 33 establece al trabajo como un Derecho y un Deber Social de las personas además de entenderse como un Derecho económico, como una fuente de realización social y personal

entre otras cosas; lo interesante de este artículo y en donde radicaré mi problema es que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y distribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Pero en realidad ¿dónde está el Derecho al Trabajo?; la Constitución garantiza en verdad pero que regula el que cada ciudadano del Ecuador pueda acceder a un trabajo digno como lo establece el artículo que mencioné, la realidad es otra pues del 100% de la fuerza laboral calificada y mano de obra por cuenta propia sólo un 75% se desenvuelve conforme lo establece la Ley.

Existe un sinnúmero de formas que puede utilizar el gobierno para poder lograr que se cumpla este Derecho establecido constitucionalmente en nuestro País, la regularización de las empresas ya sean nacionales como internacionales, el conocimiento de las fuentes de trabajo existentes a nivel nacional, el desarrollo del Ministerio de Trabajo, la correcta Ley sin relación laboral, la aplicación de las Leyes laborales, el entendimiento tanto por empleadores como por trabajadores de cómo funciona el régimen laboral, son muchas de las soluciones que en el País se pueden aplicar para poder garantizar el Derecho al Trabajo.

En la actualidad es difícil la conservación del empleo ya que depende cada vez de las capacidades profesionales del trabajador; es decir conforme avanza la tecnología y conforme el trabajo se realiza cambia el mercado laboral, estableciendo y generando nuevas fuentes de trabajo

para las nuevas áreas que aparecen por cubrir necesidades laborales; por tal motivo consideramos que el Derecho al Trabajo en nuestro País debe ser bien atendido para su correcta aplicación e incluso para mejorar la situación de la legislación laboral de nuestro medio.

c. JUSTIFICACIÓN

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente dentro del Área del Derecho Laboral, por tanto se justifica académicamente, en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a la materias de Derecho Laboral, para poder optar por el grado de Abogado.

Por otro lado me propongo demostrar la necesidad de la tutela efectiva del Estado en la protección de los Derechos individuales de las personas, puesto que hacen falta disposiciones legales que reconozcan sus Derechos, a fin de precautelar las normas fundamentales.

Socio-Jurídicamente la investigación es necesaria para lograr que las personas gocen de seguridad jurídica y que no se violenten sus Derechos constitucionales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, estudiando y mejorando el Derecho al Trabajo como causa de inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro régimen laboral.

Se deduce por tanto, que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográficas, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para un estudio causal explicativo y crítico en relación al Derecho al Trabajo como causa de inestabilidad Laboral; y, sus efectos socio-jurídicos que produce.

La presente investigación científica servirá para brindar un aporte a la colectividad y contribuirá a acoplar nuestros cuerpos legales a los cambios y transformaciones que sufre la sociedad dentro del constante proceso dialéctico por el que atraviesa.

d. OBJETIVOS

General:

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario del Derecho al Trabajo como causa de inestabilidad Laboral y violación de los Derechos constitucionales en nuestro régimen laboral.

Específicos:

- Analizar las normas constitucionales respecto del Derecho al Trabajo.
- Determinar la necesidad de regular las normas del Código de Trabajo en relación con la norma Constitucional.
- Proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo en relación a regular el trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33.

e. HIPÓTESIS

La falta de regulación dentro del Código del Trabajo, el derecho al trabajo en relación con la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, ha permitido que se genere inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral.

f. MARCO TEÓRICO

En primer lugar debemos partir de la definición de Derecho del Trabajo, al respecto el Diccionario de Derecho de Rafael de Pina y Vara lo determina: “como el Conjunto de Normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, derivadas de la prestación de un trabajo

personal subordinado mediante el pago de un salario, con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ellos¹⁷”.

De lo expuesto se deduce, que el trabajo es un Derecho y un Deber Social, la concepción moderna de la sociedad y del Derecho sitúa al hombre en la sociedad y el impone deberes y le concede Derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el Derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez tiene el Derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de un existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El Derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el Derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

La sociedad tiene Derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

¹⁷ DE PINA Y VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Porrúa, México; 2006

En esa sociedad futura, el trabajo entendido como el valor supremo, será un deber creador de Derechos.

