

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PARALELO NARANJITO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADOS DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA
DEL ECUADOR.**

TEMA:

**“LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN
LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA
LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**

AUTORA: MARIA ALICIA GUASHPA CARANGUITUTOR

DIRECTOR: DR. VICENTE ICAZA CABRERA

LECTOR: AB. CARLOS LOZANO ANDRADE

BABAHOYO – LOS RÍOS - ECUADOR

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA
PARALELO NARANJITO

TEMA: "LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

Tesis previa a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Técnica de Babahoyo y ratificado con sus firmas.

Babahoyo, Octubre 19 del 2011

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. VICENTE ICAZA CABRERA.
DELEGADO DEL DECANO

Ms. ZOILA PIEDAD BASANTES.
DELEGADA DEL DECANATO

Ab. MARISOL GAIBOR G.
DELEGADA DEL CNSEJO DIRECTIVO

Lic. CRISTINA Silva Moreno
SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA
PARALELO NARANJITO

INFORME FINAL DE APROBACION DEL DIRECTOR DE TESIS

Babahoyo, Octubre del 2011

En mi calidad de DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACION SOBRE EL
TEMA:

**“LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA
VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA.”**

De MARIA ALICIA GUASHPA CARANGUI, egresada del **PROGRAMA CARRERA DE
JURISPRUDENCIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION,**
apruebo dicho trabajo práctico ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del JURADO EXAMINADOR EN EL HONORABLE
SONSEJO DIRECTIVO DESIGNE.

Dr. VICENTE ICAZA CABRERA.
DIRECTOR DE CARRERA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA
PARALELO NARANJITO

INFORME FINAL DE APROBACION DEL LECTOR DE TESIS

Babahoyo, Octubre del 2011

En mi calidad de LECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACION SOBRE EL
TEMA:

**“LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA
VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA.”**

De MARIA ALICIA GUASHPA CARANGUI, egresada del PROGRAMA CARRERA DE
JURISPRUDENCIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION,
apruebo dicho trabajo práctico ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del JURADO EXAMINADOR EN EL HONORABLE
SONSEJO DIRECTIVO DESIGNE.

Ab. CARLOS LOZANO ANDRADE.
LECTOR DETESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PARALELO NARANJITO

CERTIFICADO DE AUTORIA DE TESIS

YO, **MARIA ALICIA GUASHPA CARANGUI**, con cédula de identidad 060209555-6, estudiante del seminario de tesis, previo a la obtención del Título de Abogada, de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, declaro que soy la autora del presente trabajo de investigación Jurídica, el mismo que es Original, Autentico y personal, reuniendo los requisitos legales y constitucionales exigidos.

Todos los efectos ilegales que se desprendan del presente trabajo, es responsabilidad exclusiva de la autora.

Atentamente

María Alicia Guashpa Carangui

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación Jurídica lo dedico a Dios por ser el motor que inspira confianza en mi vida, a mis hijos por ser la razón que me motivan para seguir adelante y seguir creciendo profesionalmente, a mis padres ya que son la fuente de nuestra dedicación y esmero, las mismas que nos han incentivado y ayudado a que culmine nuestra meta trazada y anhelada: el de ser Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con el afán de servir a los demás, para resolver los problemas judiciales y extrajudiciales, apoyar y ayudar a que la administración de justicia en el Ecuador sea clara, diáfana, transparente, efectiva y oportuna, como todos anhelamos en el país

AGRADECIMIENTO

Al supremo creador de todo lo existente, a mi familia que me han incentivado a que culmine la carrera de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador y a todas las personas que de una u otra manera nos ayudaron a culminar nuestra meta trazada, con estudio, trabajo, perseverancia, esmero y sacrificio, en bien personal, de la sociedad y de nuestro país entero presento mis agradecimiento.

Agradezco de manera especial a la Universidad Técnica de Babahoyo, especialmente a los catedráticos de la **FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION**, quienes han sabido conducir mi espíritu por el camino de la luz y la sabiduría, en pos de un mejor porvenir.

De igual forma agradezco a nuestro Director de la Carrera, **Dr. VICENTE ICAZA CABRERA** por su constante apoyo en el mérito de la perfección investigativa, guía elocuente del conocimiento y la razón, quien con su experiencia ha sabido cimentar bases de trabajo, producción y desarrollo.

Gracias a todos los distinguidos amigos, que de alguna forma han contribuido en mi formación académica, con experiencias, con información, o simplemente con el deseo de buena voluntad.

INDICE GENERAL

PAGINAS PRELIMINARES	PAG
APROBACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	II
DERECHO DE AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE CUADRO.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICO.....	VIII
RESUMEN.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X

CAPÍTULO I

1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	5
1.2.-TEMA: “LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”.....	6
1.3.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.4.-DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.5.-OBJETIVOS:.....	8
1.5.1.-OBJETIVO GENERAL.....	8
1.5.2.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.6. -JUSTIFICACIÓN.....	9

CAPITULO II

2.-MARCO TEORICO.....	10
2.1.-ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	10
2.2.-MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:	10-72
2.2.1.-Fundamentación teórica.....	73
2.2.2.-Fundamentación legal.....	73
2.3.- MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL.....	73
2.4.- PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS.....	74
2.4.1.-HIPÓTESISGENERAL.....	74
2.4.2.-HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	74
2.5.-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:.....	74
2.5.1.-VARIABLES INDEPENDIENTES.....	74

2.5.2.-VARIABLE DEPENDIENTE.....	74
2.6.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.....	75-76

CAPITULO III

3. LAMETODOLOGÍA.....	77
3.1. METODOLOGÍA EMPLEADA:.....	77
3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	77
3.3. POBLACIÓN YMUESTRA.....	78
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: ENTREVISTAS, ENCUESTAS, E.....	79
3.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:	79
3.6.SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO.....	80

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	81
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS:.....	82
4.2 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	82-92
4.3 PRESENTACION; ANALISIS DE DATOS.....	93
4.4 INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	93-94

CAPÍTULO V

5.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
5.1.- CONCLUSIONES.....	95-96
5.2.- RECOMENDACIONES.....	97-98

CAPITULO VI

6.- PROPUESTA	99
6.1.TITULO DE LA PROPUESTA.....	99
6.2.JUSTIFICACION.....	99
6.3. OBJETIVOS.....	99
6.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	100
6.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	100
6.4.- METODOLOGIA.....	100
6.5.- FACTIBILIDAD.....	100
6.6.- DESCRIPCION DE LA PROPUESTA.....	101-102
6.7.- ACTIVIDADES.....	102
6.8.- IMPACTO.....	103
6.9.- EVALUACION.....	103

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION. (FORMULACION DEL PROBLEMA)

¿Cómo influyen los contratos individuales de trabajo en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana?

CAUSAS	EFECTOS	1.3 OBJETIVOS
<p>Circunstancias económicas que lo justifiquen.</p>	<p>El aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.</p>	<p>1.3.1. OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar cómo influyen los contratos individuales de trabajo en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana. <p>3.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar un estudio analítico para comprobar si existe o no quebrantamiento de los derechos de los trabajadores, durante un juicio laboral realizado en el Juzgado de Trabajo de la provincia del Guayas. ✓ Establecer ventajas y desventajas de los contratos individuales de trabajo para saber si estos influyen en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.
<p>Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.</p>	<p>Existen circunstancias económicas que no lo justifican el desequilibrio laboral</p>	
<p>Familias que dependen del trabajador</p>	<p>Van en contra de los principio constitucional del buen vivir.</p>	

1.2. TEMA

“LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y LAS REPERCUSIONES EN LA PROVINCIA DEL GUAYAS”

1.3. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA (CONTEXTUALIZACIÓN MACRO, MESO Y MICRO)

La violación de los derechos del trabajador es una realidad nacional que cada día se va incrementando, por lo tanto, se constituye en un problema que afecta a la sociedad en general. Cuando se atenta en contra de los derechos y garantías de los trabajadores se está quebrantando la ley, razón por la cual durante el transcurso de la vida republicana del Ecuador poco a poco en cada Carta Magna se ha ido ganando espacios y conquistas para la clase obrera a base de lucha, esfuerzo y constancia.

La crisis económica por la que atraviesa el país hace que se vulneren de manera indiscriminada los derechos de los trabajadores, obligándoles a estos a que acepten desempeñar una labor sin contar con todos los beneficios legales, pues de esta manera el empleador se asegura de obtener un servicio imponiendo sus condiciones; por tal motivo se busca evadir a toda costa la firma y el registro del contrato individual de Trabajo.

El Código de Trabajo en su artículo 8, estipula qué es el contrato individual de trabajo, en el capítulo IV del mismo cuerpo legal se establecen las obligaciones del empleador y el trabajador, que en muchas ocasiones, se dejan de lado permitiendo la explotación laboral. Se ha observado en el cantón Guayaquil que existe el incumplimiento de la ley por parte del empleador y del trabajador en reiteradas ocasiones, originando así una inseguridad jurídica, económica, social para ambas partes.

Por los motivos expuestos, se ha podido determinar el problema del presente trabajo de investigación para lo cual se ha estudiado y analizado los casos que se receptaron en el Juzgado de Trabajo de la ciudad de Guayaquil, con respecto a los juicios laborales que siguen los trabajadores a sus empleadores, de esta manera se puede determinar que el problema es de preocupación colectiva, pues se demuestra que en

la mayor parte de la sociedad se aplica un régimen de inequidad social, por lo que se hace necesario investigar, como influyen los contratos individuales de trabajo en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación nos da a conocer cómo y en qué medida son violentados los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana en el, específicamente en el cantón Naranjito, se debe tener presente que en la actualidad la realidad económica y social de los ecuatorianos enfrenta una grave crisis por la falta de fuentes de trabajo y la concentración de la riqueza en pocas manos, por tal motivo las obligaciones del empleador son quebrantadas y burladas, y los trabajadores por la necesidad de cubrir su alimentación, salud, vestuario, vivienda, etc. aceptan condiciones de trabajo que van en contra de las garantías que estipula la ley.

Gran parte de la población se encuentra en la desocupación; es decir la oferta de trabajo es menor a la demanda existente, permitiendo de esta manera que el empleador contrate servicios imponiendo sus propias condiciones e intereses, facilitando de esta manera la explotación laboral.

Existen muchos trabajadores que desconocen cuáles son sus derechos, ya sea porque nunca han oído hablar de ellos o por falta de información en todo caso esto influye significativamente en la economía de éstos así como en la de sus familias.

Como se dará a conocer más adelante según cuadros estadísticos es muy notorio que existen contratos que son violentados por parte de los empleadores, pero como se lo ha manifestado anteriormente por la necesidad de trabajar y llevar el pan a sus hogares los trabajadores se ven en la penuria de aceptar las condiciones que éste les imponga.

El presente trabajo investigativo está compuesto por cuatro capítulos, el primero es el Marco Referencial en el que consta su formulación, tema, planteamiento del problema, delimitación del problema, objetivos general y objetivos específicos, la justificación, el segundo capítulo es el Marco Teórico, en el que se constituye la fundamentación teórica y se desarrolla en cuatro unidades, El tercer capítulo es el Marco Metodológico en el que se detalla los métodos utilizados y la tabulación de los resultados obtenidos a través de la investigación; En el cuarto capítulo se encuentran plasmadas las

conclusiones y recomendaciones a las que se ha podido llegar después de haber desarrollado el trabajo investigativo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar cómo influyen los contratos individuales de trabajo en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar un estudio analítico para comprobar si existe o no quebrantamiento de los derechos de los trabajadores, durante un juicio laboral realizado en el Juzgado de Trabajo de la provincia del Guayas.
- ✓ Establecer ventajas y desventajas de los contratos individuales de trabajo para saber si estos influyen en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana, en el período.

LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA CON SUS CAUSAS, EFECTOS Y OBJETIVOS.

La importancia de la Defensa Pública se ha resaltado y se ha entendido que los derechos de las personas fuera o dentro del proceso necesitan ser protegidos por un abogado defensor o, en ausencia de éste, por un servicio de defensores públicos gratuito.

Su misión fundamental es garantizar el debido proceso: la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes y un juicio justo.

Todo Estado debe asegurar mediante las necesarias reformas normativas el respeto de los derechos humanos en la totalidad de la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, en especial en el campo del derecho civil, el derecho de familia y fundamentalmente del derecho Laboral, área que nos ocupa en el presente trabajo.

Debe ser una alta prioridad el reconocimiento en el ordenamiento legal y en el funcionamiento real de las instituciones públicas y de las entidades de la sociedad

civil, a los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado.

Debe ser política de todo Estado conceder una atención privilegiada a los temas de derechos fundamentales relativos al problema del acceso a la justicia en materia Laboral.

El trabajo que pretendo desarrollar, hace referencia a la necesidad de incorporar Defensores Públicos de los derechos laborales, para trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble del mínimo nacional, como respuesta a innumerables casos de trabajadores, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales.

A este respecto presentaré planteamientos que deberán contribuir al necesario debate sobre la adopción de nuevas leyes y a suscitar en la opinión pública una nueva concepción en la sociedad sobre el acceso a la justicia.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La realización de la presente investigación con el tema: LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, se justifica por cuanto la base fundamental del derecho del trabajo es el contrato individual de trabajo.

Más de una vez se ha realizado un contrato individual de trabajo, pero ¿Qué se conoce sobre él, tal vez muchos ya conozcan la respuesta pero para aquellos que no, se desea que tomen muy en cuenta esta investigación que servirá como guía tanto a profesionales en libre ejercicio de la profesión como a trabajadores favoreciendo a las partes litigantes.

Dentro de un contrato de trabajo existen normas implícitas y explícitas, es decir, al leerlo hay términos que no aparecen pero que se dan por entendido, por ejemplo en el caso de las vacaciones legales.

Para el efecto de los contratos individuales, se utiliza el primer libro, donde se hace constar normas y formas de realizarlos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ATECEDENTES INVESTIGATIVOS.- INTRODUCCIÓN.

Luego de haber realizado una búsqueda sobre estudios referentes al tema propuesto, en las diferentes bibliotecas de la ciudad de Guayaquil principalmente en la biblioteca de la Universidad Estatal de Guayaquil, se ha constatado que no existen trabajos investigativos con relación al tema de estudio, por lo que, la presente investigación es original y pertinente.

En esta investigación el tema es : **LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

2.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y LEGAL.

2.2.1.-FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

La presente investigación se fundamenta en una de las teorías del conocimiento científico, siendo ésta la corriente epistemológica del criticismo, pues la teoría, conceptos e informaciones guardan relación con el problema de investigación, las mismas que serán analizadas, reflexionadas y criticadas lo que permitirá construir un nuevo conocimiento, referente a la problemática a investigarse.

El marco teórica conceptual del presente trabajo investigativo se basa principalmente en la sección octava Trabajo y Seguridad Social en los artículos 33 y 34 de la Constitución de la República que rezan:

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social”.

Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado”.

2.2.2 RECONOCIMIENTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

La fase precolombina se desarrolló antes de la llegada de los españoles al continente americano, el incario máximo exponente del poder de nuestros aborígenes mantenía a los nativos que habitaban este territorio viviendo bajo un estricto régimen que propendía al desarrollo de la organización social y económica del imperio en el que el inca era propietario de toda la tierra, en base a una muy bien establecida organización política interna de entre los suyos, las tierras eran compartidas por todos en forma equitativa; Así, entre el inca, el dios sol y las comunas indígenas, eran quienes mantenían en constante producción la tierra. El sistema de trabajo aplicado era el colectivo realizado por toda la comunidad no existían esclavos y se desconocía algún tipo de reglamentación especial que regulaba el trabajo humano.

Con la llegada de los españoles a nuestro territorio se da inicio a la época colonial en la cual se deja sin efecto todos los procedimientos de producción aborigen y se instaura las leyes de indias, encaminadas a la explotación de las riquezas de las tierras recién descubiertas, imponiendo las mitas y encomiendas finalizado el proceso de conquista, los colonialistas instauraron un sistema de dominio, utilizando para ello a los aborígenes, en la actividad minera y agraria así como en la servidumbre de sus haciendas, sin ningún tipo de derecho que les asista eran víctimas de los abusos de los terratenientes, no se tiene reportes o datos en los que se pueda afirmar o negar el trabajo de personas con discapacidad en aquella época.

Aquiles Pérez en su obra **LAS MITAS EN LA REAL AUDIENCIA DE QUITO**, realiza una reseña histórica sumamente real de los abusos de aquel período al manifestar: “cuando el conquistador español abandonó la búsqueda de tesoros ocultos, que se trato de descubrir torturando a los indios, y que se dedicó a la posesión de las tierras, las minas y su explotación, tuvo en sus manos la masa aborigen que utilizó como fuerza motriz de sus empresas, y la empleo olvidando que el indio era un hombre, acreedor como tal, al respecto de su personalidad, y con derecho al amparo legal”.

Para entender la importancia misma de las mitas en la economía colonial es necesario dar a conocer el concepto que la Real Academia de la Lengua da a las mismas: “Repartimiento de indios forzados que se dan por tandas o remuda, para labrar minas y otros servicios, y a los así repartidos se los llama mitayos”.

La categoría de las mitas radica en su objeto, que tenía como base el reclutamiento de aborígenes para el trabajo obligatorio de minas y demás labores de esta manera los indios eran obligados al mitaje, sin que pudieran rehusarse, estos eran hombres fuertes cuyas edades comprendían entre los dieciocho y cincuenta años. Para la realización de sus labores eran trasladados desde sus lugares de origen hasta los sitios donde se encontraban las minas albergándose en lugares carentes de comodidad y dignidad.

Por su jornada de trabajo los mitayos recibían ínfimas cantidades de dinero a cuenta de salarios, cuya cuantía estaba regulada por las leyes de indias, que obviamente favorecían a los terratenientes y a la corona española, de esta manera se puede señalar a los Quintos del Rey, que consistían en la quinta parte del producto del laboreo de la mina, que debía ser cada día mayor.

Por otra parte de las encomiendas también formaron parte de la explotación indiscriminada del trabajo del aborígen americano, la Enciclopedia Wikipedia se la conceptualiza como “una institución socio-económica mediante la cual un grupo de individuos debía retribuir a otros en trabajo, especie o por otro medio, por el disfrute de un bien o por una prestación que hubiese recibido”.

Hugo Valencia Haro autor de la obra **LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL TRABAJO**, especifica que la encomienda “no fue en realidad una institución directamente relacionada con la explotación del trabajo indígena ni con la producción, pero fue muy importante en cuanto sirvió como el mejor vehículo de denominación ideológica del indígena”.

Territorios de Venezuela, Colombia y Ecuador, durante este periodo de transformación se trato de dar mayor énfasis a los derechos humanos entre ellos al de los trabajadores.

A partir del año 1830, se inicia la época republicana, con la presidencia del venezolano General Juan José Flores, sin que haya cambios que formen una relación laboral justa continuando las servidumbres en vigencia.

El Artículo 62 de la Constitución que rigió a la República naciente, disponiendo que: “Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescriptos por la Ley”.

Sin embargo, es menester indicar que en la Primera Carta Magna los campesinos estaban considerados como incapaces legalmente de actuar por si mismos frente al derecho, los provee de “tutores” y “padres naturales”. Así lo dice textualmente el Artículo 68: este congreso constituyente nombra a los venerables curas, párrocos por tutores y padres naturales de los indígenas, excitando su ministerio de caridad a favor de esta clase inocente, abyecta y miserable.

Este nombramiento de representantes legales tiene su respaldo en la misma Constitución, pues para poder ser ciudadano y sujeto de derechos se requería:

1. Ser casado o mayor de 22 años.
2. Tener una propiedad raíz, valor libre de 300 pesos, o ejercer alguna profesión, o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente doméstico o jornalero;
3. Saber leer y escribir.