A fin de entender de mejor manera al Derecho al Trabajo debemos partir de la definición de Estabilidad Laboral, al respecto Plá Rodríguez y De la Fuente, manifiesta: “La estabilidad consiste en el Derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.

También se define como Estabilidad Laboral el Derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el Derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada¹⁸.

Por tanto, la Estabilidad Laboral consistiría en el Derecho que tiene un empleado de conservar su puesto de trabajo, es decir, de permanecer indefinidamente en su empleo, sin que pueda ser despedido. De acuerdo con esta definición, la Estabilidad Laboral implicaría otorgar carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral dependería únicamente de la voluntad del empleado y solo excepcionalmente de la del empleador o de determinadas causas que hagan imposible su continuación. Esto es lo que propone el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo imponiendo al empleador la obligación de justificar el despido de un empleado.

¹⁸ PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002.

En este sentido, la Estabilidad Laboral implicaría proteger al empleado del despido, limitando así la libertad del empleador.

A fin de conceptualizar de mejor manera el presente trabajo investigativo debemos determinar la importancia del trabajo, al respecto Eugenio Fernández Vintimilla, manifiesta: “El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida. Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo. La centralidad del trabajo se refiere a la importancia que el trabajo tiene para una persona en su vida en un momento determinado. El objetivo de este trabajo es estudiar los cambios que se han producido y la importancia que el trabajo tiene para los jóvenes durante los primeros años de empleo. En este sentido, pensamos que una variable relevante para explicar dichos cambios serán los eventos o cambios que los sujetos hayan experimentado en su trabajo. Los resultados suponen un apoyo a la tesis interaccionista sobre el controvertido tema de la estabilidad del significado del trabajo¹⁹”.

Por lo tanto puedo decir que el trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a

¹⁹ FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio, Derecho laboral práctico tomo II, Universidad de Cuenca y su Facultad de Ciencias Económicas, Cuenca Ecuador 2009.

trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida (p.c. familia o tiempo libre). Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo. La centralidad del trabajo se refiere a la importancia que el trabajo tiene para una persona en su vida en un momento determinado.

Finalmente se hace necesario determinar los Derechos constituidos del Derecho al Trabajo, en ese contexto Enrique Fernández Maldonado Mujica, dice: “El desarrollo material de los Derechos laborales y la nueva configuración dogmática del Derecho Laboral a partir de los valores y principios consagrados en la Constitución, han permitido no sólo dotar de un contenido mínimo intangible a estos Derechos, sino también demandar del Estado un papel mucho más activo para el establecimiento de un sistema efectivo de garantías. Efectivamente, en la actualidad el papel del Estado también debe pasar por tratar de conciliar los principios de la economía de mercado con el respeto de los Derechos fundamentales del sector trabajador, como una forma de superación de las tensiones surgidas a inicios del siglo XX; lamentablemente, esta tarea se ha visto desnaturalizada en nuestra realidad²⁰”.

No obstante, preliminarmente debo mencionar que entre estos factores se encuentran la legislación laboral que venimos heredando de la década de 1990, que en muchos aspectos desconoce y vulnera los principios y

²⁰ MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, p. 2.

valores que contiene nuestra Constitución del Trabajo y los criterios adoptados en Tratados Internacionales suscritos por el propio Estado; la falta de políticas públicas que incentiven y sensibilicen al sector empresarial sobre la importancia de brindar a los trabajadores condiciones laborales que de forma mínima alcancen los estándares de lo que internacionalmente se viene denominando “trabajo decente”, lo cual incluye en definitiva al propio Estado; la escasa labor fiscalizadora de los entes llamados a hacer cumplir los Derechos laborales; y una justicia ordinaria que pierde sentido cuando resuelve los conflictos laborales luego de términos tan excesivos, restándole seguridad jurídica al sistema judicial instaurado para la protección de estos Derechos.