La herencia de egoísmo y ambición desmedida de una sociedad elitista continuó con los abusos e injusticias que impuso el sistema jurídico favoreciendo a ciertas clases sociales a los que se les permitía seguir manteniendo grandes extensiones de tierras en pocas manos como a los hacendados que de generación en generación se convertían en verdugos de sus trabajadores los cuales sufrían continuas vejaciones a su honra e integridad.

El Ecuador se ha caracterizado por tener hombres de espíritu noble que luchan por buscar mejores días para su gente, de tal modo que a pesar de haber transcurrido muchos años se buscaba un mejor sistema para regular las relaciones laborales.

En el periodo Presidencial el General José María Urbina como Jefe Supremo de la República, el 21 de julio de 1958 se proclama la manumisión de esclavos, la misma que fue decretada como Ley por La Asamblea Nacional, el 18 de septiembre de 1852, en concordancia con la una disposición constitucional de 1845 en la que se dispone que: “Nadie nace esclavo de la República, ni puede ser introducido en ella en tal condición sin quedar libre”. Así también tenemos la supresión del Tributo de indios, declarada por Vicente Rocafuerte.

El 5 de junio de 1895 se da en Guayaquil la revolución dirigida por los liberales dirigidos por el General Eloy Alfaro, el mismo que fue proclamado como jefe supremo, al ser el máximo representante del liberalismo en su período se instauraron varias

normas y leyes en beneficio del pueblo y se construyeron magnificas obras como por ejemplo el ferrocarril que sirvió para mejorar el transporte y el comercio y dar más trabajo a la gente.

Después de varios años de lucha en el año de 1916, esto es, el 11 de Septiembre, se dictó la primera ley obrera, en la que se establece la fijación de la jornada de ocho horas diarias de labor, seis días por semana, quedando exentos de trabajo en los días domingo y fiestas legales, se regularon también, la bonificación por horas excedentes en las jornadas diurna y nocturna, así como el servicio de turnos, preceptúa también las modalidades del desahucio en el contrato de trabajo, estableciéndose la notificación con treinta días de anticipación a la finalización del mismo, bajo prevención del reconocimiento de daños y perjuicios (lo que hasta nuestros días sigue en vigencia. En la presidencia de José Luís Tamayo se dicta la segunda ley obrera, el 22 de septiembre de 1921 y su reglamento el 29 de abril de 1922, la que se caracteriza por diferenciar a los obreros, jornaleros y patronos, incluyéndose al estado y a entidades de derecho público.

Establece la equivalencia entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional; se regulan las indemnizaciones a las que tendría derecho el trabajador en caso de incapacidad total, parcial o muerte. Se reconoce a favor del patrono el caso fortuito, la fuerza mayor y la negligencia del trabajador, también determina el tiempo para la prescripción de las acciones provenientes de una relación laboral y estipula los procedimientos y competencia para las acciones legales correspondientes primera huelga general de trabajadores en Guayaquil que dejo más de mil hombres muertos debido a la cruel represión de la que fueron objeto por parte de la guardia nacional.

Después de este cruel suceso el Partido liberal, realiza compromisos de expedir normas reglamentarias y legales para los conflictos de trabajo; estableciendo tribunales de conciliación y de arbitraje entre patronos y obreros; dando mejores condiciones para los trabajadores. Tras la revolución Juliana y el asenso al poder del Dr. Isidro Ayora se emitió una serie de Decretos y Leyes conocidos como la Legislación Social Juliana de entre las cuales se destaca:

- 1.-** La creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, que regularía las cuestiones relacionadas con el trabajo, sanidad, higiene, previsión y otros, quedando de esta manera establecidos cuadros de administración en donde se controlaría la legislación laboral.

2.- Se crea la Inspección General de Trabajo, mediante Decreto número 24 del 13 de julio de 1926, para que vigile de cerca la situación del trabajador ecuatoriano; y su Trabajo adscrita al Ministerio de Previsión Social, para reglamento en el Decreto 31 del 29 de julio de 1926.

3.- En el año 1926, según Decreto número 25 se organiza la Junta Consultora del que examine la problemática del trabajo en todo el territorio nacional.

4.- Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo se dicta el 24 de marzo de 1927, en la misma que obliga a los empresarios a asegurar a sus trabajadores, de la misma manera impone preceptos para que los lugares de trabajo gocen de condiciones aptas para su realización, de este modo también se prohíbe contratar a las mujeres y a los menores de 18 años de edad para trabajos peligrosos. El artículo sexto de este mismo cuerpo legal garantiza estabilidad la laboral a la mujer embarazada, a más de licencia remunerada con el 50% del salario, cuatro semanas antes y seis semanas después del parto.

5.- El 6 de octubre de 1928, se expide la Ley de Contrato Individual de Trabajo, como base sólida del nuevo ordenamiento jurídico laboral, hasta la expedición del Código de Trabajo, en que se destaca el contrato de trabajo y se establece sus clases y la necesidad que sea por escrito. Se delimita la duración máxima y el tiempo en que se ha de pagar el salario, por el servicio o el precio por obra; Las causas y condiciones para la terminación del contrato y su suspensión; A quienes deben autorizar el trabajo de menores y quienes son consideradas personas capaces para contratar; El tiempo para la prescripción de las acciones provenientes del contrato; Se limita el embargo de los salarios; Se regula las causas por las cuales el trabajador puede ser despedido y enumera las razones por las que éste puede legalmente abandonar su trabajo; En caso de muerte del patrono o quiebra de éste, concede la calidad de crédito privilegiado a lo adeudado al trabajador; En cuanto a la responsabilidad surgida en una relación laboral, se instituye la solidaridad patronal.

El Primer Código del Trabajo se consignó el 5 de agosto de 1938 por el General Alberto Enríquez Gallo debido a sus ideales socialistas, el mismo que es declarado vigente por la Asamblea Constituyente y se promulga en los Registros Oficiales números 78, 79, 80 y 81 de los días 14 al 17 de noviembre del mismo año, realizado en base a las ideas de hombres representativos de partidos progresistas democráticos del Ecuador éste código elimina el desorden, la confusión y la serie de normas laborales dispersas reúne casi toda la legislación en materia laboral, el mismo que contenía 613 artículos, subdivididos a través de 8 títulos con el Título Preliminar, como introducción y disposiciones declarativas de derechos. El Título I referente al contrato

individual del trabajo; el Título II se refiere al contrato colectivo; el Título III versa sobre las modalidades de trabajo, las que no están, contempladas en su totalidad; el Título IV describe a los riesgos de trabajo; el Título V enfoca las asociaciones de trabajadores y conflictos colectivos; el Título VI regula la organización, competencia y procedimiento de los conflictos individuales de trabajo, también se ajusta a la administración nacional del trabajo, determinando sus funciones y las de las principales autoridades como del ministro del trabajo, director y subdirector del trabajo, la inspección; Título VII versa sobre la prescripción y sanciones que pueden imponer las autoridades administrativas y jurisdiccionales, este Título ha sido considerado por varios tratadistas del Derecho Laboral Ecuatoriano, como un simple decorativo por su impracticabilidad.

En lo posterior a la publicación del código de trabajo se han dado múltiples transformaciones en beneficio de la clase obrera actualizando los derechos de la clase trabajadora en la búsqueda de nuevas conquistas, consiguiendo logros dignos de destacarse, los que han permitido la conmemoración de hechos importantes como el gran movimiento de masas del 28 de mayo de 1944, así como también la conformación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE).

La Asamblea Constituyente de 1945, reunida para dictar la Décimo Quinta Constitución, intercala en la sección quinta el artículo 148 que trata del trabajo y de la previsión social el referido artículo señala:

“El trabajo en sus diferentes formas es un deber social que goza de la protección de la ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

El estado utilizará los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella. La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico sistemático”.

Después de la promulgación de este primer código se han realizado varias reformas a la codificación original del Código de Trabajo entre las mismas se tiene:

- ✓ Inclusión del contrato de trabajo por horas y la unificación salarial, publicada en el suplemento del Registro Oficial N. 34 del 13 de marzo del 2000.
- ✓ Reformas al artículo 113 sobre el derecho a la Décimo Cuarta Remuneración; publicada en el suplemento del Registro Oficial N. 117 del 3 de julio del 2003.

- ✓ Interpretación al art. 113 referente al cálculo para el pago de la Décimo Cuarta Remuneración, publicada en el suplemento del Registro Oficial N. 689 del 23 de octubre del 2002.

- ✓ Establecimiento del Procedimiento Oral en los Juicio Laborales, publicado en el Registro Oficial N. 146 de 13 de agosto del 2003.
- ✓ En el suplemento del Registro Oficial N. 167 del 16 de diciembre del 2005.

2.2.3. DEFINICIÓN SEGÚN VARIOS AUTORES

Cada tratadista de esta amplia e importante rama del Derecho ha formulado su concepción, según su perspectiva coincidiendo las definiciones en casi todos los casos, en su real delimitación.

El doctrinario Miguel Bermúdez Cisneros, lo define como “un conjunto de normas que tiene por objeto conservar la necesaria protección en las relaciones esenciales a la vida social humana; atribuyendo previamente a cada uno lo suyo y la garantía de serlo dado o respetado por los demás”.

El maestro Krotoschin define: “El conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas), destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas la ramificaciones que nacen de esta relación”.

El autor Rafael Caldera, lo define como aquel "Mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración".

2.2.4. QUÉ ES EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Art. 8 del Código del Trabajo dice:

“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

2.2.5. QUIENES INTERVIENEN EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato es un acuerdo en el que intervienen dos partes para dar, hacer o no hacer algo, puede ser en forma verbal o escrita, de conformidad con la Ley; al hablar del

contrato de trabajo se destacan dos elementos personales y constitutivos, dos sujetos fundamentales conocidos como el EMPLEADOR y el TRABAJADOR, quienes van a ser normados por lo que estipula el Contrato de Trabajo y las Leyes que sistematizan la relación laboral.

2.2.5.1. EL TRABAJADOR

“Se considera como trabajador a la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato ya expreso o tácito”.

No se puede considerar trabajador a la persona jurídica o abstracta, pues no puede ejecutar por sí una prestación de servicios.

“Se conoce como trabajador a quien trabaja, todo aquel que realiza una laboral socialmente útil. Laborioso aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico, e intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil aun cuando no logre resultados”.

El vínculo laboral es bilateral, por lo tanto implica una doble obligación, o dicho de otra manera unas obligaciones recíprocas; reconociendo una serie de obligaciones a cargo de los trabajadores, sin las cuales no sería posible la existencia de una relación laboral justa, estas disposiciones legales son de orden público.

2.2.5.2. EL EMPLEADOR.

En el manual para Afiliados y Patronos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), llama de manera general patrono, a “la persona o entidad de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”.

Sin embargo la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ha permitido que paulatinamente los países miembros vayan desterrando de sus legislaciones laborales en el término “PATRONO” por encerrar éste un cierto contenido en opresión e injusticia para la clase trabajadora, como sostiene Valencia Haro. De todas formas, de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.

En el marco del contrato laboral, puede intervenir en calidad de empleador ya sea una persona natural o física, o una persona jurídica o abstracta, como una sociedad civil o mercantil, una entidad pública o semipública y en general, cualquier otro tipo de persona jurídica.

Entre los artículos del Código de Trabajo que hacen mención al empleador y su clasificación se tienen los siguientes:

Art.- 293 que reza: “El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices”.

El artículo 274 del mismo código, reza: “Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

El empleador privado, se halla tácitamente conceptuado en el Artículo 313 ibídem, que dice: “Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este código”. Se colige que quienes contraten los servicios de estos trabajadores, se convierte en empleadores privados, sean personas jurídicas o naturales.

El artículo 332 del mismo Código del Trabajo, conceptúa el Empleador Agrícola, como: “el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Mientras que el Artículo 145 de la Ley de Seguridad Social, reconoce a los empleadores de la construcción, en los siguientes términos: “Son empleadores de la construcción los que contratan servicios de los trabajadores de esta rama o mandan a ejecutar una obra de edificación de inmuebles, por cuenta propia o ajena”.

La realidad del trabajador no variará en cuanto al sometimiento, mucha veces incondicional, al que tiene en sus manos el poder económico, denomínese como se lo quiera denominar.

Nuestra legislación laboral, haciendo eco de las sugerencias de la O.I.T., ha omitido el término patrono, conceptuándolo en el artículo 10 del Código de Trabajo, en la siguiente forma: "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden la cual se ejecuta la obra o quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

2.2.6. OBJETO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El objeto de todos los contratos individuales de trabajo es crear obligaciones.

Las obligaciones originadas en el contrato de trabajo son la de prestar un servicio personal subordinado a cargo del trabajador y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio a cargo del patrono.

Además de las obligaciones de "dar y hacer", existen otras que conllevan una prohibición, como por ejemplo, la de que el empleador exija al trabajador obligaciones de carácter político o religioso; también, puede ser lo contrario de que el trabajador se presente en su puesto de trabajo en estado de embriaguez.

2.2.7. REQUISITOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En todo contrato escrito deben consignarse necesariamente, cláusulas relativas a:

- 1.- La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- 2.- La manera como ha de ejecutarse, si por unidades de tiempo, si por unidades de obra, por tarea, a destajo, etc.
- 3.- La cuantía y forma de pago de la remuneración.
- 4.- El tiempo de duración del contrato.
- 5.- El lugar en el que debe ejecutarse la obra o el trabajo.
- 6.-La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

2.2.8. ELEMENTOS DEL CONTRATO

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundamentales que tipifican el Contrato Individual del Trabajo, y cuya no presencia,

en el marco de la relación, hará que ésta sea de otra índole, ya civil o mercantil, pero menos laboral. Estos requisitos son:

1. Acuerdo de voluntades
2. Prestación de trabajo
3. Dependencia
4. Pago de remuneración

2.2.8.1. ACUERDO DE VOLUNTADES

La relación laboral surge de un acuerdo entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desenvolverá la relación de trabajo. Sin embargo, si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas, las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como "dirigismo jurídico" y dice relación, tan sólo por citar algunos casos, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones.

Por lo tanto se puede decir que el elemento esencial se produce a través de un compromiso libre y voluntario entre las partes el Empleador y el Trabajador sin que exista intimidación o fuerza, desapareciendo así el carácter de forzoso, respetando el principio de libertad de trabajo y contratación, las partes son las que determinan la manera en que se desempeñará y desarrollará la relación laboral; siempre respetando las disposiciones y normas de carácter obligatorio.

El intervencionismo del Estado, nada tiene que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador.

Toda relación de trabajo presupone un contrato tácito. La existencia de una relación de trabajo entre actor y demandado ha sido suficientemente demostrada, con prueba testimonial aunque no haya presenciado la celebración del contrato de trabajo verbal o

escrito entre los litigantes, los testigos saben por qué les consta que ha servido el demandante, como chofer del demandado.

EL CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES PRESUPONE LA CONCURRENCIA REAL DE VOLUNTADES.- “Tercero.- El contrato de servicios personales presupone la concurrencia real de voluntades entre quienes lo ajustan, con el objeto de generar la dependencia jurídica que le es característica y la retribución que debe satisfacer al trabajador, según el convenio, la ley, el pacto colectivo o la costumbre. En el presente caso, al no haberse demostrado plenamente que Juan haya prestado sus servicios personales a órdenes de Víctor, realizando las labores que determina en el libelo de la demanda, lo cual determina la inexistencia de una relación laboral, nos lleva a la conclusión que las indemnizaciones puntualizadas en el libelo de la demanda se hallan desposeídas de todo fundamento.

CONTRATO DE TRABAJO.- Segundo: Según la doctrina y nuestro Código del Trabajo, para que exista contrato de trabajo, es necesario la relación de dependencia del trabajador hacia el patrono, trabajo lícito y la remuneración.

En la especie, el actor Moneada estaba en la obligación jurídica de justificar la relación que invoca, esto es la laboral, lo que no ha alcanzado ya que, como bien lo analizan los falladores de la 2a instancia, la prueba testimonial a la luz de la sana crítica, no es suficiente, no solamente porque lo de Domínguez es referencial y lo de Saldarías Acosta a pesar de que asegura haber sido compañero de trabajo del demandante, no es suficiente razón de sus dichos, tanto más que aparece del proceso que la hacienda Bellavista en donde funciona la piladora de que trata la demanda fue embargada en 1971 por el Banco Nacional de Fomento hasta el 1985 que se pagó la deuda, y que la piladora San Rafael es de propiedad de Córdova, persona distinta a la demandada llamada A. Córdova”.

2.2.8.2. PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Técnicamente la prestación del trabajo constituye el OBJETO DEL CONTRATO. En razón del contrato -expreso o tácito- establece la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de recíprocas obligaciones; para el primero el pago de la remuneración, y para el segundo, constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que por cierto, es personalismo e indelegable tal como lo determina el Art. 8 C. del T que quiere decir

que la persona que se compromete en calidad de trabajador, ha de ejecutado el trabajo en forma directa, personal, la ley contempla dos únicas situaciones que admiten la posibilidad de delegar el trabajo y que se encuentran contempladas en los artículos 77 y 272 de la Codificación del Código del Trabajo, referentes al trabajador que maneja fondos; o, cuando del empleado doméstico se trata.

Desde luego, existen circunstancias, o más propiamente se establecen relaciones interpersonales en las que, a pesar de darse la prestación de un servicio o el desarrollo de una actividad, éstas no implican de manera alguna una relación jurídica de trabajo.

2.2.8.2.1. JURISPRUDENCIA

No existe relación laboral en los servicios prestados por una religiosa en su convento y para su propia institución. Se trata, como ya lo señalamos, de una sentencia ecuatoriana pronunciada el 3 de diciembre de 1956 (Juicio Lidia Dávalos vs. Sor Inés Jiménez de la Congregación SS.CC).

“CONTRATO DE TRABAJO Y DEPENDENCIA RELIGIOSA.- X demanda A por trabajos realizados en la Institución llamada la “Iglesia de Cristo”. A manifiesta que no le conoce a X pues es recién llegado al Ecuador y niega los fundamentos de la demanda.- X no ha determinado en su demanda cual fue el trabajo por él realizado, pero de lo que consta de autos aparece que fue predicador, miembro activo de la organización religiosa, función que no encuadra dentro de ninguna de las modalidades del Código de Trabajo, que presuponen un convenio por el cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, técnicos y materiales por una retribución, características que no son dables encontrar en funciones netamente religiosas. Se rechaza la demanda por no haber relación laboral”.

TRABAJO DE LA CONVIVIENTE.- NO HAY RELACIÓN DE TRABAJO EN LAS LABORES DE LA CONVIVIENTE: N.N., ha justificado haber mantenido relaciones sexuales y convivido maritalmente con ella, precisamente en lapso que según la demandante tuvo la prestación de servicios, lo que se desprende de la contestación dada a la pregunta en la que indica que tuvo una hija del declarante y que a la fecha está en la edad de 7 años más o menos.- Tercero.- Con la susodicha prueba el demandado ha justificado a plenitud que la N., no fue su empleada privada sino su conviviente, lo que, como bien anota el fallo de segundo grado desnaturaliza los elementos que

configuran el contrato individual de trabajo y obviamente vuelve improcedente la demanda.

TRABAJO DE HIJASTRO.- FALTA DE RELACIÓN LABORAL:

a.- La relación contractual de hijastro criado por su padrastro, para con éste, no contiene contrato de trabajo.

b.- A efectos de determinar la relación entre actor y demandado y si cabe encuadrar en la categoría laboral, se examinan los siguientes pasajes procesales.

c.- Los testimonios de V.A.O., quienes coinciden, cada uno en sus respectivas deposiciones, en reconocer el hecho de que el actor fuera criado desde muy tierna edad, por su padre en unión del demandado y por lo mismo, al actor ambos han dispensado el trato de miembro de familia.

d.- El actor ha prestado su contingente personal en favor o beneficio no solamente de su padrastro sino de la sociedad conyugal que la progenitora ha formado con éste, siendo ella partícipe de la misma, a virtud de lo dispuesto en el numeral quinto del artículo 157 del Código Civil, por lo cual el trabajo del actor, como así él lo califica, ha redundado en bien de la sociedad conyugal. Aún más, este hecho desvanece la sujeción del actor a horario y tarea, signos propios de la dependencia de jornalero hacia patrón.

e.- el actor admite en su libelo el haber recibido almuerzo donde su padrastro y esta admisión significa que el actor habitaba con su madre L.R., esto es, en el hogar del demandado... el artículo 248 (actual 279) del Código del Trabajo en donde se define al trabajo familiar como aquel que se ejecuta por varios miembros de una misma familia, bajo la dirección de uno de ellos, habitando todos en una misma casa, sin que alguno sea asalariado.

f.- Así, pues, resulta configurada la relación que hubo entre actor y demandado en el tipo o categoría del artículo ya citado y bajo esta situación, no ha mediado entre ellos relación laboral”.

2.2.8.3. DEPENDENCIA

Es empleador y la obligación del trabajador, la única que puede nacer de un negocio jurídico.

La relación de dependencia o subordinación “consiste en la facultad del empleador para dar órdenes en algunas ocasiones y en otras en la sola posibilidad de darlas y en todos los casos, la de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando juzgue oportuno;

o lo que es lo mismo, en la facultad reservada al patrono, aunque pueda delegarla, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él”.

Sin embargo la subordinación técnica y la económica, por si solas, no justifican la facultad del empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador, en efecto tiende constantemente a desaparecer esta subordinación, tratándose de trabajadores especializados, la Corte de Casación, en más de tres fallos, esto es como precedente obligatorio, sostiene que “No hay dependencia o subordinación laboral en empresario y un profesional liberal o universitario porque aquel no puede ordenarle o guiarle cómo ha de hacer su trabajo, de abogado, médico, científico...” la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o el de sociedad.

La subordinación o dependencia se perfecciona en el sentido de que quien recibe el trabajo lo remunera, imparte órdenes sobre el que presta los servicios de tal manera el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empleador o empresario sobre las normas y organización de la empresa, el lugar, tiempo, explicaciones y forma de ejecución del trabajo. Esta dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador puede ser técnica-industrial, económica, o jurídica que es la que tipifica y se deriva del contrato, justifica por si misma la facultad del

2.2.8.4. PAGO DE REMUNERACIÓN

Viene a ser otra de las piezas claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo; pues su ausencia determinará que exista una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación estrictamente laboral; tal como cuando por situaciones de amistad o vecindad de un individuo se ofrece, por citar una ejemplificación, a colocar un foco, a instalar una lámpara, etc.

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, surge el elemento "retribución" del contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo, remuneración, estipendio y que, viene a ser el objeto del pacto para el trabajador, quien persigue el pago de una remuneración.

El Art.3 del C. del T. Inciso tercero dice “todo trabajo debe ser remunerado”, el Art. 13 del C. del T. estipula las formas de remuneración. La cuantía de la remuneración pueden fijar libremente las partes en el contrato, pero en ningún caso inferior a la básica, de lo contrario será nula.

2.2.8.4.1. JURISPRUDENCIA

A.-“CONTRATO DE TRABAJO. ELEMENTOS.

B.-LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN.

Que consiste en la facultad del empleador para dar órdenes en algunas ocasiones y en otras en la sola posibilidad de darlas y en todos los casos, la de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando juzgue oportuno; o lo que es lo mismo, en la facultad reservada al patrono, aunque pueda delegarla, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él.

Esta concepción jurisprudencial guarda idéntica apreciación con la sentencia que nuestro mismo Tribunal lo dictará ulteriormente, la que recogida en los mismos términos ha sido plasmada en la obra invocada.

ENCARGADO DE LA VENTA DE UN INMUEBLE.- NO ES UN CONTRATO DE TRABAJO POR FALTAR LA DEPENDENCIA.- Vistos: El Art. 8 del Código del Trabajo define al contrato individual de esta naturaleza, determinando los requisitos indispensables para que tal evento se produzca; a saber: **a).**- La prestación de servicios lícitos y personales; **b).**-Bajo la dependencia de aquél que se beneficia con la fuerza del trabajo; y, **c).**-Por una remuneración establecida por el convenio...- El contrato celebrado el 2 de abril de 1980 entre la parte protagonista de esta contienda judicial, ante el Inspector del Trabajo y por el cual el demandante Q.P., se ha comprometido a conseguir clientes a fin de que los demandados puedan vender su propiedad denominada "Santa Ana", reconociendo a favor de aquél la cantidad de ciento veinte mil dólares 'al instante de vender toda la propiedad, corriendo de su cuenta los gastos de publicidad, programas especiales de información, contabilidad, organización de grupos de interesados y otros asuntos relacionados con la venta³, por más que haya sido celebrado ante la Autoridad Laboral respectiva, NO puede ser considerado como un contrato de trabajo, dado que falta un requisito sin equanon, cual es el de la dependencia; pues el accionante para hacerse acreedor a la recompensa establecida, debe procurar interesados en la compra, ejercitando, a esa finalidad, los recursos

que considere necesarios, sin depender la labor de la dependencia directa ni indirecta de los demandados, ni de sus instrucciones y menos de su vigilancia, por lo expuesto, se desecha la demanda.- 29-IX-198L- Juicio Herbert Quinzo Parreño-José Rogelio Torres y otra.

A este respecto contamos con una sentencia igualmente justa y que desnuda una verdad utilizada a manera de tinterillada una y mil veces. La sentencia actual y que la disponemos de primera mano en una de las últimas Gacetas Judiciales, como órgano de la Excma. Corte Suprema de Justicia, determina:

CONTRATO DE TRABAJO.- LIMITASE LO LITIGIOSO A LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN, SI COMERCIAL O DE TRABAJO.

Mariana Espinosa Carpió presenta demanda laboral en contra de su empleador Dr. Claudio Mena Villamar; y, actora y demandado interponen el recurso de tercera instancia; la Sala para resolver hace las siguientes consideraciones: no contrariada la relación jurídica entre actora y demandado, lo litigioso limitase a la naturaleza de aquella si comercial o de trabajo. La contratación simulada para ocultar una relación de trabajo, procura identificar el nexo jurídico con una figura legal distinta a aquella; sin embargo, tal actitud engañosa no se disimula en la práctica donde el interesado en aquella no puede despojarse del control, que en este caso demuestra dependencia, ni de la dirección de su propio negocio, por lo que toda venta se hace a nombre de su empresa y a su favor se suscriben las obligaciones documentarías. La naturaleza comercial de la relación, alegada por el demandado, como la responsabilidad por los actos de comercio, no es presumible, cuando se antepone, como sucede en la especie, la afirmación de una relación de trabajo, este alegato requiere prueba capaz y suficiente que no aparece en el proceso.

La relación laboral entre la actora y el demandado, fluye del examen de este proceso, con la aplicación de las reglas de la sana crítica en la valoración de las pruebas. Respecto de la remuneración, la accionante afirma que su remuneración ha sido cubierta con comisiones que ella señala, sin que de su juramento deferido, ni de la prueba actuada sea posible determinar su monto, entendiéndose ante esta omisión, que ha percibido por las comisiones no menos del salario mínimo vital, puesto que, de acuerdo con el Código del Trabajo, la remuneración puede consistir en una participación, siempre que su monto no sea inferior al salario mínimo vital; por lo expuesto se ordena que el demandado pague”.

2.2.9. IMPORTANCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La importancia que posee es de naturaleza especial y propia, diferente a otros tipos de contratos. Entraña la incorporación de un trabajador a una entidad que tiene como fin una actividad económica, social, cultural, de producción o servicios, y esta incorporación no se produce por un vínculo de asociación, sino a través de la vinculación laboral.

Según definen los especialistas y nuestra legislación, el contrato de trabajo formaliza la relación laboral con la entidad y mediante su suscripción, el trabajador se compromete a ejecutar un trabajo en una ocupación o cargo determinado, y a observar las normas de disciplina.

Por su parte, la administración se obliga a pagar un salario al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y los demás derechos laborales contenidos en la legislación, el convenio colectivo y el reglamento interno de la entidad.

El contrato de trabajo debe concertarse por escrito y el trabajador debe recibir una copia. Se debe destacar que excepcionalmente, puede realizarse un contrato de forma verbal, cuando se trata de situaciones emergentes en cosechas y servicios, pero luego debe formalizarse por escrito.

También es procedente señalar que en el contrato, las obligaciones recíprocas de ambas partes son interdependientes, pues el incumplimiento de sus obligaciones por una de las partes, justifica por parte de la otra, la resolución o terminación, lo cual significa que si durante el transcurso del contrato no se realiza el trabajo, no se debe la remuneración o salario.

“Tanto por el movimiento sindical como por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se realizan con sistematicidad fuertes acciones de inspección, con el objetivo de detectar y subsanar las violaciones que en materia de contrato de trabajo subsisten en las entidades del país, principalmente, en los referidos a tiempo determinado, pues a veces se vulneran sus principios y originan serias lesiones a los derechos laborales del trabajador”.

El contrato de trabajo es de crucial importancia, tanto para el trabajador como para la entidad. De ahí que todo deba marchar por el orden legal previsto, a fin de que

responda a los intereses del centro, pero también proteja al trabajador y no sea objeto de cultivo de infracciones laborales por su inadecuada utilización.

2.2.10. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La doctrina laboral ha determinado características especiales en los contratos individuales de trabajo:

- a) Principal
- b) Consensual
- c) Bilateral
- d) Oneroso
- e) Conmutativo
- f) Solemne
- g) Nominado

Principal: El contrato de trabajo es principal porque no requiere de otro acto o declaración de voluntad para tener validez jurídica propia en la legislación.

Consensual: El contrato de trabajo es consensual en razón de que sólo requiere el simple consentimiento o acuerdo del trabajador y empleador, para que se perfeccione y tenga plena validez jurídica.

Bilateral: En el contrato bilateral nacen obligaciones recíprocas entre las partes que suscriben el contrato de trabajo.

Oneroso: El contrato de trabajo es eminentemente oneroso, por cuanto las partes que lo forman buscan cada una beneficiarse de él.

Conmutativo: Es conmutativo por cuanto cada parte se obliga a dar una cosa equivalente a la de la otra parte, una actividad por un pago equitativo. Ejemplo: el empleador se compromete a pagarle al trabajador determinado salario, y el trabajador, a su vez, se compromete a trabajar con el empleador durante un tiempo determinado.

Nominado: El contrato de trabajo tiene nombre específico y un objeto determinado, el cual es la realización de un servicio, el trabajo a cambio de una remuneración.

Solemne: El contrato de trabajo al celebrarse debe cumplir requisitos de acuerdo al derecho laboral ecuatoriano.

2.2.11. CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO EXPRESO.- Cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, manifiestan su voluntad de contratar y especifican los términos en que lo hacen, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. Art. 12 inc. I C. del T. en el primer caso el contrato se denomina verbal y en el segundo escrito.

CONTRATO VERBAL.- Es aquel en el que las partes establecen las condiciones del contrato o la relación laboral de palabra y no dejan de ello constancia por escrito; aunque el Código no prescribe cuál ha de ser el contenido verbal, es lógico que el acuerdo de la partes ha de referirse a la clase de labor que va realizar con estricto apego a los elementos esenciales del Art. 8 C. del Trabajo.

El silencio o la omisión de uno o varios asuntos contemplados en el Art. 21 C. del T. no es causa de nulidad del contrato verbal, en este caso y sobre tales materias.

CONTRATO ESCRITO.- Es aquel en el que las partes acuerdan las condiciones y las consignan por escrito, nuestra legislación establece implícitamente el principio de libertad de los contratantes en la forma que a bien tengan la única excepción es observar la forma escrita en determinadas clases de trabajo o categorías de trabajadores.

El contrato escrito puede ser redactado y firmado por los interesados sin intervención de autoridad alguna, o por instrumento público, con las formalidades legales e inscritas en la inspección del trabajo y a falta de esta en el juzgado del trabajo de la provincia donde se celebre el contrato.

El Inspector o en su caso el Juez del trabajo, lo harán constar en un libro especial y conferirán copia, en cualquier tiempo a la persona que la solicite (Art. 18 y 20). En todo lo demás se sujetarán a las disposiciones legales que rigen para el contrato escrito por mandato de la ley.

Los contratos que versan sobre trabajos que requieren de conocimientos técnicos, dispone el Art. 19 C. del T. literal a) la ley no se refiere a celebrar por escrito los

contratos con los técnicos que tenga título que le acredite como especialista en determinada ciencia o arte, basta que el trabajo encomendado al trabajador requiera de los conocimientos especiales de tal ciencia o arte, que demande el trabajador esos conocimientos adquiridos en la práctica, autoformación en muchos campos.

De conformidad a las reformas promulgadas en el R.O. No. 250 del 13 de abril del año 2006, debe celebrarse por escrito los contratos que celebren los adolescentes mayores de quince años, incluidos los de aprendizaje.

De acuerdo con el Art. 21 del C del T, en el contrato escrito deben constar las cláusulas referentes a:

- ✓ Lugar y fecha en que se firma el contrato;
- ✓ Nombres de los comparecientes: del empleador o representante legal de la empresa y del trabajador (si este fuese menor de edad, intervendrá también quien autoriza el contrato).
- ✓ La clase o clases de trabajo objeto del contrato que, para evitar posteriores controversias, se fijará en forma precisa, completa e inequívoca, aunque la falta de estipulación sobre este asunto no es causa de nulidad, basta con determinar la clase de trabajo de manera genérica mediante la mera enunciación de la profesión u oficio del trabajador. La manera de cómo ha de ejecutarse la obra o el trabajo.
- ✓ La cuantía y forma de pago de la remuneración, sea salario (diario o semanal), sueldo (quincenal o mensual), por unidad de obra o por tarea; en esta cláusula se debe incluir los porcentajes o formas en que se pagarán las comisiones, cuando fuere el caso.
- ✓ El tiempo de duración del contrato: por tiempo fijo o por tiempo indefinido; en el contrato de obra cierta el plazo de entrega; en el contrato eventual la duración no excederá los seis meses, ni tres meses en los de prueba, ni treinta días en los ocasionales.
- ✓ El lugar donde debe ejecutarse la obra o trabajo, se estipulará la posibilidad de que el trabajador deba trasladarse a otro lugar a cumplir su labor, si fuere el caso.
- ✓ La fijación del horario correspondiente, la modalidad que el trabajador tomará sus días de descanso semanal obligatorio y vacaciones.
- ✓ La declaración si establecen o no sanciones, de no estipular se podrá imponer solo las previstas en la ley y el reglamento interno y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

CONTRATO TÁCITO.- En el Art. 22 C. del T. se manifiesta que “en los contratos tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los contratos colectivos, los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate. En general, agrega, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos”.

El Art. 12, inciso 2º, dispone “a falta de estipulación expresa, se considerará tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.

El contrato de trabajo tácito surge de donde nada se ha pactado, sino que hay simple aceptación de que el trabajador entre a la empresa o negocio a prestar sus servicios bajo dependencia.

CONTRATO A SUELDO.- Es cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, que en ningún caso puede ser mayor de un mes Art. 13 inciso I y Art. 83 C. del T., el sueldo es por meses, sin suprimir los días no laborables para percibir la remuneración pactada no depende de la realización de cantidad alguna de trabajo, sino del transcurso del tiempo para el que se ha estipulado el derecho a la remuneración correspondiente de un mes de labor, esta remuneración es generalmente en las instituciones públicas a los empleados; es costumbre en las empresas privadas que las partes pueden pactar una remuneración de tipo mensual se pague cada quincena.

Así mismo, cuando se celebra un contrato a sueldo con un obrero, la remuneración debe pagarse en plazos no mayores de una semana, para lo cual se dividirá la remuneración mensual para los días del mes, laborables y no laborables, y en cada semana se pagará ese cociente multiplicado por siete, a cambio de cinco jornadas de labor.

CONTRATO POR JORNAL.- Se perfecciona cuando la remuneración se pacta tomando el día como base cierta unidad de tiempo, en este caso por jornadas de labor. La remuneración se puede pagar acumulativamente hasta por el plazo de una semana, plazo que no podrá excederse. Art. 13 C. del T. inc. I. y Art. 83, por pagarse generalmente cada semana se denomina “semana integral”.

Sin embargo aunque en el contrato a jornal se pacte la remuneración por cada día de trabajo, cuando se trate de labores estables y permanentes deben pagarse siete jornadas por cada semana de trabajo que se componen de cinco jornadas de trabajo y dos de descanso. Esta es la remuneración regular de obreros o jornaleros, de tratarse

de labores no estables ni permanentes, no necesarias de manera habitual, si labora menos de cuatro jornadas porque ya no son necesarios sus servicios, éste tiene derecho únicamente a las jornadas trabajadas, este tipo de contrato no exime al patrón de sus obligaciones sociales para con el trabajador la jornada puede ser de una o más horas pero no más de ocho horas diarias.

CONTRATO EN PARTICIPACIÓN.- Se caracterizan porque las partes establecen como remuneración un monto de las utilidades provenientes de la labor o tarea emprendida, cantidad que no puede ser menor al mínimo legal, por el tiempo de trabajo realizado, el porcentaje o condiciones por servicios u obras ejecutadas pueden ser libremente fijadas por las partes, el Art. 13 inc. II C. del T. dice que es “aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo”, esta disposición no regula las cuestiones del plazo máximo para el pago, el porcentaje de utilidades, ni la situación del trabajador en caso de pérdidas.

En el caso de existir pérdidas en la industria o negocio, el trabajador no tendría derecho a reclamar valor alguno por participación en los beneficios pero tampoco debería participar en las pérdidas.

CONTRATO MIXTO.- A éste contrato generalmente se someten los comerciantes, los agentes de comercio, agentes vendedores etc. Se cumple cuando las partes establecen que además del sueldo o salario fijo determinado por mes, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. Art. 13 inc. III C del T.

CONTRATO A TIEMPO FIJO.- El tiempo de duración mínima del contrato por tiempo fijo es de un año; los contratos a plazo fijo, también pueden celebrarse por trece, catorce, quince o más meses siempre y cuando su duración no exceda de dos años, que son no renovables; la terminación del contrato deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

En lo referente al límite de duración de los dos años no renovables el Art. 184 C. del T prohíbe que el contrato por tiempo fijo pueda durar más de dos años, entendiéndose que si han estipulado que ha de durar un año solamente puede renovarse por otro año y no más.

De la estabilidad mínima de un año están exentos los contratos precarios o extraordinarios, por obra cierta no habituales, los eventuales, ocasionales, los de servicio doméstico, aprendizaje, a prueba (Art. 14 C. del T.) A estos debemos añadir los contratos de maquilado, a tiempo parcial.

CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO.- El contrato a tiempo indefinido es en el que no se ha fijado plazo de duración o expresamente se estipula que su duración será indefinida, rige para este tipo de contratos el mismo principio de un año de duración mínima Art. 14 C. del T. Generalmente sucede cuando no se ha dado por terminado un contrato a tiempo fijo, éste se transforma en contrato indefinido, porque las partes consienten de manera tácita en conservar la relación laboral mientras subsistan las causas que motivaron su suscripción o no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación del servicio, en este tipo de contratos, tanto el empleador como el trabajador pueden previa notificación hecha a través del inspector del trabajo, terminar el vínculo laboral.

Los contratos en los que no se estipule tiempo de duración, se reputarán por tiempo indefinido. Para los trabajos permanentes, está prohibido el pago de la remuneración por horas o días y como excepción está permitida en las empresas de transporte, remisión que hace los artículos 323 hace al Art.82 C. del T.