Finalmente, desde mi perspectiva, el contenido esencial de los Derechos laborales, en tanto Derechos fundamentales cuyos titulares son los trabajadores, debe mantener su vigencia durante toda la existencia de la relación laboral. El establecimiento de límites sustanciales básicos por parte del Estado y la titularidad de Derechos esenciales por parte del trabajador en cuanto persona, no debería contraponerse con su calidad de parte dentro del contrato de trabajo en una economía de mercado; consecuentemente, el Estado por mandato constitucional y en cumplimiento de sus obligaciones convencionales está obligado a garantizar progresivamente la posibilidad de ejercer estos Derechos en el desarrollo concreto y material de la relación laboral.

Las reformas laborales implementadas que flexibilizaron las normas sobre la contratación y el despido, así como el ejercicio de los Derechos colectivos llámese la libertad de sindicación, la huelga y la negociación colectiva, en la práctica trajeron como consecuencia entre otras la desprotección de los trabajadores, principalmente de los no calificados.

En su momento, dichas reformas se justificaron en el discurso político que pregonaba la generación de empleo, el mejoramiento de la competitividad y la formalización del mercado de trabajo. Sin embargo, sin el ánimo de adelantar los aspectos centrales de la presente investigación, se podrá ver que estas reformas laborales no necesariamente produjeron incrementos significativos en el empleo formal o adecuado; por el contrario, al responder realmente al afán de reducir los costos laborales a favor del sector empresarial, estas reformas agudizaron las situaciones de desamparo para los trabajadores.

Paralelamente a estas reformas legislativas que de por sí significaron un serio desconocimiento del carácter fundamental de los Derechos laborales y de la función tuitiva del Estado para equiparar las desigualdades en las relaciones laborales, los mecanismos de protección para la reparación del Derecho se volvieron más ineficientes, tanto desde el punto de vista administrativo como judicial. Un ejemplo de esto es que las modalidades de contratación temporal no hubiesen derivado en la precarización de las condiciones laborales, si en la mayoría de los casos su empleo hubiese obedecido realmente a las situaciones de necesidad

empresarial que la norma buscaba regular; por lo que el adecuado uso de éstas requería de una oportuna y eficiente labor de fiscalización que debió estar a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Tradicionalmente se suele decir que una Constitución se compone de una parte dogmática, que contiene el catálogo de los Derechos fundamentales; y otra orgánica, en la que se hace una delimitación de las competencias de los entes que conforman el Estado. Sin embargo, en términos de Peter Häberle, más claramente podemos señalar que, “una «Constitución» es el ordenamiento básico de Estado y sociedad; no es sólo restricción del poder estatal, sino también habilitación al poder estatal”²¹.

Desde la concepción del Estado Constitucional de Derecho, los Derechos fundamentales pueden definirse en términos de Luigi Ferrajoli como aquellos Derechos que “corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar”²². Además de esta noción que refuerza la naturaleza subjetiva de los Derechos fundamentales, Peter Haberle estudia un aspecto objetivo, reafirmando el doble carácter de los Derechos fundamentales: “por un lado, presentan una dimensión individual, que les da la apariencia de Derecho público subjetivo, y, por otro, una dimensión objetivo-institucional, que implica la garantía jurídico constitucional de ámbitos vitales regulados y conformados con arreglo a criterios de

²¹ HÄBERLE, Peter. La jurisdicción constitucional institucionalizada en el Estado Constitucional, p. 170.

²² FERRAJOLI, Luigi. Derechos y garantías, p. 37.

libertad que (...) no se dejan reducir a la relación unidimensional individuo-Estado ni tampoco se dejan fundamentar únicamente en el individuo”²³²⁴.

Al respecto, son dos las teorías que se han desarrollado en torno al contenido esencial de los Derechos fundamentales: la teoría absoluta, que considera que el Derecho tiene un núcleo fijo e intangible, por lo que su afectación resulta contraria a la Constitución, y otra parte accesoria o contingente, que admite ciertas limitaciones en tanto se superen criterios de necesidad; y la teoría relativa, que considera que el contenido esencial no está preestablecido pero es determinable en aplicación de un principio de ponderación y según las particularidades de cada caso concreto.