CONTRATOS EVENTUALES.- Estos contratos se realizan con el fin compensar las exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares. Se podrá celebrar contratos eventuales con una duración máxima de ciento ochenta días dentro del mismo año, en atención a los incrementos de trabajo, por un aumento de producción o de servicios en actividades habituales de la empresa o del empleador, o relacionadas con la misma. En caso de ser celebrado por reemplazo de un trabajador titular del puesto, por razones legales o contractuales debe abandonar el trabajo por un lapso largo, prescrito en la ley, el contrato colectivo, en el contrato individual o por los usos de la costumbre del lugar, el titular conserva el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, una vez desaparecida la causa del abandono (Art.17 C. del T.)

CONTRATOS OCASIONALES.- En estos contratos el objeto es la atención de necesidades emergentes para satisfacer una necesidad ocasional, no vinculada con la

actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año tal como prescribe el Art. 17 del Código del Trabajo.

Este contrato es similar al contrato por obra determinada, no habitual en la empresa, con la diferencia de que no se trata de la producción de un determinado bien, sino de la prestación excepcional de servicios.

CONTRATOS DE TEMPORADA O TEMPORALES.- Son contratos en los que el trabajador presta sus servicios por temporadas por requerimiento de la empresa, de manera no continua pero permanente, en razón a la costumbre o contratación colectiva, en razón de la naturaleza discontinua de labores se interrumpe por similar lapso o período de tiempo, gozando estos contratos de estabilidad laboral; entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran durante los días, semanas o meses convenidos, ya que el precepto legal dispone que los trabajadores tengan derecho “a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran”, se configura el despido intempestivo si no fueron llamados a prestar los servicios en la nueva temporada y tiene derecho a las indemnizaciones como prescribe el inciso 4º del Art. 17 C. del T. y lo ha confirmado la jurisprudencia de la Corte de Casación en el proceso 318-2003, Registro Oficial No. 307 del 5 de abril del 2004. La Jurisprudencia ha establecido aunque no en precedente obligatorio que se invierta la carga de la prueba del despido, puesto que es el empleador el obligado a probar que ha recurrido a todos los medios idóneos para el reingreso del trabajador. Los tres tipos de contratos eventuales, ocasionales, temporales, clamaban ser tipificados de esta manera.

CONTRATO A PRUEBA.- Son contratos que se celebra por primera y única vez entre las mismas personas, las partes podrán señalar un tiempo de prueba que pueden tener una duración máxima de noventa días, período durante el cual, cualquiera de los contratantes pueden dar por terminada la relación laboral sin necesidad de ninguna causa, formalidad, se caracterizan porque deben ser celebrados por escrito ante el Inspector del Trabajo, caso contrario podrían ser considerado en lugar de un contrato a prueba, un contrato verbal a tiempo indefinido.

El contrato a prueba no está definido por la ley, el objeto es que durante este período las partes tengan la oportunidad de conocer sus destrezas, habilidades, desempeño y decidir si les conviene o no establecer la relación de trabajo de manera permanente. Si

las partes no dieran por terminado dentro del plazo indicado, se entiende que automáticamente continúa en vigencia por el tiempo que falte para completar el año Art. 15 C. del T. ni antes ni después de completarse el año puede el empleador dar por terminado el contrato sino solamente por causas legales.

En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, el Art. 264 inciso 2º, prescribe que obligatoriamente los primeros quince días se considerarán como período de prueba.

Cuando se trata de empresas que inician sus operaciones; se admite durante los seis primeros meses, pueden tener trabajadores a prueba que excedan el 15% del total de los trabajadores, tal como lo estipula la ley.

CONTRATO POR OBRA CIERTA.- Se plasma cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprenda la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. El trabajador contrae la obligación de entregar al empleador, totalmente concluida una obra determinada en el contrato, a cambio de una remuneración también determinada en el mismo contrato por la totalidad de esa obra; este tipo de trabajo es frecuente en la industria de la construcción y la producción, como no tiene una regulación específica en el Código, las relaciones de trabajo en estas empresas está sujeta a los acuerdos que llegan los que prestan el servicio con la empresa.

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

El Art. 16 C del T. expresa que surte efecto por la cantidad de trabajo realizado, la diferencia entre el contrato de obra cierta eventual es que el trabajador no necesariamente se compromete a ejecutar la totalidad de la obra sino que puede obligarse a la ejecución de una parte de ellas o cualquier otra cantidad, medida por unidades de superficie, volumen, peso, etc. la remuneración se pata por cada una de las piezas, trozos, unidades de obra, etc. que le el trabajador entregue realizadas al empleador, si la empresa requiere para producir los bienes o servicios habituales la prestación de servicios para determinadas unidades de obra es un contrato a destajo y el contrato no termina con la entrega de la obra, el empleador debe recibir la obra

ejecutada y entregar permanentemente al trabajador otra u otras obras para que ejecute.

CONTRATO POR TAREA.- En este tipo de contrato el trabajador hace una determinada cantidad de obra o trabajo en un período de tiempo establecido y se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse con la tarea Art. 16 inc. II C del T.

En este contrato, si el trabajador demora más tiempo del de una jornada ordinaria en la ejecución de la tarea, se entiende concluida la jornada por haberse concluido la tarea, el trabajador no tiene derecho para exigir más remuneración que la estipulada.

Tal como lo afirma la Corte de Casación “en los contratos por tarea el trabajador se obliga a realizar determinada cantidad de obra por cada jornada, de modo que la jornada se entiende concluida, no por el tiempo, sino por la cantidad de obra realizada”.

Al ser aplicables las reglas del contrato a destajo al contrato por tarea debido a su similitud, no hay razón para oponerse a estos contratos, se aplicarían las disposiciones para impedir las horas excedentes de las ocho horas diarias obligatorias, numeral 3 Art. 55 C. del T., o los días de descanso obligatorio para el pago íntegro de la remuneración Art.66 y 93, para evitar una remuneración inferior a la que por igual trabajo perciben los trabajadores a jornal o a sueldo Art. 93 o para garantizar el pago de indemnizaciones, como acontece los Art. 188, 194 y 195.

CONTRATO POR ENGANCHE.- Este contrato no se haya definido en el Código Laboral, por sus elementos se constituye en un contrato especial por medio de trabajadores convocados públicamente mediante el ofrecimiento de favorables condiciones laborales se obligan individual o también colectivamente, a la prestación de sus servicios en lugar distinto del lugar de la celebración del contrato o de su residencia, asumiendo el empleador la obligación de retornarlos al lugar de enganche sin que pueda deducirse su valor de la remuneración, una vez ejecutada, la obra o prestados los servicios que fueron objeto del contrato.

El Art. 26 del Código del Trabajo establece una fianza que el empleador o contratista debe rendir ante la autoridad competente por una cantidad al menos igual al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, el enganche puede ser para

prestar servicios en un país distinto o dentro del mismo país, pero de provincia o región distinta del de su celebración o residencia de los trabajadores; en caso de menores de edad en el Art. 30 del mismo cuerpo legal prohíbe su enganche para destinarlos para trabajar fuera del país, dicho contrato debe celebrarse por escrito, ante el funcionario del trabajo del lugar donde se realice el enganche.

En caso de tratarse de un enganche para el exterior podrá acogerse a lo prescrito en el instrumento Andino de Migración Laboral, con esto, los contratos de enganche se sujetarán a que el contrato debe ser por escrito por todo el tiempo que dure el contrato y un año después de su terminación, el enganchador debe tener en el Ecuador un representante legalmente autorizado, para que responda las reclamaciones o renunciaciones referidas al incumplimiento del contrato, que presenten los trabajadores o sus familiares ante a las autoridades del trabajo. (Art. 24 y 25 C. del T.)

Los trabajadores no podrán salir del país sin autorización de la Dirección General de Migración, que no autorizará la salida. El Ministerio de trabajo encargará al representante diplomático o consular del Ecuador en el lugar de trabajo la vigilancia del cumplimiento del contrato y, para el efecto le remitirá copia del mismo y le solicitará informes con la periodicidad que estime conveniente.

CONTRATO DE GRUPO.- Se entiende por trabajo en grupo a la reunión de varios trabajadores que se dedicados a las mismas o similares labores efectuadas en conjunto.

Una labor para mayor rapidez y eficacia, entonces es aquel que varios En este tipo de contrato los trabajadores se comprometen a realizar una obra o labor común que exige el concurso de varios trabajadores mediante el pago de una remuneración que puede ser única para todo el grupo o individual, de acuerdo como hayan convenido con el empleador, para la remuneración única se repartirán en iguales partes o según sea su participación en el trabajo, para recibir la remuneración pueden designar un representante común, que bien puede ser el jefe designado por el empleador, sino designaren concurrirán todos a recibir la totalidad de la remuneración; esta especie de contrato no es aplicado en la práctica.

CONTRATO DE TRABAJO EN EQUIPO.- Se celebra entre uno o varios empleadores y un grupo de trabajadores que actúan por intermedio de un jefe o representante, para facilitar la relación laboral, no es necesario que el grupo tenga una personería jurídica

para poder acceder al contrato pero si deben estar técnicamente organizados los miembros tienen obligaciones y derechos no individuales, sino inherentes al grupo de tal manera que el sujeto de la relación jurídica lo constituye todo el equipo. Por esta razón el empleador asume derechos y obligaciones respecto de todo el equipo de esta forma el empleador no podrá despedir o desahuciar a uno o más miembros del equipo, y si lo hiciere se entenderá despedido o desahuciado el equipo; en caso de indisciplina o injurias graves, el empleador podrá solicitar al representante la sustitución de quien incurrió en la falta, si el jefe se opone, el empleador queda en la libertad de acudir ante la Autoridad competente para que dirima la situación.

A pesar de ser el contrato en grupo en caso de riesgo, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador conserva su derecho personal a las indemnizaciones de acuerdo con las normas generales; las indemnizaciones que por cualquier otro motivo debiere el empleador al equipo.

2.2.12. AUTORIDAD COMPETENTE Y REGISTRO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los contratos que deben celebrarse por escrito tienen que registrarse dentro de los treinta días siguientes a su suscripción, ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador y a falta de éste ante el Juez del Trabajo de la misma jurisdicción.

Antes de las reformas introducidas al Código del Trabajo mediante Ley No. 133 del 21 de noviembre de 1991, el contrato individual de trabajo, para su real validez debía celebrarse ante el Juez del Trabajo. Vemos que en la actualidad, se requiere tan sólo que el instrumento contractual se registre en una de las Insectorías del Trabajo de la jurisdicción y en su falta, en uno de los Juzgados del Trabajo.

A pesar de ser imperativa la disposición del registro, muchos empleadores hacen caso omiso al mandato, pudiendo ser sujetos de sanción por violación de la norma precitada y, efectivamente el Art. 626 del C. del T., confiere la atribución para la imposición de multa al Director General, Subdirector e Inspectores del Trabajo; autoridades administrativas que están llamadas a velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones laborales.

A más de la sanción económica a la que puede hacerse acreedor el empleador, surgirán situaciones confusas en las que el contrato celebrado, pero no registrado, no tenga completa validez, como cuando se trate de un contrato a prueba; en cuyo caso, si bien se respetaría la estipulación contractual general, no tendría aplicación, por parte del empleador, la disposición especial. Convirtiéndose, en el caso planteado, en un contrato a tiempo fijo e incluso hasta indefinido.

Para ilustrar, otra manera de apreciar e interpretar la disposición, bien vale transcribir el siguiente criterio de nuestra Excm. Corte Suprema de Justicia, cuando dice:

El hecho de que el contrato de trabajo celebrado entre las partes no haya sido otorgado ante Autoridad competente, como lo requiere el Art. 20 del Código del Trabajo, no puede constituir motivo para que se lo considere que no tiene ningún valor legal, como lo aprecia en su fallo la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia del Guayas, pues el mismo es reconocido y aceptado por las partes y la omisión del requisito no puede en forma alguna perjudicar los derechos del trabajador establecidos por Ley, y tanto más que el mismo constituye una convención en el cual las partes hacen su declaración de voluntad sobre la forma de prestación de relaciones laborales y remuneración pactada.

2.2.13. LA CAPACIDAD LEGAL QUE SE REQUIERE PARA CONTRATAR EN MATERIA LABORAL.

Para iniciar con nuestro estudio es menester determinar que es la capacidad desde diferentes puntos de vista:

Capacidad.- "Es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo".

Debemos tener en cuenta que el código civil ecuatoriano en su artículo 1462 define que: "toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces".

Por lo tanto como capacidad legal se deberá considerar, la facultad o aptitud para ejercer nuestros derechos y contraer obligaciones desde el punto de vista del derecho civil. Sin embargo, el código del trabajo, exige la capacidad civil para adquirir derechos y obligaciones, y para ejercerlas y disfrutarlos cuando habla de quienes pueden contratar.

El Art. 35 de nuestro código del trabajo manifiesta: "Quienes pueden contratar: Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse..."

En consecuencia son capaces de contratar aquellos a quienes la ley no les prohíba, Según Bossano, "En el Derecho Civil, la capacidad ha sido contemplada en ángulos diversos que nos llevan a la consideración de la existencia de una capacidad general y de varias capacidades especiales, una capacidad de obrar y una capacidad adquisitiva, etc.

Si la capacidad, de un modo general, es la aptitud jurídica para celebrar todo acto o contrato y para obligarse; la capacidad para contratar, por ejemplo, es una capacidad especial, como lo es para adquirir bienes,..."

Según el Código Civil ecuatoriano, las incapacidades son: Absoluta y Relativa.

Art. 1463 del Código Civil.- Son absolutamente incapaces, los dementes, impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales y no admiten caución.

Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos aspectos determinados por las leyes.

Es preciso señalar que la incapacidad de las personas tiene que estar declarada mediante una sentencia ya que no basta el solo hecho de decir o de afirmar que una persona lo está por una u otra actitud que ésta tome ya que cabe la posibilidad de que esta persona este fingiendo.

2.2.13.1. CONSENTIMIENTO

Otro factor muy importante para el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo es el consentimiento que se define como: "Es la voluntad manifestada por las partes hecha con intención de producir determinados efectos jurídicos, es indispensable para la existencia de un contrato entre las partes; empleador y trabajador". En efecto, el consentimiento es la expresión de la voluntad con libertad e inteligencia; es decir, debe

tener conocimiento del hecho o acto y la decisión de aceptarlo y ejecutarlo. En derecho, el consentimiento es requisito esencial en la contratación, según el Código Civil.

“Art. 1461. Requisitos. Capacidad legal: Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

Numeral 2. Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio”.

El consentimiento para que sea válido debe ser expreso y sin vicios, que puedan generar la nulidad del mismo, los vicios del consentimiento son: error, la fuerza y el dolo.

2.2.13.2. DEL ERROR

El error equivale a la equivocación; aceptar una cosa por otra juzgándolas de manera igual, cuando en realidad lo no son:

Art. 1468 Código Civil: “El error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento”.

Art. 1469 Código Civil: “El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra”.

2.2.13.3. LA FUERZA

“Fuerza. Temor reverencial: La fuerza no vicia el consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”.

La fuerza puede ser física (violencia) o moral (temor grave), que afecta a la voluntad y por consiguiente vicia el consentimiento de quien ha celebrado un contrato de trabajo; por lo tanto, es nulo todo acto que viole el principio de libertad de trabajo consagrado en la constitución política y en el código del trabajo.

2.2.13.4. EL DOLO

Código Civil Art. 1474. El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando, además, aparece claramente que sin él no hubieran contratado.

Se presenta el dolo cuando en la relación jurídica entre trabajador y empleador se celebra un contrato de trabajo basado en certificados o títulos falsos presentados por el trabajador al patrono, o cuando el empleador promete diferentes condiciones de trabajo de las que realmente le otorga al trabajador.

2.2.14. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

En el derecho laboral la capacidad tiene características propias como las que se originan en virtud de su carácter protector y tutelar; porque se deriva del derecho social, por eso se diferencia del Derecho Civil en el que sus normas son rígidas.

En cambio, el Derecho de Trabajo permite cierta clase de capacidad relativa a los adolescentes, para obligarse y ejercer sus derechos laborales, por ejemplo, para reclamar sus haberes, exigir la afiliación al IESS y respeto a sus derechos.

2.2.15. EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Celebrado el contrato de trabajo expreso o tácito, verbal o escrito, se perfecciona la relación laboral entre el trabajador y el patrono, y nacen los derechos y obligaciones correlativas.

Según se ha observado, para que el trabajador haga valer sus derechos no se requiere de un documento escrito, basta con que exista la relación laboral que consiste en los servicios con remuneración que presta el trabajador a órdenes de patrono. Todo motivo de nulidad sólo puede ser alegado por el trabajador.

2.3.1. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

Dada la importancia de las obligaciones en el campo del derecho del trabajo, por ser de resguardo tanto de los empleadores y trabajadores, las partes tienen el ineludible deber de cumplir de manera bilateral las obligaciones que señala el código laboral, así como las obligaciones que pacten, también las del reglamento interno y de los convenios colectivos.

Obligación es “precepto de inexcusable cumplimiento. Más estrictamente en lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal: el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o no hacer alguna cosa”.

En el derecho ecuatoriano dado el carácter tutelar de la ley laboral se convierte en una fuente de primer orden en la creación de actos y el contrato como fuente generadora de obligaciones, así también el Código de Trabajo dedica un capítulo específicamente de las obligaciones del empleador y del trabajador.

2.3.2 OBLIGACIONES QUE TIENE QUE CUMPLIR EL EMPLEADOR CON SU TRABAJADOR

El hecho de ser empleador, implica la automática aceptación de varias obligaciones para sus trabajadores, estas obligaciones son las impuestas por la Ley, es decir, ajenas a las que él en su carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores.

Las obligaciones del empleador son muy diversas y para facilitar el estudio muchos autores clasifican en grupos por su afinidad o ser relacionadas, asociando las distintas obligaciones del empleador de la siguiente forma:

- ✓ Obligaciones directas con el trabajador.
- ✓ Obligaciones según el número de trabajadores.
- ✓ Obligaciones con las asociaciones de los trabajadores.
- ✓ Obligaciones relacionadas con la Seguridad Social.
- ✓ Obligaciones de carácter cívico y social.

Es obligación del Empleador cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos y esto resulta lógico ante la disposición legal que establece que la misma es de observancia general en toda la república, por lo mismo no podría aceptarse incumplimiento de sus disposiciones, ni aún con acuerdo de las partes laborales, las obligaciones según el art. 42 del Código del Trabajo son:

1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Las obligaciones económicas de todo patrono a cargo de uno o más trabajadores es dar cumplimiento de manera mensual a las siguientes remuneraciones:

- ✓ Remuneración básica unificada mínima
- ✓ Componentes Salariales,
- ✓ Aportes al IESS
- ✓ Provisiones mensuales, décimo tercero y cuarto sueldo, fondo de reserva.
- ✓ Anualmente utilidades.

Para el caso de remuneraciones que deben complementarse mensualmente se recomienda que en el mismo rol de pagos que puede ser quincenal o mensual consten de manera individualizada todos los conceptos que tienen que ver con estas prestaciones de ley, así como también incluir otros conceptos de descuento como las retenciones al IESS por préstamos quirografarios o hipotecarios, impuestos a la renta, anticipos a sueldo, etc.

Lamentablemente a través de nuestra investigación se ha podido observar que en la práctica el empleador no cumple con esta primordial obligación en cuanto a la puntualidad del pago y a la cantidad que es inferiores a las remuneraciones mínimas vigentes, por la necesidad del empleado de conservar el trabajo por la falta de puestos para laborar, no reclama legalmente, en muchas ocasiones se somete el trabajador a lo forma de pago impuesta por el empleador.