Estas teorías han dado pie a diversas críticas, las cuales en algunos casos niegan la existencia de un contenido esencial, en tanto esto implicaría admitir la existencia de un contenido “no esencial” susceptible de vulneración por parte del legislador. En otros casos se señala que el problema deriva de establecer el «núcleo básico» de los Derechos fundamentales, universalmente aplicable y correcto en todas las circunstancias incluyendo aquellas que provengan del cambio social o tecnológico, y especialmente frente a la riqueza de situaciones que pueden enfrentar los tribunales.

²³ HÄBERLE, Peter. La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales, p.

²⁴ .

g. METODOLOGÍA

La investigación a realizarse es de tipo bibliográfica y de campo, para ello utilizaré el método científico y sus derivaciones, con la finalidad de descubrir la verdad o confirmarla de ser el caso.

Como derivaciones del método general científico utilizaré los siguientes:

Método Deductivo e Inductivo

El primero permite hacer un estudio de los diversos temas desde asuntos generales a los particulares y el segundo desde ideas particulares permite llegar a razonamientos generales.

Método Histórico – Comparado

Este método permite el estudio de la evolución del Derecho y realizar especialmente un análisis de la actividad laboral de los adultos mayores y su regulación en el Código de Trabajo.

Método Descriptivo

Este método permitirá hacer una observación del problema planteado, para realizar una síntesis actualizada, con la finalidad de cumplir con los objetivos y comprobar la hipótesis.

Dentro de las técnicas de investigación, el fichaje utilizando las nemotécnicas y bibliográficas para especificar los datos de los textos

consultados; haré uso de otros mecanismos como la encuesta. Aplicaré a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja.

En el desarrollo del trabajo de investigación y la aplicación de los métodos antes referidos, se cumplirán fases:

Fase de recolección.- durante esta fase haré el acopio de datos bibliográficos que harán factible la recopilación de la información necesaria.

Fase de sistematización.- los resultados obtenidos en la fase de recopilación serán debidamente sistematizados y ordenados en atención a los contenidos temáticos a abordarse.

Fase de análisis.- se desarrollará esta fase a través de un estudio analítico referente a los fundamentos jurídicos, doctrinarios y de criterio, logrando en el desarrollo de la investigación misma que contribuirá al sustento de referentes teóricos para recreación del conocimiento relativo a los aspectos tratados en torno al tema.

Fase de Síntesis.- corresponde en esta fase la elaboración del informe de tesis, la verificación, de los objetivos trazados y la contratación de la hipótesis así como la conexión de la propuesta reformatoria.

h. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MESES																							
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
Problematización y selección del tema	█	█																						
Elaboración del Proyecto			█	█	█	█																		
Recopilación de información bibliográfica y de campo							█	█																
Análisis de resultados, verificación de objetivos y contrastación de hipótesis									█	█	█	█	█											
Concreción de recomendaciones, conclusiones y elaboración de la propuesta jurídica													█	█	█									
Redacción de tesis final																	█	█	█	█	█			
Sustentación de la tesis																						█	█	

i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO;

RECURSOS Y COSTO

- **RECURSOS HUMANOS:**

- Estudiante
- Director de tesis

- **RECURSOS MATERIALES.**

Entre los recursos materiales utilizaré:

- Útiles de Oficina: Papel, esferográficos, Memory flash
- Recursos Técnicos: Computadora, impresora, copiadora.
- Recursos Bibliográficos: Libros, documentos, folletos, códigos laborales, servicio de Internet.

DETALLE	COSTO EN DÓLARES
Material de escritorio	\$50,00
Material bibliográfico	\$50,00
Fotocopias	\$20,00
Reproducción y anillado de la tesis	\$30,00
TOTAL	\$150,00

La presente investigación se financiará exclusivamente con recursos propios de la postulante.

j. BIBLIOGRAFÍA

- ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador,
- CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador.
- DE PINA Y VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Porrúa, México; 2006.
- DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- EGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio, Derecho laboral práctico tomo II, Universidad de Cuenca y su Facultad de Ciencias Económicas, Cuenca Ecuador 2009.
- HÄBERLE, Peter. La garantía del contenido esencial de los Derechos fundamentales, Editorial Palestra, Lima Perú 2003.
- HÄBERLE, Peter. La jurisdicción constitucional institucionalizada en el Estado Constitucional, Editorial Palestra, Lima Perú 2003.
- MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008.
- PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del Derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002.
- VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.