Cuando el trabajador recurra a la acción judicial para la entrega de las remuneraciones correspondientes que el empleador no hubiera cancelado, será condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador (Art. 94 C. del T.)

2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias.

Esta obligación se encuentra en el texto del Registro Oficial 208 Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, junio 12, 1980 Art. 407 "Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habitación de fábricas serán aprobados por el Director General o por el correspondiente Subdirector del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de cual formará parte el médico del Departamento de

Seguridad e Higiene del Trabajo". Pues resulta de esencial importancia el cumplimiento de los reglamentos de higiene y seguridad se impone como una obligación absoluta a toda empresa que se constituya independientemente de su capacidad técnica y financiera.

3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

Esta obligación se profundiza en el Capítulo IV de las Indemnizaciones del Código de la Materia, que establece en caso de accidentes y de enfermedades profesionales, ambos para efectos de responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo, la salvedad que hace mención esta disposición es siempre y cuando el afectado este asegurado al IESS que concederá tal beneficio.

En el Registro Oficial No. 94, del 23 de diciembre de 1998, se publicó el Reglamento de Responsabilidad Patronal expedido por la Comisión Interventora del IESS.

En caso de accidente el empleador estará obligado a prestar al trabajador víctima del accidente, sin derecho a restitución, asistencia médica o quirúrgica, farmacéutica, a la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia según el caso y por el tiempo que determine el dictamen médico. Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los herederos del fallecido de acuerdo a las normas civiles que reglan la sucesión intestada, la cantidad igual al sueldo o salario de cuatro años, pero si por consecuencia del accidente la muerte sucede después de los ciento ochenta días indemnizará las dos terceras partes de la suma indicada, y si se produce el fallecimiento después de un año pero antes de los dos años de ocurrido el accidente el empleador deberá pagar la mitad de dicha suma, el empleador podrá eximirse de la indemnización comprobar que el accidente no fue la causa de la muerte.

A causa de enfermedad profesional tendrán derecho a las indemnizaciones señaladas en el caso de muerte; en caso de incapacidad absoluta una cantidad iguala al sueldo o salario total de cuatro años o una renta vitalicia equivalente a un 66% de la última remuneración mensual; y por disminución de capacidad por el accidente se indemnizará de acuerdo al cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

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

Esta obligación de instalar comedores se establece de acuerdo al número de trabajadores que debe ser mínimo cincuenta y al lugar donde se desempeña la actividad laboral que debe estar ubicado a más de dos mil metros de un sector poblado, de manera que debe cumplirse las dos condiciones no cualquiera de las dos ya que la norma prescribe la preposición “y” que es imperativo, no facultativo, a nuestro criterio la intención del legislador es evitar el gasto de transporte de movilización del lugar de trabajo.

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

La obligación de establecer y sostener las escuelas para los hijos de los trabajadores cuando existe un número mínimo veinte niños, estas escuelas se deberían establecer de conformidad como dispongan las leyes y el Ministerio de Educación Pública; aparte las empresas tienen la obligación con las personas que no saben leer y ni escribir. Al comentar esta obligación hay que recalcar que no se cumple.

6.- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

En la praxis no se ha dado cumplimiento a esta obligación debido a que ninguna empresa con más de diez trabajadores, ha instalado para beneficio del trabajador y su familia almacenes con precios de costo en productos de primera necesidad; primero por la falta de recursos económicos del empleador y porque el trabajador no reclama este derecho y segundo por la gran oferta de supermercados y comisariatos con variedad de productos a precios bajos.

7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

El empleador obligatoriamente debe registrar los datos de sus empleados puede ser en un cuaderno debidamente foliado para que no sea fácilmente alterado y ordenando en forma cronológica, donde consten los nombres y apellidos de los trabajadores bajo su dependencia, seguido los años de edad, así como su procedencia es decir su experiencia laboral hacer constar los lugares, tiempo y clase de trabajos realizados con anterioridad o el nombre de la universidad donde obtuvo el título y la profesión obtenida, el estado civil, la clase de trabajo que desempeña por el cual fue contratado, la cantidad de dinero que percibe por la prestación de sus servicios, la fecha en que ingresa a laborar y la fecha en que se separó o fue separado de la relación laboral de acuerdo al caso, esta obligación es muy importante porque ayudaría en caso de controversias entre las partes, también para el control del cumplimiento de las obligaciones legales sin embargo esta obligación es también es quebrantada por el patrono.

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

En el caso de trabajos que para su ejecución el empleador es quien a su cuenta proporciona los materiales e instrumentos, si el empleador no suministra en buen estado o a tiempo según lo acordado está incumpliendo el contrato, como por ejemplo en el contrato de obra cierta debe el empleador proveer de la cantidad necesaria de cemento, varilla, bloques para la construcción, por lo general son trabajos permanentes como de prestación de servicios técnicos, profesionales o artesanales, para lo cual debe proporcionar el lugar adecuado para su desenvolvimiento como una oficina, computadoras, Internet, papelería, etc., o en un taller o fábrica tener todas las

maquinarias necesarias ya que es su responsabilidad el proveer a los obreros, artesanos, en el momento necesario los útiles, instrumentos y materiales para la realización del servicio encomendado; al decir de algunos tratadistas, se confunde con la también obligación patronal de proporcionar trabajo efectivo porque aducen que si no se proporciona al trabajador los utensilios propios del trabajo, lógicamente éste no podrá realizar el trabajo.

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

El empleador está obligado a conceder permiso al trabajador por el tiempo necesario sin descontar de su remuneración, cuando las siguientes actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo para realizar las actividades descritas en esta causal.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores.

Es obligación del empleador respetar las asociaciones de trabajadores, de conformidad a las garantías Constitucionales que reconoce la libertad de asociación y refuerza el Código Laboral.

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

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

Esta obligación es parte de la décima obligación ya que es una forma de respetar a las asociaciones el conceder permiso al trabajador para faltar o ausentarse para que desempeñe comisiones de la asociación, siempre y cuando el trabajador comunique al empleador con la debida anticipación de manera que no perjudique el rendimiento, la

productividad de la empresa; así mismo con el objetivo de permitir el desarrollo de las asociaciones, los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario sin que pierda el trabajo y conservando todos los derechos estipulados en el contrato.

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado

Según la jurisprudencia “el Reglamento Interno de Trabajo debe regir con anterioridad a la imposición de sanciones disciplinarias, pues éstas para ser válidas y ser causales para la procedencia del visto bueno deben estar previamente estipuladas en dicho instrumento normativo”.

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

Ésta es una obligación que adquiere suma importancia porque el mutuo respeto es elemento indispensable en la realización del trabajo, para mejor rendimiento del trabajador ya que implica un ambiente de tranquilidad y orden; consideramos además que esta obligación debe observarse un doble aspecto como persona y como trabajador debe haber respeto y consideración en guarda de la dignidad que como persona merece.

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

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

- a)** El tiempo de servicio.
- b)** La clase o clases de trabajo, y.
- c)** Los salarios o sueldos percibidos.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferir un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio.
- b) La clase o clases de trabajo; y.
- c) Los salarios o sueldos percibidos.

El propósito de esta obligación es permitir al trabajador presentarse en otras oportunidades de trabajo y justificar la experiencia o labor que desempeña sin que pueda negar el empleador conferir certificados relativos a su trabajo, también hay instituciones que para conceder préstamos o créditos requieren estos certificados para verificar la estabilidad laboral y la cantidad de dinero que perciben. El trabajador que por alguna causa, se separe o sea separado de su trabajo.

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores

El empleador es quien atenderá las quejas, requerimientos de los trabajadores, de manera que deberá solucionarlos, puesto que el empleador es quien deberá proporcionar un lugar adecuado, tranquilo, para que el trabajador pueda cumplir, desempeñar, el compromiso adquirido en el contrato de trabajo.

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

Esta se constituye en otra de las obligaciones patronales, se convierte casi en una custodia de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, brindar dentro del centro de trabajo un lugar seguro para guardar éstos instrumentos y gocen de protección

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

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales.

El empleador no podrá oponerse a la inspección y vigilancia que realicen las autoridades del trabajo, en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las normas laborales y si lo solicitan deberá entregar los informes que a ese efecto sean indispensables, les corresponden a las Direcciones Regionales de Trabajo como a los Inspectores Provinciales visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten (Art. 542 numeral 5 y 545 numeral 3). Igualmente las autoridades de trabajo, los Jueces de la Niñez y Adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos,

podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los adolescentes de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectoras (Art.151 ibídem).

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

Es una obligación que en la praxis nunca se ha cumplido ya que si el empleador sin importar los motivos no suministra los materiales o los instrumentos para que el trabajador cumpla su trabajo, simplemente se suspende o termina las actividades laborales, hasta cuando quiera o pueda proporcionar o facilitar el desempeño de las actividades laborales.

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

El empleador en caso de enfermedad no profesional está obligado a pagar al trabajador la mitad de la retribución que gana el trabajador, hasta por dos meses en cada año, cuando no tenga derecho a ésta prestación por parte del IESS es decir cuando las aportaciones de los tres últimos meses inmediatamente anteriores al inicio de la atención médica hubieren sido cancelados extemporáneamente; o, la aportación de uno o varios de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de la atención médica estuvieren impagos, o cuando el empleador no hubiere inscrito al trabajador ni pagado el aporte al IESS.

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

El asambleísta establece esta obligación como medio de proporcionar independencia a las asociaciones de trabajadores, al imponerle al empleador facilite un domicilio

social para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

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

Si la asociación solicita el empleador está autorizado y obligado a descontar de la remuneración del trabajador las cuotas que servirán para financiar los gastos de las asociaciones.

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

Es obligación del patrono pagar los viáticos del trabajador, es decir solventar los pasajes de transporte de ida y vuelta al lugar donde se traslade a desempeñar su trabajo, hospedaje donde va residir y la alimentación desayuno, almuerzo y merienda, de lo contrario el empleador a más de beneficiarse del servicio extra de traslado del trabajador que implica tiempo, esfuerzo físico y sacrificio de alejarse temporalmente de su familia, perjudicaría los intereses económicos del trabajador.

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

El empleador tendrá que entregar a la asociación que pertenezca el trabajador el 50% de las multas por incumplir el contrato, tiene la misma finalidad de financiamiento económico para funcionamiento de la asociación.

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

El empleador está obligado a contratar los servicios profesionales de un trabajador social, cuando la empresa cuente con cien o más trabajadores y un trabajador social más por cada trescientos de excedente, por cuanto el empleador es el obligado a proporcionar un lugar adecuado para el buen funcionamiento de la empresa, y con este beneficio de la labor propia del titulado tendrá mayor organización, capacidad, etc.

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

Es obligación patronal pagar reemplazo, la ley determina por enfermedad no profesional del trabajador que no exceda de un año y le inhabilite laborar, que el empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador, durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional tendrá que pagar a la persona que le sustituya mínimo el básico por ningún concepto una cantidad inferior; también por motivo del parto de la mujer trabajadora tendrá reemplazo durante doce semanas; de la misma manera por goce de vacaciones del trabajador anualmente quince días ininterrumpidos incluidos los días no laborables.

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

El Comité Obrero Patronal es para buscar resolver directamente los problemas que afecten las relaciones de trabajo, ha sido un instrumento efectivo para prevenir o solucionar eventuales conflictos de trabajo para lograr el buen funcionamiento de la empresa, por lo que el empleador está obligado acordar con los trabajadores o los representantes de la asociación mayoritaria el procedimiento de quejas y la constitución del Comité Obrero- Patronal que estará conformada por los representantes de los trabajadores y empleadores.

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

más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

Otra de las obligaciones de carácter educativo, impone al empleador conceder el permiso hasta por un año y pagar la remuneración hasta por seis meses por obtener beca para estudios en el extranjero en una materia relacionada con la actividad laboral que realiza o para especializarse, siempre que el trabajador tenga más de 5 años de actividad laboral y no menos de 2 años de prestación de sus servicios en la misma empresa y la empresa cuente con 15 o más trabajadores, el número de becarios no podrá exceder del 2%; la finalidad es dar una oportunidad de superación profesional al trabajador y una mejor calidad de productividad para la empresa.

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

El empleador no podrá negar, está obligado a cooperar la propaganda de las asociaciones de trabajadores en los establecimientos de la empresa donde se desarrolla el trabajo, siempre que los trabajadores no descuiden y cumplan sus labores cotidianas.

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

El empleador está obligado a proveer gratuitamente una vez por año un vestido adecuado para el trabajo, en la práctica es conocido como uniforme ya que la vestimenta es del mismo color y modelo para todo el personal obrero, con el fin de que brinden una imagen corporativa a la empresa para la cual laboran, mientras que en el trabajo doméstico, agrícola, obrero, etc. ésta obligación no se cumple, el trabajador es quien compra con su remuneración la vestimenta adecuada para el trabajo.

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

El empleador está obligado a conceder al trabajador tres días para faltar a su trabajo, como un acto de humanidad y solidaridad ante el dolor del trabajador, cuando fallece su cónyuge o conviviente en unión de hecho o los parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el legislador instituye esta licencia también tomando en cuenta que el trabajador se va sentir descontrolado, ofuscado emocionalmente, ante la reciente pérdida de un ser amado, por lo que no va ha poder desempeñar su trabajo habitual, sería absurdo exigirle al trabajador labore esos días ya que es una causa justa y suficiente para faltar, el trabajador justificará con la partida de defunción, el empleador no podrá negarse a conceder esta licencia.

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

Están sujetas al Seguro Social Obligatorio todas las personas que presten servicios o ejecuten una obra en virtud de un contrato de trabajo. Estos son: los empleados privados, los obreros y los empleados públicos, también los trabajadores a prueba mediante Resolución No. 751 el IESS expidió el Reglamento de Afiliación de los Trabajadores Sujetos al Régimen de Contratación a Tiempo Parcial; el IESS presta una serie de servicios a sus afiliados, como seguros de enfermedad, vejez y muerte, así como de maternidad, préstamos hipotecarios, quirografarios etc.

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

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

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

Esta obligación tiene la finalidad de verificar el cumplimiento de los aportes individuales y patronales, de descuentos y de pago de fondo de reserva, mediante la vigilancia de los inspectores de trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lamentablemente esta obligación no se cumple tanto instituciones públicas como privadas no exhiben las planillas mensuales de remisión, pese a que su incumplimiento es sancionado con multa de un salario mínimo vital, ya que en la práctica cuando inspeccionan las autoridades competentes el empleador le exhibe directamente las planillas más no como se ordena a la vista de todos los trabajadores.

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

Es obligación de Empleador cumplir con las estipulaciones del Código de Trabajo respecto a la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes de acuerdo al número de empleados, es decir uno por cada 25 o mínimo el 4% de la nómina vigente.

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

A lo largo de la historia la mujer ha sido discriminada, sus derechos han sido abolidos, la declaración Universal de los Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres, iguales en dignidad y derechos, sin distinción de sexo; grupos de mujeres luchadoras mediante leyes orgánicas como la 103 de la Mujer y la Familia y convenciones internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y otras concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y los organismos especializados han logrado favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. Por el acceso mínimo de oportunidades de empleo a la mujer trabajadora el Código Laboral obliga al empleador a contratar un porcentaje de

personal femenino, para permitir iguales condiciones que el hombre, de superación e independencia económica mediante la oportunidad de trabajo.

2.3.3. PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Según el Art.44 del Código del Trabajo.- Prohibase al empleador:

1. “Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado.
2. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas.
3. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
4. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.
5. Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración.
6. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.
7. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
9. Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
10. Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.
11. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y.
12. Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas”.

2.3.4. LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Según el Artículo 45 del Código del Trabajo son obligaciones del trabajador las siguientes:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
2. 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.
3. 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. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley.
4. Observar buena conducta durante el trabajo.
5. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
6. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.
7. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
8. 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.
9. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, las demás establecidas en este Código”.

2.3.5. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR.

Art. 46 del Código del Trabajo.- Es prohibido al trabajador.

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
2. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
03. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
4. Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.

5. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
6. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
7. Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
8. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
9. Abandonar el trabajo sin causa legal”.

2.3.6. PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Según el Art.44 del Código del Trabajo.- Prohíbese al empleador:

1. “Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado.
2. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas.
3. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
4. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.
5. Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración.
6. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.
7. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores
8. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
9. Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
10. Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.
11. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y.
12. Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas”.

2.3.7. LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Según el Artículo 45 del Código del Trabajo son obligaciones del trabajador las siguientes:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
2. 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.
3. 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. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley.
4. Observar buena conducta durante el trabajo.
5. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
6. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.
7. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
8. 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.
9. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, las demás establecidas en este Código”.

2.3.8. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR.

Art. 46 del Código del Trabajo.- Es prohibido al trabajador.

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
2. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
4. Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.

5. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
6. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
7. Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
8. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
9. Abandonar el trabajo sin causa legal”.

2.4.1. ¿CUÁL ES LA JORNADA DE TRABAJO; Y QUE SUCEDE CUANDO SE LABORA EN HORARIO NOCTURNO?

La jornada de trabajo ordinaria es de 8 horas diarias de manera que no se exceda de cuarenta horas semanales; por otra parte la jornada nocturna será la comprendida de 19H00 pm y las 06H00 am del día siguiente, tendrá que cancelarse la misma cantidad por la que se le pagaría si laborase en la jornada diurna pero aumentada en un veinticinco por ciento más.

2.4.2. LÍMITE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN DE LOS ADOLESCENTES

El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y treinta horas a la semana, de igual forma se tendrá que ver que esta actividad laboral no interfiera con sus horas de estudio. En lo referente a su remuneración le corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo el señalamiento de una remuneración que sea justa e equitativa de acuerdo a la realidad en la que nos estamos desarrollando.

2.4.3. LA EDAD MÍNIMA DEL TRABAJADOR.

Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.

2.4.4. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El código del trabajo es el conjunto de leyes que regula la relación laboral entre trabajadores y empleadores; en las diversas formas de trabajo, que necesita del fiel cumplimiento de las garantías y derechos que los amparan.

En efecto, los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos en bienestar de los mismos y de su propia familia. Por ejemplo, el trabajador no podrá renunciar a la afiliación al IESS; al salario mínimo vital, vacaciones, estabilidad laboral la misma que nace como una garantía en beneficio del trabajador, porque una de las aspiraciones de los trabajadores es la continuidad en su lugar de trabajo para asegurar que se mantenga en su puesto evitando en lo posible la disolución del vínculo laboral por la sola voluntad y capricho infundado por parte del empleador, la estabilidad laboral protege al trabajador en caso de existir un despido intempestivo por parte del empleador, protección que se da al trabajador en el pago de indemnizaciones en beneficio del trabajador injustamente despedido.

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

Como se puede observar aquí encontramos beneficios para el trabajador como para el empleador ya que un trabajador ocupado y con empleo, se beneficia de su trabajo porque recibe una remuneración que le permite satisfacer sus necesidades personales y familiares. Un trabajador por medio de su empleo va adquiriendo experiencia y conocimientos laborales en un área determinada que le será muy útil para su

formación personal y profesional. Si el trabajador demuestra responsabilidad y eficiencia merece que mantenga la estabilidad en su trabajo.

2.4.5 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR SON IRRENUNCIABLES SEGÚN LA CONSTITUCIÓN

En la constitución aprobada mediante referéndum por el pueblo soberano del Ecuador, se consagra una vez más este derecho fundamental al trabajo, ratificando esta conquista humana en beneficio de su conglomerado, implementando estrategias garantistas de derechos y absoluta obligatoriedad de cumplimiento por parte del estado, sus organismos, empresas públicas haciéndose extensivo al sector privado que de acuerdo al sistema capitalista realizan actividades económicas y de producción dentro del territorio ecuatoriano, implementando servicios sociales y de ayuda especial para facilitar sus actividades, tal como lo dispone el Art.- 330 del mismo cuerpo legal.