11.2. Anexo - Formulario de Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

La presente encuesta la realizo con la finalidad de conocer la realidad sobre los Derechos Laborales.

1. *¿Considera usted que la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador reconoce el Derecho al Trabajo?*
SI () NO ()

2. *¿Estima usted, que nuestro ordenamiento Jurídico Laboral contenido en el Código de Trabajo, permite aplicar la norma constitucional del Derecho al Trabajo?*
SI () NO ()

3. *¿Considera usted que las normas contenidas en el Código de Trabajo protege la estabilidad Laboral?*
SI () NO ()

4. *¿Cree usted que las normas contenidas en el Código de Trabajo permiten la violación de los Derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador?*
SI () NO ()

5. *¿Está de acuerdo en que se debería reformar nuestro ordenamiento Legal contenido en el Código de Trabajo, a efecto de establecer mecanismos Legales de protección del Derecho al Trabajo?*
SI () NO ()

11.3. Anexo - Formulario de Entrevista

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

La presente entrevista la realizo con la finalidad de conocer la realidad sobre los Derechos Laborales.

1. *¿Considera usted que en nuestro medio se respeta los Derechos de los trabajadores?*
2. *¿Considera usted que existe estabilidad Laboral?*
3. *En base a su experiencia ¿Dentro del Código de Trabajo se respeta los Derechos Constitucionales que le amparan al Trabajador?*

ÍNDICE

PORTADA -----	I
CERTIFICACIÓN -----	II
AUTORÍA -----	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS-----	IV
DEDICATORIA -----	V
AGRADECIMIENTO -----	VI
TABLA DE CONTENIDOS -----	VII
TÍTULO -----	1
RESUMEN -----	2
Abstract -----	4
INTRODUCCIÓN -----	6
REVISIÓN DE LITERATURA -----	8
MARCO CONCEPTUAL -----	8
Principio -----	8
Derecho -----	8
Garantía -----	8
Contradicción -----	9
Vulneración -----	9

Explotación Laboral -----	9
Trabajo -----	9
Trabajador -----	10
Empleador -----	10
Derecho al Trabajo -----	11
Legislación Laboral -----	11
Estabilidad Laboral -----	11
Inestabilidad Laboral -----	12
Régimen Laboral -----	12
MARCO DOCTRINARIO -----	13
Evolución Normativa de la Legislación Laboral.- Antecedentes -----	13
El Derecho al Trabajo en el Ecuador -----	16
Violación de Derechos Constitucionales -----	17
Principios del Derecho del Trabajo -----	17
Garantías con respecto del Derecho al Trabajo -----	18
La intangibilidad de los Derechos del trabajador -----	19
Procedimientos en las relaciones empleador – trabajador -----	20

Derechos y obligaciones de las partes -----	22
La Empresa y los Derechos del Trabajador-----	23
Juicio de Trabajo -----	25
Fallos Judiciales -----	25
Estado y la vulneración de los derechos de los trabajadores -----	26
MARCO JURÍDICO -----	27
Organización Internacional del Trabajo (OIT) -----	27
La constitución de la República del Ecuador-----	28
Mandatos constitucionales en materia Laboral -----	31
Código Orgánico de la Función Judicial -----35
Código de Trabajo -----	36
Reforma Laboral -----	38
Código Orgánico General de Procesos (COGEP) -----	42
LEGISLACIÓN COMPARADA -----	43
Legislación Laboral de Perú -----	43
Tratamiento de la norma de trabajo en Bolivia -----	45
MATERIALES Y MÉTODOS -----	46

Materiales utilizados -----	46
Métodos -----	46
Procedimientos y técnicas -----	47
RESULTADOS -----	48
Resultados de la aplicación de Encuestas -----	48
Resultados de la aplicación de Entrevistas -----	56
DISCUSIÓN -----	62
Verificación de Objetivos -----	62
Contrastación de Hipótesis -----	64
Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal -----	65
CONCLUSIONES -----	67
RECOMENDACIONES -----	68
Propuesta de Reforma Jurídica -----	69
BIBLIOGRAFÍA -----	74
ANEXOS -----	75
INDICE-----	97