La Constitución de la República dispone expresamente, que los derechos del trabajador son irrenunciables, por consiguiente será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Manifiesta además que el estado garantizará la intangibilidad de esos derechos.

Representa una gran conquista que el trabajador o empleado no puede contratar en términos que violen las garantías y condiciones que establece la Carta Magna.

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y constituye deber y responsabilidad primordial del estado garantizar su ejecución.

Como se ha mencionado en líneas anteriores el estado garantizará el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, se considera emblemático que se incluya a las amas de casa que realizan trabajo no remunerado en sus hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo, haciendo efectivo el derecho al buen vivir y la soberanía alimentaria.

Otro de los puntos clave que procuran la reivindicación de sectores marginados es la inserción laboral a las personas con capacidades diferentes fomentado la igualdad ante la ley sin ningún tipo de discriminación en concordancia con el Art. 11, numeral 2

de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

En conclusión la tendencia legislativa moderna consiente de la importancia de reconocer los derechos de las personas con discapacidad en especial el derecho al trabajo, ha reformado el código del trabajo, intentando legislar en beneficio de este grupo de atención prioritaria, sin embargo, resulta insuficiente su labor porque no se ha determinado un procedimiento efectivo para vigilar su estricto cumplimiento en las empresas e instituciones públicas y privadas que ejercen sus actividades económicas o de servicios en el territorio ecuatoriano.

2.4.6 EL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y LOS DERECHOS HUMANOS.

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad así como una nueva clase social conocida como la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción y el atesoramiento de dinero; de la manufactura pasó a la producción maquinizada, los grandes descubrimientos como la utilización del fuego en la fundición de los metales para la fabricación de herramientas que se mecanizó aprovechando la fuerza del vapor y las nuevas técnicas, la revolución industrial en Inglaterra contribuyó a la desintegración del régimen feudal pero el cambio histórico de la humanidad no sólo radico en el malestar popular por el abuso de las monarquías y la mala repartición de las riquezas como se dio en Francia, que llevo al pueblo a luchar y vencer en la revolución más importante de la edad moderna en 1789 “La Revolución Francesa” que derrotó al feudalismo y con ella abrió un sistema capitalista, en el mismo año se expide la “Declaración de los

Derechos del Hombre”, los mismos que sirvieron de base para la declaración Universal de los Derechos Humanos.

De esta Declaración, proclamada el 10 de diciembre de 1948 en París, se cita los siguientes artículos:

Artículo. 23

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

Artículo. 24.

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Artículo. 25.

“Numeral 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

En materia de Derecho Laboral como en otras ramas del Derecho existen disposiciones que proceden de los acuerdos entre los Estados o de las organizaciones internacionales de los que forma parte nuestro país.

El Estado ecuatoriano desde la aprobación de la constitución del 2008 ha tenido cambios radicales en su legislación para tratar de evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores.

2.4.7. NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

La legislación laboral ecuatoriana 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 si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador. En efecto, si un contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito de acuerdo con la ley y no se ha cumplido, subsistirán las obligaciones patronales y, consecuentemente, los derechos y obligaciones de los trabajadores que realizan sus labores; por lo tanto, sólo el empleador es el afectado por la omisión, en razón de que se presume que tiene capacidad jurídica de conocer y cumplir con las leyes vigentes.

La nulidad de un contrato es el resultado de la falta de capacidad, de causa o de consentimiento a las que llegaron las partes en un momento determinado.

El código civil ecuatoriano señala en su art. 1697: Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes.

En consecuencia, cuando un acto jurídico se efectúa cumpliendo todos los requisitos exigidos por la ley, dicho acto tiene validez legal; pero cuando se han omitido requisitos esenciales o fundamentales establecidos en la ley el acto es nulo.

2.4.8. CAUSALES DE NULIDAD

La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos, en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecuten o acuerden, son nulidades absolutas.

Hay asimismo nulidad absoluta en los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato.

La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aun sin petición de parte, cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato; puede alegarse por todo lo que tenga interés en ello, excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba; puede así mismo pedirse por el Ministerio Público, en interés de la moral o de la ley; y no puede sanearse por la ratificación de las partes, ni por un lapso que no pasa de quince años (Artículo 1699 del Código Civil).

La nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a petición de parte; ni puede pedirse por el Ministerio Público es solo interés de la ley; ni puede alegarse sino por aquellos en cuyo beneficio la han establecido las leyes, o por sus herederos o cesionarios, y puede sanearse por el transcurso del tiempo o por la ratificación de las partes (Artículo 1700 del Código Civil).

2.4.9. CONTRATOS ORALES VS CONTRATOS ESCRITOS

Se pueden realizar contratos orales y escritos los cuales son validos para iniciar una relación de dependencia.

En caso de ser un acuerdo de forma oral las partes pueden recordar cosas diversas a las cuales se habían llegado a establecer de común acuerdo con anterioridad y por ello no es aconsejable que se lo realice de esa manera; en cambio al ser por escrito se establecen con exactitud los términos del contrato y sus diferentes acuerdos.

2.4.10. ¿QUÉ ES UNA VIOLACIÓN DE CONTRATO?

Una violación de contrato no es más que la falta de satisfacer los deberes bajo los términos del contrato, a los que previamente se había acordado en su momento.

Un contrato se puede violar de varias maneras:

- Una de las partes no realiza lo que se acordó en el contrato.
- Una de las partes realiza una acción de forma premeditada para que la otra no pueda cumplir con lo establecido en el contrato.
- Una de las partes no tiene la más mínima intención de realizar los deberes del contrato.

2.4.11. DAÑOS POR LA VIOLACIÓN DE CONTRATO

Cuando una de las partes ha violado un contrato, la otra parte tiene derecho a ser gratificado de la siguiente manera por (haber sufrido) la violación del contrato:

- **Daños Resultantes:** La parte que premeditadamente ocasiono el daño deberá cancelar a la otra la cantidad que éste habría llegado a obtener por la conclusión del trabajo realizado.
- **Daños Punitivos:** Las cortes pueden exigirse a la parte que violo el contrato a
- **Daños Liquidados:** Las partes convienen de común acuerdo al momento de firmar el contrato, que si una de los dos (empleador y/o trabajador) violare los términos, la parte que viole este contrato deberá cancelar a la otra una cantidad de dinero que será establecida en una que realice un pago a manera de compensación por faltar a este.de las cláusulas.

2.4.12. ANTE QUE AUTORIDAD SE DEBE ACUDIR CUANDO SE HA VIOLENTADO EL O LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cuando se ha violentado uno o varios derechos el trabajador puede acudir al Inspector del Trabajo, en caso de no existir esta autoridad administrativa o de ser una impugnación se debe buscar al Juez del Trabajo para que de esta manera el empleador le ponga en conocimiento de las causas por los cuales acude ante su autoridad para que este a su vez trate de solucionar el conflicto de intereses que existe entre las partes.

2.4.13. CUAL ES EL TRÁMITE QUE DEBE SEGUIR LA PARTE AFECTADA PARA HACER PREVALECER SUS DERECHOS

El violentar un derecho constitucional solemnemente establecido dentro de la legislación ecuatoriana acarrea un conjunto de múltiples y heterogéneas situaciones que deben ser ventiladas en instancias administrativas y judiciales.

El trabajador que haya sufrido la vulneración de sus derechos debe presentar la Denuncia ante una autoridad administrativa, y/o Demanda ante un juzgado para que se siga el trámite pertinente o se sustancie el juicio.

2.4.14. DESDE Y HASTA QUE TIEMPO SE PUEDE INICIAR UNA ACCIÓN EN CONTRA DEL EMPLEADOR QUE HA VIOLENTADO EL DERECHO DEL TRABAJADOR

La acción que puede presentar el trabajador que ha sufrido una violación en sus derechos por parte del trabajador se puede iniciar desde el mismo momento que se a producido este; cuando se trata de un acto administrativo se lo puede realizar dentro de treinta días y si se tratase de un acto judicial se lo puede realizar dentro de los tres años siguientes.

2.4.15. A FALTA DEL CONTRATO DE TRABAJO LEGALMENTE INSCRITO DE QUE OTRA FORMA PUEDE EL TRABAJADOR DEMOSTRAR SUS ALEGATOS

Cuando se ha iniciado una relación de dependencia entre el empleador y el trabajador siempre tiene que realizarse un contrato de trabajo debidamente elaborado e inscrito; pero como podemos ver muchas veces esto no suele hacerse por falta de interés incluso de los mismos trabajadores que solo piensan en ese momento en conseguir un puesto y no les importa lo que a futuro podría darse, es así que una vez que se termina la relación laboral vienen las consecuencias de esta mala decisión; al no haberse firmado ningún documento que pruebe o que demuestre la relación de dependencia se lo podrá hacer mediante la Confesión Judicial, el Juramento Deferido rendido ante el Juez en el momento de la Audiencia de Prueba.

2.4.16. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación laboral entre las partes puede terminar por una de las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Vencimiento del plazo del contrato.
- c) Terminación del empleador (desahucio).
- d) Visto Bueno (causales establecidas en la ley para que una de las partes termine la relación laboral unilateralmente).

ARGENTINA

En la Argentina hubo, desde 1993 a noviembre de 2008 dos sistemas jubilatorios. Bajo el gobierno de Carlos Menem se instauró un nuevo sistema, constituido por

agentes conocidos como AFJPs. El sistema consistía en que los trabajadores en actividad aportaban a cuentas de capitalización individual, en actividad (contrayendo deuda). El sistema creado en 1993 fue dado de baja en noviembre de 2008 bajo el gobierno de Cristina Kirchner, volviendo a un sistema estatal unificado, que ahora se llamaría Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

2.3. MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL.

DERECHO: conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad.

DERECHO LABORAL: conjunto de normas jurídicas que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a patrón y viceversa.

DERECHO DEL TRABAJO: es un conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

Elementos del Derecho del Trabajo:

- 1.- Conjunto de normas jurídicas à se encuentran en un código de carácter obligatorio para todos.
- 2.- Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.
- 3.- Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
- 4.- Orden público à el estado es el encargado de que se cumplan las normas.

2.4 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS: GENERALES Y ESPECÍFICAS.

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El contrato individual de trabajo influye significativamente en el quebrantamiento de los derechos primordiales del trabajador que se ventilan en el juzgado de trabajo del Guayas.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La declaración de la víctima, crea convicción en el juzgador, cuando esta corrobora con pruebas objetivas, que conduzcan a condenar o absolver al acusado en los delitos contra la libertad sexual – violación de menor de catorce años.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTES

2.5.1. Variable independiente

El contrato individual de trabajo

2.5.2. Variable dependiente

La violación de los derechos de los trabajadores

VARIABLE DEPENDIENTE		SIGNIFICATIVA		NO SIGNIFICATIVA	
		Nº	%	Nº	%
Personas que litigan en el Juzgado de Trabajo	2	21	25.00%	63	75.00%
	3	50	60.00%	34	40.00%
	4	19	23.00%	65	77.00%
Personas que legalizan los contratos en la Insectoría	1	36	43.00%	48	57.00%
	2	18	21.00%	66	79.00%
	5	71	85.00%	13	15.00%
TOTAL		215	42.65%	289	57.34%

VARIABLE INDEPENDIENTE		SIGNIFICATIVA		NO SIGNIFICATIVA	
		Nº	%	Nº	%
Personas que litigan en el Juzgado de Trabajo	1	64	76.00%	20	24.00%
	5	59	70.00%	25	30.00%
Personas que legalizan los Contratos en la Insectoría	3	72	86.00%	12	14.00%
	4	33	39.00%	51	61.00%
TOTAL		228	67.85%	108	32.14%

RESULTADOS	SIGNIFICATIVA		NO SIGNIFICATIVA	
Variable Independiente	228	67,85%	108	32,14%
Variable dependiente	215	42,65%	289	57,34%
TOTAL	443	52.73%	397	47.26%

2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS

CONTRATOS: Contrato, convención, pacto, ajuste, tratado, colectivo de trabajo. v. contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo.

ESTADO: “Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos jurídicos y políticos.

JUSTICIA: “Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo.

ABOGADO DEFENSOR: “Abogado es aquella persona que después de haber obtenido su título universitario y haber cumplido con los demás requisitos exigidos por la Ley para ejercer la profesión.

RELACIÓN JURÍDICA: “Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco”.

TRABAJADOR: “Todo persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del

contrato o de la contratación verbal si fuera el caso”. Decreto Supremo 23570 de 26 de julio de 1993.

EMPLEADO: “El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual”. Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.

OBRERO: “El que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes”. Ley General del Trabajo.

Patrón: “Es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa”.

SALARIO: “Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo”. Ley General del Trabajo.

DERECHO: “Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes e un tiempo y un lugar determinado”.

VETADAS: Poner el veto a una decisión o acuerdo. El senado vetó la solicitud.

Prohibir o impedir la realización de una cosa

LICITOS: Que está permitido por la ley o es conforme con la moral un comercio lícito que está de acuerdo con la razón un reclamo lícito

TAXATIVA: Que no admite discusión.

DEPENDENCIA: Hecho de depender de una persona o cosa. Cosa que depende de otra. Conjunto de dependencias.

SOSLAYADO: Evitar una cosa que implica una dificultad o que causa molestia, especialmente una pregunta o un asunto.

Colocar una cosa de lado de modo que deje un pequeño espacio para poder pasar: como no podía pasar entre las mesas, las soslayó.

ALEATORIO: Que depende del azar o de la suerte: circunstancias aleatorias pueden decidir si el conflicto llega o no a estallar.

Se aplica al estilo de música que se compone deliberadamente según el azar y no según reglas compositiva

CAPITULO III

3 METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO EMPLEADA

Los métodos utilizados para el desarrollo de la presente investigación son:

Inductivo.- Por cuanto se analizó si la aplicación de los contratos individuales de trabajo, en los juicios laborales que se tramitan en el juzgado de trabajo, constituye un recurso que no violenta los derechos de los trabajadores y son aplicados por la ciudadanía, para así extraer conclusiones y dar recomendaciones; es decir, el análisis va a ser de lo general a lo particular.

Analítico.- Se analizó si los contratos individuales de trabajo favorecen o no al momento de que el trabajador inicie un juicio laboral en el juzgado de trabajo en contra de su empleador y así conocer si se quebrantan o no sus derechos.

Descriptivo.- Se procedió a describir con detenimiento en sus partes para verificar el más viable.

3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizó es:

Exploratoria.- Se procedió con la búsqueda y recopilación de datos e información que dé a conocer si se violentan o no los derechos de los trabajadores.

Descriptiva.- Se realizó una descripción y análisis de la realidad presente del contrato individual de trabajo en los juicios laborales.

Explicativa.- Se hizo una amplia explicación de las causas y consecuencias del porqué es necesario elaborar un contrato individual de trabajo al momento de aceptar un puesto labora

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

- Personal que labora en el juzgado e inspección de trabajo en la provincia del Guayas11
- Litigantes que se encuentran demandando en el juzgado de trabajo en la provincia del Guayas.....288
- De los cuales 37 tienen sentencia que son motivo de este estudio.

3.3.2. MUESTRA

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

$$n = \frac{10813}{0.05^2(10813-1)+1} = \frac{10813}{0.0025(10812)+1} = \frac{10813}{2704} = 400$$

10813 400

$$3247 \quad x = \frac{3247 \times 400}{10813} = \frac{1298800}{10813} = 120$$

10813 400

$$2052 \quad x = \frac{2052 \times 400}{10813} = 76$$

10813 400

$$3235 \quad x = \frac{3235 \times 400}{10813} = 120$$

10813 400

$$2279 \quad x = \frac{2279 \times 400}{10813} = 84$$

Se realizará el repartimiento proporcional de acuerdo a los casos ingresados de los meses y géneros de los contratantes.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: ENTREVISTAS, ENCUESTAS, ETC.

3.4.1. TECNICAS

Utilizaremos técnicas de investigación social para la recopilación de datos, como:

La **utilización de documentos**, mediante un análisis podremos recopilar una gran cantidad y variedad de información sobre los diversos temas de la realidad laboral.

El **cuestionario**, que es un instrumento elaborado con el fin de obtener respuestas a determinadas preguntas, constituye un medio de interrogatorio individual o de cierto número de personas mediante el cual, y siguiendo un determinado esquema, se puede recoger información para la solución de tal o cual problema laboral.

Será efectuado a ciudadanos en general, en las principales calles del cantón Naranjito.

También se empleara la **técnica de la entrevista**, entendida como la forma de comunicación mediante el intercambio de palabras en la cual una persona (el entrevistador) trata de obtener de otra cierta información, o la expresión de determinados conocimientos o valoraciones sobre un tema dado. Se aplicara la entrevista no dirigida sobre la base de un patrón general, permitiéndonos libertad de formular preguntas convenientes, para obtener las respuestas que nos permitan desarrollar con mayor efectividad la investigación.

Las entrevistas pretendemos dirigirlas a los señores parlamentarios, Ministros de Estado, Jueces de Materia Laboral, docentes de la Facultad de Derecho, representantes de la clase trabajadora, medios de Comunicación Social, conciliadores del Ministerio de Trabajo; todos ellos entendidos en el tema objeto de nuestra investigación.

Encuesta.- Que fue aplicada a los funcionarios que trabajan en el Juzgado de trabajo, a los abogados en libre ejercicio de la profesión y a los litigantes que en esta judicatura han culminado su litigio para conocer si se hizo respetar su contrato individual de trabajo y si prevalecieron sus derechos.

3.4.2. INSTRUMENTOS:

- Encuesta

3.5. RECOLECCION DE INFORMACIONISIS DE DATOS

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizaron técnicas estadísticas y lógicas:

- **Técnicas estadísticas.**- Se utilizó el programa Excel para almacenar los datos estadísticos.
- **Técnicas lógicas.**- Para el análisis de datos se aplicó la inducción y deducción.

3.5.1. PROCEDIMIENTOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron paquetes informáticos estadísticos, como por ejemplo Excel.

Resultado de las encuestas dirigidas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo como actor o demandado.

3.5.2. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Encuesta.- Que fue aplicada a los funcionarios que trabajan en el Juzgado de trabajo, a los abogados en libre ejercicio de la profesión y a los litigantes que en esta judicatura han culminado su litigio para conocer si se hizo respetar su contrato individual de trabajo y si prevalecieron sus derechos.

3.5.3. INSTRUMENTOS

- Encuesta

3.6. SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

Para la selección de recurso de apoyo se utilizaron técnicas estadísticas y lógicas:

- **Técnicas estadísticas.**- Se utilizó el programa Excel para almacenar los datos estadísticos.
- **Técnicas lógicas.**- Para el análisis de datos se aplicó la inducción y deducción.

CAPITULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Encuesta dirigida a las personas que se encontraban litigando en este Juzgado de Trabajo como actor o demandado.

4.1.1. ¿Conoce usted lo que es un contrato individual de trabajo?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.2. ¿Conoce usted cuales son los derechos primordiales de un trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.3. ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.4. ¿Sabe usted dónde acudir si son violentados sus derechos como trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.5. ¿Conoce usted cuantos tipos de contratos existen?

SI () NO ()

Por qué.....

Gracias por su colaboración.

Encuesta dirigida a personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo

4.1.1.1. ¿Conoce usted cuantos días de vacaciones tiene derecho el trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.1.1.2. ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores se respetan?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.1.1.3. ¿Conoce usted cual es la diferencia entre patrono y trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.1.1.4. ¿Conoce usted cual es el plazo para legalizar un contrato?

SI () NO ()

Por qué.....

4.1.1.1. 5. ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

Gracias por su colaboración.

ENCUESTAS:

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron paquetes informáticos estadísticos, como por ejemplo Excel.

Resultado de las encuestas dirigidas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo como actor o demandado.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 1

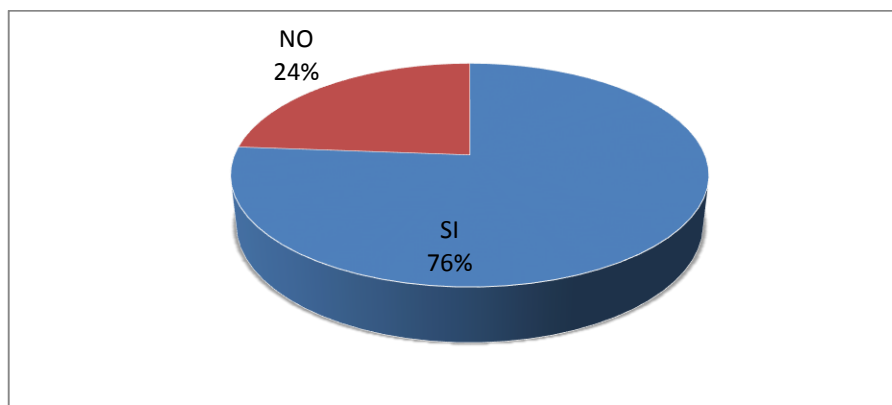
Pregunta uno: ¿Conoce usted lo que es un contrato individual de trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	64	76%
NO	20	24%
Total	84	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo de la provincia del Guayas como actor o demandado.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°1



Análisis Descriptivo: En las encuestas dirigidas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo como actor o demandado, se puede determinar que el 76% por ciento que equivale a 64 encuestas, considera que si conoce lo que es un contrato individual de trabajo y el 24% que equivale a 20 encuestas no tiene conocimiento claro de lo que es un contrato individual de trabajo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 2

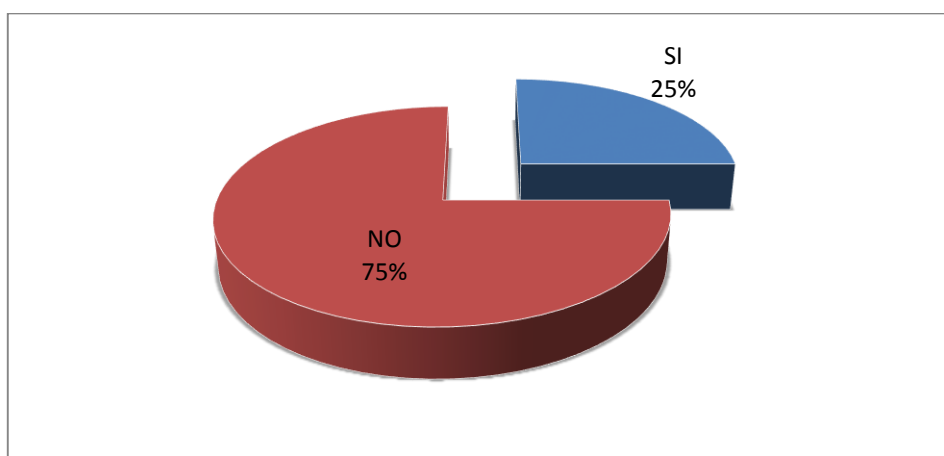
Pregunta dos: ¿Conoce usted cuáles son los derechos primordiales del trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	25%
NO	63	75%
Total	84	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°2



Análisis Descriptivo: De las encuestas realizadas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado, se puede

determinar que el 75% por ciento que equivale a 63 encuestas considera que no tienen conocimiento de sus derechos como trabajadores y un 25% por ciento que representa a 21 encuestas si conoce de sus derechos como trabajadores.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 3

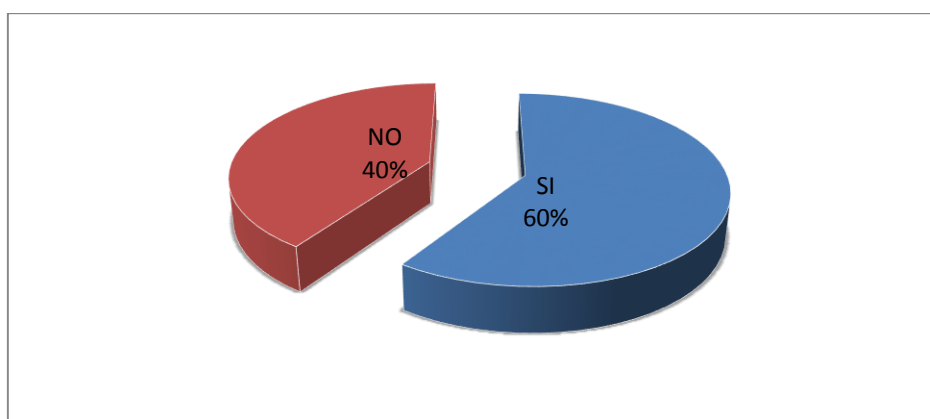
Pregunta tres: ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	60%
NO	34	40%
Total	84	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°3



Análisis Descriptivo: De las encuestas realizadas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado, se puede determinar que el 60% por ciento que equivale a 50 encuestas realizadas, considera que si se han violentado sus derechos en alguna ocasión durante su vida laboral y un

40% por ciento que representa a 34 encuestas realizadas, considera que no se han violentado sus derechos.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 4

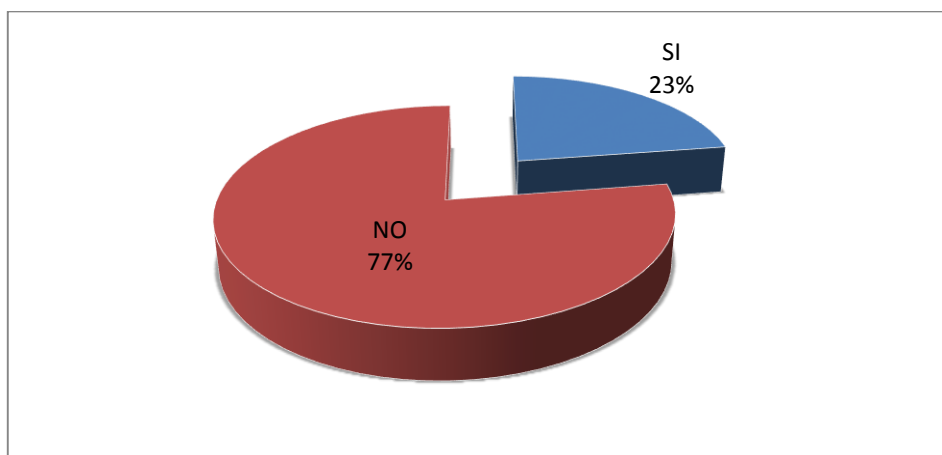
Pregunta cuatro: ¿Sabe usted dónde acudir si son violentados sus derechos como trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	23%
NO	65	77%
Total	84	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°4



Análisis Descriptivo: De las encuestas realizadas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado, se puede

determinar que el 77% por ciento que equivale a 65 encuestas realizadas, considera que no saben dónde acudir cuando sus derechos como trabajador son violentados y un 23% por ciento que representa a 19 encuestas realizadas, considera que si saben dónde acudir para hacer prevalecer sus derechos como trabajadores.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 5

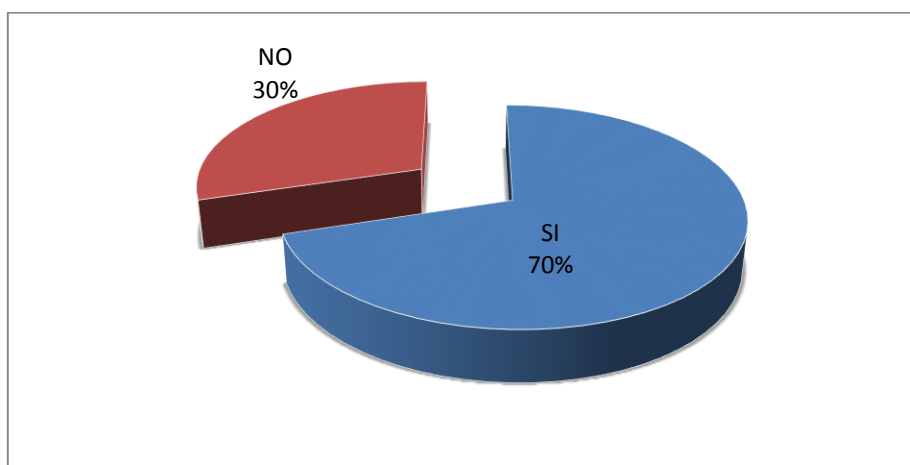
Pregunta cinco: ¿Conoce usted cuantos tipos de contratos existen?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	59	70%
NO	25	30%
Total	84	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°5



Análisis Descriptivo: De las encuestas realizadas a las personas que se encontraban litigando en el Juzgado de Trabajo del Guayas como actor o demandado, se puede determinar que el 70% por ciento que equivale a 59 encuestas realizadas, si conoce

cuantos tipos de contratos existen y un 30% por ciento que representa a 25 encuestas realizadas, no conoce cuantos tipos de contratos existen.

SEGUNDA ENCUESTA

Resultado de las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

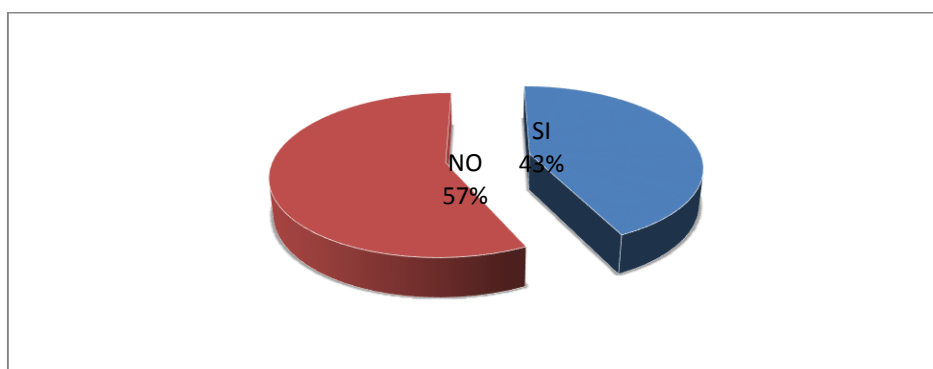
CUADRO No. 1

Pregunta uno: ¿Conoce usted cuantos días de vacaciones tiene derecho el trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	43%
NO	48	57%
Total	84	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo. Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°1



Análisis Descriptivo: de las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo, se puede determinar que el 57% por ciento que equivale a 48 encuestas, no conoce a cuantos días de vacaciones tiene derecho el trabajador, y el 43% que equivale a 36 encuestas dicen conocer que si saben a cuantos días de vacaciones tiene derecho el trabajador.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 2

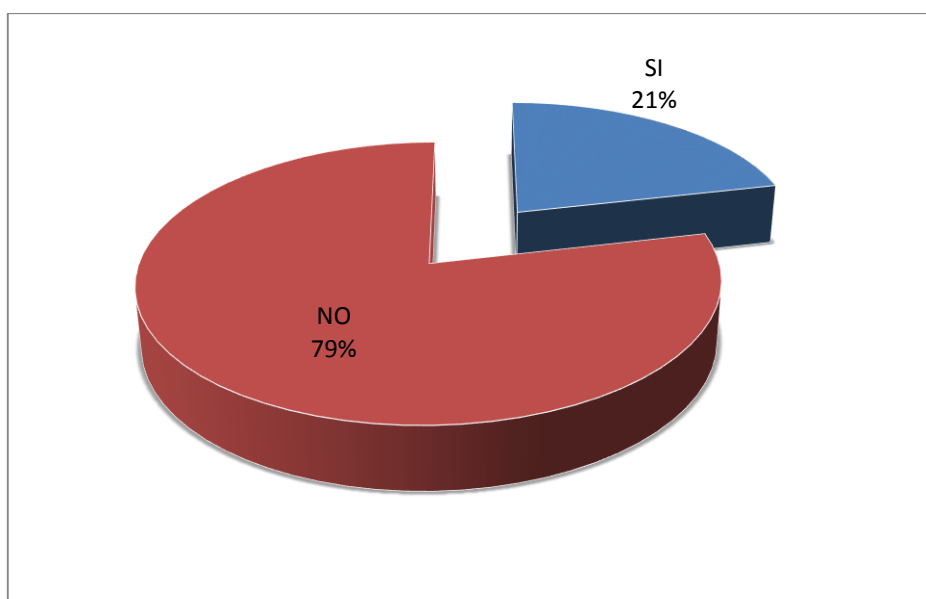
Pregunta dos: ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores se respetan?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	21%
NO	66	79%
Total	84	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°2



Análisis Descriptivo: de las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo, se puede determinar que el 79% por ciento que equivale a 66 encuestas, creen que sus derechos como trabajadores no se respetan, mientras que el 21% que equivale a 18 encuestas dicen que sus derechos como trabajadores si se respetan.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 3

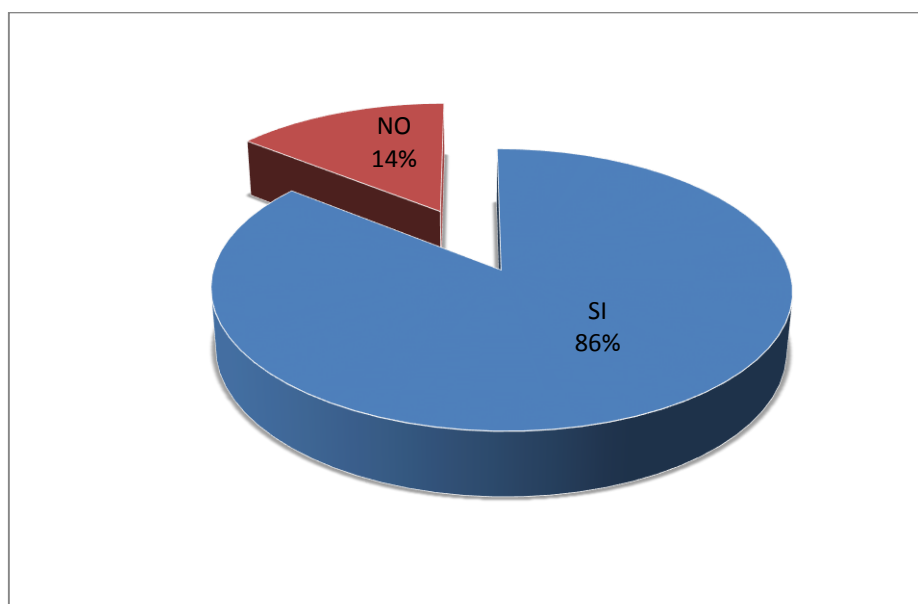
Pregunta tres: ¿Conoce usted cuál es la diferencia entre patrono y trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	72	86%
NO	12	14%
Total	84	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui

GRAFICO N°3



Análisis Descriptivo: de las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo, se puede determinar que el 86% por ciento que equivale a 72 encuestas, si conoce cuál es la diferencia entre patrono y trabajador, mientras que el 14% que equivale a 12 encuestas dice desconocer cuál es esta diferencia.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 4

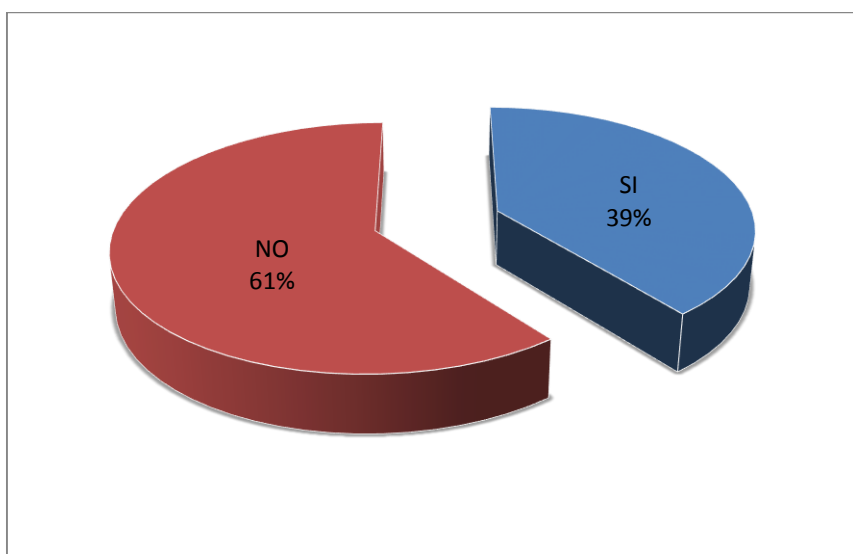
Pregunta cuatro: ¿Conoce usted cual es el plazo para legalizar un contrato?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	33	39%
NO	51	61%
Total	84	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo.

Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°4



Análisis Descriptivo: De las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo, se puede determinar que el 61% por ciento que equivale a 51 encuestas, manifiesta que no conocen cuál es el plazo para legalizar un contrato, mientras que el 39% que equivale a 33 encuestas dicen que si conocen cual es este plazo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CUADRO No. 5

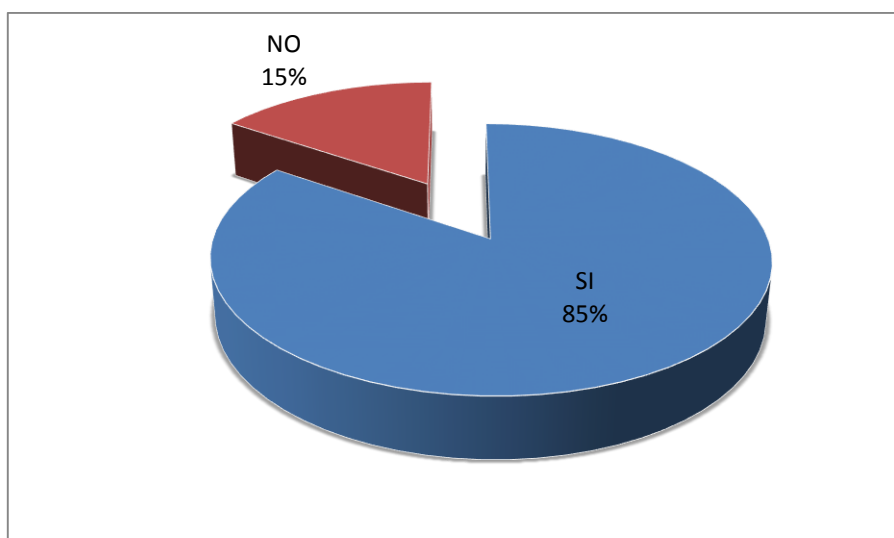
Pregunta cinco: ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	71	85%
NO	13	15%
Total	84	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo.

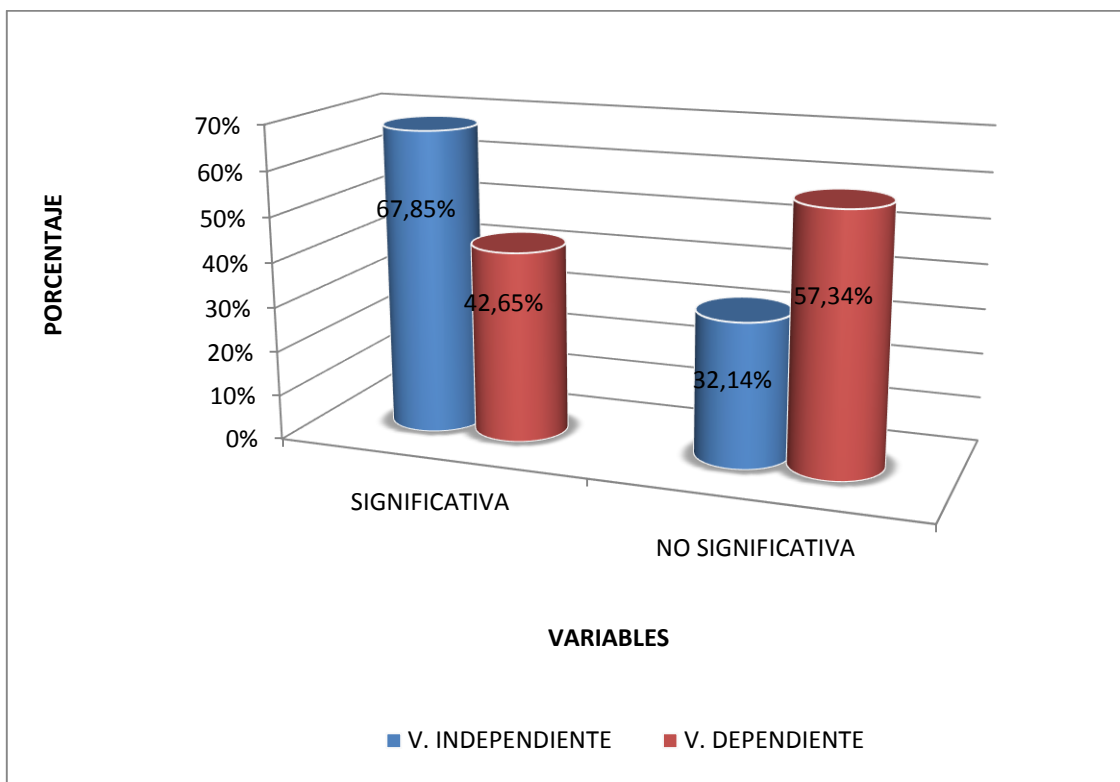
Elaborado por: María Alicia Guashpa Carangui.

GRAFICO N°5



Análisis Descriptivo: De las encuestas dirigidas a las personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo, se puede determinar que el 85% que equivale a 71 encuestas, manifiesta que en algún momento si se ha violentado sus derechos como trabajadores, mientras que el 15% que equivale a 13 encuestas dicen que no, que sus derechos no han sido violentados en ningún momento.

4.2. PRESENTACION , ANALISIS DE DATOS



4.3. INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

Del total de las encuestas realizadas se deriva que para el sesenta y siete punto ochenta y cinco por ciento (67.85%) de la población es importante la existencia de un contrato individual de trabajo para asegurar sus derechos como trabajadores dentro de la relación laboral frente a un cuarenta y dos punto sesenta y cinco (42.65%) que desconoce de la existencia del contrato individual del trabajo y los beneficios legales a los que tiene derecho la clase obrera.

Con respecto a la variable dependiente que se refiere a la violación de los derechos del trabajador el treinta y dos punto catorce por ciento (32.14%) de la población

manifiesta que no influye la falta del contrato individual del trabajo en la violación de los derechos del trabajador, mientras que un cincuenta y siete punto treinta y cuatro (57.34%) opina que la falta de un contrato individual de trabajo legalmente inscrito en la Insectoría, influye en la violación de las garantías laborales.

Por lo expuesto se puede manifestar que es gran importancia el realizar un contrato de trabajo al momento de iniciar cualquier tipo de relación laboral, ya que de esta manera tanto el empleador como el trabajador poseen un documento tangible que demostrará sus pretensiones al momento de proceder con la acción de tipo legal en contra de la parte contraria, ya que de no existir éste documento que respalde sus aseveraciones les será más difícil el probar sus alegatos.

Si en el contrato de trabajo no se determina expresamente el servicio que éste debe prestar, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que cargo sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Se ha determinado que en los juicios que se han seguido en el Juzgado de Trabajo, en su mayoría, no se presentan contratos individuales de trabajo como prueba, ya que la mayor parte de contratos celebrados son meramente verbales y es ésta una de las causas primordiales para que se lleguen a violentar los derechos del trabajador, esto crea en las personas cierto temor al momento de querer hacer valer sus derechos ya que en la actualidad existen personas como las del campo, que no tienen mucho cultura creen que por no tener un documento que los respalde no pueden hacer nada en contra de sus empleadores o patronos.

Por lo tanto el Juez al momento de emitir su sentencia tomará en consideración las pruebas presentadas por ambas partes y emitirá su dictamen basándose en lo que dispone ley y a mas de ello lo hará basado en la sana crítica.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Como conclusión de la presente investigación titulada “LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”, se hace necesario dejar plasmadas las siguientes conclusiones:

1. Desde tiempos antiguos las personas vienen luchando por conseguir un empleo decente con igualdades de oportunidades, para que los hombres y mujeres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, este objetivo tiene validez también en la economía informal y la formal, en los trabajadores asalariados y los no asalariados, en el campo, industrias, oficinas o en las comunidades.
2. La Legislación Laboral Ecuatoriana impone al empleador público o privado obligaciones directas con el trabajador, según el número de trabajadores, con las asociaciones de los trabajadores, obligaciones relacionadas con Seguridad Social las mismas que no se cumplen a cabalidad.
3. Existe desconocimiento de los derechos laborales en general; en especial los derechos que asisten a los trabajadores el estado ecuatoriano es el encargado de promocionar, garantizar y promover el cumplimiento de los mismos dentro del territorio, resultando inaplicable e ineficiente su labor, pues luego del trabajo investigativo realizado se ha establecido que los encuestados los desconocen en su gran mayoría.
4. Dentro de la investigación realizada se ha podido determinar que la mayoría de encuestados afirma que los trabajadores son explotados tanto al no recibir el salario básico como en sus horas de descansos, pues son obligados a trabajar más de las 8 horas ordinarias si recibir ninguna remuneración adicional.

5. La falta de fuentes de trabajo en nuestro país en general ha creado un ambiente de incertidumbre, el cual fomenta la complicidad de los trabajadores en su propia explotación con el propósito de conservar su empleo que constituye su fuente de ingreso.

6. El conflicto laboral dentro del contrato individual se produce por el incumplimiento de las obligaciones patronales, debido a que el empleador busca evadir la inversión en sus trabajadores para obtener una mayor utilidad de tal manera no ofrece un ambiente adecuado de trabajo.

Seguramente no faltaran quienes afirmen que han ocurrido cosas positivas en esta etapa, dependiendo de su sesgo o incluso de sus intereses políticos personales o partidistas, Pero en el balance general lo negativo pesa mucho más.

El proceso reseñado, que se expresa en la serie de decisiones implementadas por el gobierno o impulsadas por él, infringe la Constitución de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios internacionales de la OIT, el Código del Trabajo y la institución mundial de la negociación colectiva.

Menoscaba los principios que rigen los derechos porque estos son inalienables, intangibles, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, progresivos y extensivos.

No puede haber retroactividad de la ley y se debe aplicar el principio a favor del trabajador cuando existe duda.

Los cambios realizados determinan que en el Ecuador se está viviendo una nueva etapa de desregulación y flexibilización laboral; máxime en el sector público, pero que no sólo se limita a él y que además apunta a desconocer los derechos de organización, negociación colectiva, huelga y estabilidad.

No ha existido el diálogo social como un mecanismo que permita superar las diferencias, dificultades y cuestionamientos en materia laboral. Incluso el carácter democrático del Estado ecuatoriano y su gobierno están en entredicho cuando en varias oportunidades, no sólo que se restringió, sino que se prohibió el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de los derechos de los trabajadores y de otros sectores sociales

5.2. RECOMENEDACIONES

❖ **A la Asamblea Nacional Constituyente:**

Continuar trabajando para lograr cambiar o modificar el actual contexto laboral dentro del Ecuador, con la emisión de normativas jurídicas que tributen al cumplimiento de la Convenio no. 169 de la OIT en relación al Trabajo Decente, de la que Ecuador es firmante.

❖ **A la unidad académica de Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la educación de la Universidad Técnica Babahoyo:**

Que sea objeto de estudio y análisis el informe de tesis por parte de los alumnos de la Facultad de Ciencias Jurídicas, sirviendo la misma como material y texto de consulta para futuros estudios sobre el tema tratado, archivándose está en la biblioteca de la institución académica.

❖ **Al Ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador:**

Que controle tanto en el sector empresarial público como en el privado, el cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio 169 de la OIT, con respecto al Trabajo Decente, mediante la implementación de instrucciones.

❖ **A la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica Babahoyo:**

Socializar el informe de tesis como estudio de derecho comparado por los estudiantes de la carrera de derecho y en particular en la asignatura de Derecho Laboral, sirviendo como tema de consulta el tema objeto de investigación para futuros estudios de pre y postgrado, archivándose en la biblioteca de la institución académica.

❖ El Estado según lo dispuesto en la constitución es a quién le compete brindar protección a los ciudadanos ecuatorianos y extranjeros que se encuentren dentro de su territorio, dictando leyes y disposiciones de acuerdo a las necesidades sociales,

buscando el bienestar de sus habitantes garantizando sus derechos, para lo cual se recomienda mejorar la estructura jurídica de la legislación laboral.

❖ Es necesario que la Asamblea Nacional, el Ministerio de Relaciones Laborales y demás instituciones, apoyen y estimulen investigadores ecuatorianos a realizar trabajos basados en la problemática del derecho al trabajo que se desarrolla en nuestro país, para que de esta manera se pueda llegar a determinar sus características singulares y con estos resultados se pueda legislar correcta y acertadamente esta situación.

❖ Realizar una reforma al código de trabajo en donde se endurezcan las sanciones para los empleadores que incumplan la ley y violenten los derechos de los trabajadores.

❖ Por medio de las Instituciones Públicas y el Ministerio de Relaciones laborales se debe promover campañas de difusión masiva en las que se estimule a los trabajadores a romper el silencio y exigir el cumplimiento de sus derechos.

❖ El Ministerio de Relaciones Laborales debe inspeccionar periódicamente el cumplimiento de las normas laborales en las Instituciones y Empresas Públicas y privadas del país.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1.-TITULO DE LA PROPUESTA

“LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”

6.2. JUSTIFICACION

La realización de la presente investigación con el tema: LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, se justifica por cuanto la base fundamental del derecho del trabajo es el contrato individual de trabajo.

Más de una vez se ha realizado un contrato individual de trabajo, pero ¿Qué se conoce sobre él, tal vez muchos ya conozcan la respuesta pero para aquellos que no, se desea que tomen muy en cuenta esta investigación que servirá como guía tanto a profesionales en libre ejercicio de la profesión como a trabajadores favoreciendo a las partes litigantes.

Dentro de un contrato de trabajo existen normas implícitas y explícitas, es decir, al leerlo hay términos que no aparecen pero que se dan por entendido, por ejemplo en el caso de las vacaciones legales.

Para el efecto de los contratos individuales, se utiliza el primer libro, donde se hace constar normas y formas de realizarlos.

6.3. OBJETIVOS OBJETIVOS:

6.3.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar cómo influyen los contratos individuales de trabajo en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.

6.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar un estudio analítico para comprobar si existe o no quebrantamiento de los derechos de los trabajadores, durante un juicio laboral realizado en el Juzgado de Trabajo de la provincia del Guayas.
- ✓ Establecer ventajas y desventajas de los contratos individuales de trabajo para saber si estos influyen en la violación de los derechos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana.

6.4.-METODOLOGÍA.- DESCRIPTIVA – EXPLICATIVA

Los métodos utilizados para el desarrollo de la presente investigación son:

Inductivo.- Por cuanto se analizó si la aplicación de los contratos individuales de trabajo, en los juicios laborales que se tramitan en el juzgado de trabajo, constituye un recurso que no violenta los derechos de los trabajadores y son aplicados por la ciudadanía, para así extraer conclusiones y dar recomendaciones; es decir, el análisis va a ser de lo general a lo particular.

Analítico.- Se analizó si los contratos individuales de trabajo favorecen o no al momento de que el trabajador inicie un juicio laboral en el juzgado de trabajo en contra de su empleador y así conocer si se quebrantan o no sus derechos.

Descriptivo.- Se procedió a describir con detenimiento en sus partes para verificar el más viable.

6.5. FACTIBILIDAD

Se empleará la **técnica de la entrevista**, entendida como la forma de comunicación mediante el intercambio de palabras en la cual trataremos de obtener de otra cierta información, o la expresión de determinados conocimientos o valoraciones sobre un tema tratado. Se aplicara la entrevista no dirigida sobre la base de un patrón general,

permitiéndonos libertad de formular preguntas convenientes, para obtener las respuestas que nos permitan desarrollar con mayor efectividad la investigación.

Para poder resolver el derecho al trabajo y así evitar la violación que tiene el trabajador en lo laboral.

6.6. DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 5 de su artículo 11, establece que en cuanto a la aplicación de los derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35, reconoce a las personas adultas mayores como sujetos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 3 de su artículo 37, establece la jubilación universal como una garantía del Estado hacia las personas adultas mayores.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 de su artículo 38, establece como obligación del Estado tomar medidas respecto de la protección y atención de adultas y adultos mayores frente a todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o negligencia que provoque tales situaciones.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, con el fin de velar por los derechos de las adultas y adultos mayores, establece en el numeral 9 de su artículo 38, la obligación del Estado de tomar medidas orientadas a brindarles una adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 de su artículo 326, establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que se entenderá como nula toda estipulación que se pueda hacer en contrario.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 3 de su artículo 326, establece que al tratarse de materia laboral, las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales que presenten duda serán aplicadas en el sentido que más favorezca a las personas trabajadoras.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 426, establece la supremacía de la Constitución y la obligación a las personas, autoridades e instituciones a someterse a ella y aplicarla aunque no sea invocada expresamente.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 427, establece que las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad y que en caso de duda, estas se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que, la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 34-S, de fecha 13 de marzo de 2000, estableció la dolarización en el Ecuador y la relación fija e inalterable de veinticinco mil sucres por cada dólar.

En ejercicio de la capacidad legislativa que le concede la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

RESUELVE

Reformar el Código del Trabajo con lo que sigue: Al art. 326 se agregará el siguiente inciso: 1, 2, 4 y 5.

6.7. ACTIVIDADES

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
DISEÑO DEL PROYECTO					X					
APROBACIÓN DEL TEMA DE TESIS						X				
APROBACIÓN DEL PERFIL							X			
DISPOSICIÓN DE DATOS							X			

RECOLECCIÓN Y SELECCIÓN DE DATOS									X		
ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE INV.										X	
DEFENSA											X

6.8.- IMPACTO

La progresiva cercanía de la formación profesional al mundo del trabajo, y su actualidad en las agendas temáticas de las relaciones laborales debía tener necesariamente su impacto en la legislación laboral.

Así, en los últimos años, muchas iniciativas de reforma laboral en América Latina han incluido provisiones en materia de formación profesional; los Ministerios de Trabajo han desarrollado programas de empleo y formación, y finalmente la negociación colectiva ha receptado la formación como uno de sus contenidos típicos.

En el presente sitio, se ofrece una muestra de casos de legislaciones nacionales americanas que regulan aspectos de la formación profesional en su vínculo con el derecho del trabajo, en un rango que va desde la participación consultiva de los trabajadores en organismos bipartitos de gestión de los "recursos humanos", hasta la estructuración de un derecho/deber del trabajador de formarse en la relación de trabajo y la consiguiente obligación del empleado.

Previamente, se revisa un panorama del reconocimiento del derecho a la formación profesional en las Cartas fundamentales americanas, constitutivas de lo que se ha llamado "constitucionalismo social" del cual fueron precursoras a partir de la Constitución Mexicana de Querétaro de 1917.

6.9.- EVALUACION

La evaluación será permanente, a través de estrategias metodológicas que permitan el análisis crítico del proceso académico desarrollado para reorientar las actividades de aprendizaje del módulo, asesorar el proceso de investigación y retroalimentar el proceso enseñanza – aprendizaje.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Encuesta dirigida a las personas que se encontraban litigando en este Juzgado de Trabajo como actor o demandado.

1.- ¿Conoce usted lo que es un contrato individual de trabajo?

SI ()

NO ()

Por qué.....

2.- ¿Conoce usted cuales son los derechos primordiales de un trabajador?

SI ()

NO ()

Por qué.....

3.- ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

SI ()

NO ()

Por qué.....

4. ¿Sabe usted dónde acudir si son violentados sus derechos como trabajador?

SI ()

NO ()

Por qué.....

5.- ¿Conoce usted cuantos tipos de contratos existen?

SI ()

NO ()

Por qué.....

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Encuesta dirigida a personas que legalizan contratos en la Inspección de Trabajo

1.- ¿Conoce usted cuantos días de vacaciones tiene derecho el trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

2.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores se respetan?

SI () NO ()

Por qué.....

3.- ¿Conoce usted cual es la diferencia entre patrono y trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

4.- ¿Conoce usted cual es el plazo para legalizar un contrato?

SI () NO ()

Por qué.....

5.- ¿Se ha violentado alguna vez su derecho como trabajador?

SI () NO ()

Por qué.....

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE JURISPRUDENCIA



GUAYAQUIL SOLO TIENE NUEVE INSPECTORES EN TRABAJO



EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO SE ACERCA A DEMANDAR AL EMPLEADOR POR LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS



Trabajadores acusan de despido intempestivo al grupo Noboa y solicitan la intervención de las autoridades de Gobierno.

Ángel Rivero, presidente de la Asociación de Trabajadores Libres del Ecuador, denunció que por ejercer el derecho a organizarse mediante un sindicato y realizar demandas los empleados de la hacienda Los Álamos fueron despedidos. La bananera Noboa sería multada con 100 mil dólares por impedir el ingreso de los inspectores de trabajo



DEMANDA LABORALES



QUE NOS REINTEGREN A NUESTROS PUESTOS DE TRABAJO, PIDIERON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN CARLOS



CUATRO REPRESENTANTES DE TRABAJADORES SON DETENIDOS EN GUAYAS



La Policía actuó ante supuesta alteración del orden público, pero otro líder gremial aseguró que él Ministro de Gobierno está involucrado.

Cuatro representantes de trabajadores de la provincia del Guayas fueron apresados por miembros de la Policía Nacional y trasladados a la Policía Judicial.

Los dirigentes protestaban, junto con aproximadamente 500 trabajadores del ingenio San Carlos exigen que se les de atención a salud a través del IESS. Según el reclamo, la atención de salud a través del IESS es necesaria pues se les descuenta 17 dólares mensuales de su sueldo.

Un representante de los trabajadores, Eddy Zambrano, defendió la medida a la vez que rechazó las detenciones y dice que han sido maltratados. Compañeros que hoy fueron detenidos por orden del Ministro de Gobierno la Policía llegó por la parte de atrás y se ordenó su detención, ahora se encuentran en la PJ y exigimos al Ministro de gobierno que sean puestos en libertad, es parte de la política de represión, indicó el representante en declaraciones difundidas por CRE.

Mencionó que como uno de los propósitos de la detención es que los trabajadores no protesten frente a tanta injusticia, que existe en este país. Les decimos que no nos vamos a quedar callado, ni la cárcel detendrá nuestra lucha, afirmó.

Aseguran que ya son cinco años que el IESS no les ha dado la atención. Supuestamente, la detención es por alteración del orden público. (JLV)

Publicado el 24 de abril del 2009



Delegaciones de los trabajadores de Guayas, realizaron ayer un plantón en las afueras de la Corte Constitucional, para presentar una demanda de inconstitucionalidad contra una Comisión del Ministerio del Trabajo que estaría violando los derechos de los trabajadores. Los dirigentes de estos gremios explicaron que la Asamblea Constituyente garantizó que los contratos "no serían tocados y ahora están siendo vulnerados".

Lunes 2 de febrero de 2011



Ochenta trabajadores de la ganga protestaron el lunes 2 de febrero del año en curso afuera de la subsecretaría de Trabajo del Guayas, por despido de quince de ellos.