



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

---

“LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES, GENERA EXPLOTACIÓN EN LOS TRABAJADORES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL CANTÓN PELILEO, EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008.”

---

Trabajo de investigación como requisito previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

INVESTIGADOR: Elsa Amán

TUTORA: Dra. Tamara Carrillo

Ambato - Ecuador.

2009

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de investigación, sobre el tema “**La violación de los Derechos Laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo, en la Inspectoría de Trabajo en el segundo semestre del año 2008**”, de la Srta. **Elsa Yolanda Amán Pilataxi**, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 23 de Octubre del 2009

## **LA TUTORA**

.....

**Dra. Tamara Carrillo.**

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DERECHO**

Los miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato, 4 de Enero del 2010

Para constancia firman:

.....  
PRESIDENTE

.....  
DELEGADO

.....  
DELEGADO

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación “ **La violación de los Derechos Laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo, en la Inspectoría de Trabajo en el segundo semestre del año 2008**”, está centrado en el hecho de que en los últimos años pese a las reformas hechas en el Código de Trabajo con respecto a los derechos laborales, en lugar de disminuir la violación de dichos derechos sigue en aumento, por lo tanto el presente trabajo investigativo se enfoca principalmente a evitar la explotación de los trabajadores y a que se les reconozca sus derechos; todo cuanto consta en esta investigación es responsabilidad de la autora

Ambato, 23 de Octubre del 2009

EL AUTOR

.....  
Elsa Yolanda Amán Pilataxi

C.I. 1803485794

### ***DEDICATORIA***

El presente trabajo de grado va dedicado a mis padres y a los maestros que infundieron en mí un espíritu de lucha constante.

## ***AGRADECIMIENTO***

Agradezco infinitamente a Dios y a mis padres quienes con su sabiduría y paciencia supieron apoyarme en esta noble tarea de prepararme.

A mis maestros universitarios y a la institución que me abrió las puertas para la realización del presente trabajo

## ÍNDICE

### A. SECCIÓN PRELIMINAR

APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
AUTORÍA DEL PROYECTO.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.. .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii

### B. TEXTO

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

### CAPÍTULO I

<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
<i>Contextualización</i> .....	3
Análisis Crítico.....	8
Prognosis.....	8
Formulación del Problema.....	8
Interrogantes de la investigación.....	9
Delimitación del objeto de investigación.....	9
Justificación.....	10
Objetivos.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes investigativos.....	12
Fundamentación Filosófica.....	13
Fundamentación Legal.....	13
Categorías Fundamentales.....	28
Evolución Histórica del Trabajo.....	28
El Derecho Laboral en el Ecuador.....	33
Denominación y Concepto.....	34
Fuentes del Derecho Laboral.....	35
La Constitución de la República del Ecuador.....	36
Principios Constitucionales.....	37
Principios constitucionales del Derecho del Trabajo.....	37
Los Convenios Internacionales.....	40
Concepto de acuerdo o convenio internacional.....	40
Código de Trabajo.....	43
Definiciones de Derecho de Trabajo.....	43
Principios Peculiares.....	45
La Irrenunciabilidad de derechos.....	45
El Principio pro-operario.....	46
La intangibilidad de los derechos del Trabajador.....	47
Contrato de Trabajo.....	48
Personas que intervienen en los contratos de trabajo.....	49
Elementos del Contrato Individual de Trabajo.....	50
Clasificación de los contratos de trabajo.....	51
División de los contratos por la forma de remuneración.....	51
División de los contratos por tiempo de duración.....	52
División de los contratos por la forma de ejecutarse el trabajo.....	53
Contrato Pluripersonales: De Enganche, de grupo y de equipo.....	53
Obligaciones y derechos laborales.....	54
Violación de derechos.....	56



Violación de derechos laborales.....	56
Derechos laborales.....	56
Clasificación de los Derechos Laborales.....	57
La jornada de trabajo.....	57
Descanso Obligatorio.....	58
Vacaciones .....	59
Sueldo o salario.....	60
Utilidades y Bonificaciones.....	61
Remuneraciones Adicionales.....	62
Fondo de Reserva .....	64
Indemnizaciones.....	65
Dirección Regional de Trabajo .....	70
Atribuciones .....	70
Dependencias .....	71
Inspectoría de Trabajo.....	72
Funciones: .....	72
Procedimiento Administrativo.....	73
La Explotación laboral.....	78
Casos de explotación laboral .....	79
Precariedad laboral.....	81
Abuso emocional en el trabajo.....	83
Intimidación.....	84
Exceso de Tarea.....	85
Impago o retraso del pago.....	85
Hipótesis.....	86
Señalamiento de variables.....	86

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

Enfoque de la investigación.....	87
Modalidades de Investigación.....	87

Investigación Bibliográfica documental.....	87
Investigación de Campo.....	88
Tipo de Investigación.....	88
Población y Muestra.....	88
Operacionalización de las variables.....	90
Técnicas e instrumentos.....	92
Plan para la recolección de información.....	93
Plan de procesamiento de Información.....	93

#### **CAPÍTULO IV**

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis e interpretación de los resultados.....	94
Verificación de la Hipótesis.....	112

#### **CAPÍTULO V**

##### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones.....	114
Recomendaciones.....	115

#### **CAPÍTULO VI**

##### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	117
Antecedentes.....	117
Justificación.....	119
Objetivos.....	120
Análisis de Factibilidad.....	120
Fundamentación.....	122
Metodología.....	130
Administración.....	132
Previsión de la evaluación.....	133

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

### GRÁFICOS

Gráfico 1.....	7
Gráfico 2.....	25
Gráfico 3.....	26
Gráfico 4.....	27
Gráfico 5.....	97
Gráfico 6.....	98
Gráfico 7.....	99
Gráfico 8.....	100
Gráfico 9.....	101
Gráfico 10.....	102
Gráfico 11.....	103
Gráfico 12.....	104
Gráfico 13.....	105
Gráfico 14.....	106

### CUADROS

Cuadro 1.....	90
Cuadro 2.....	91
Cuadro 3.....	93
Cuadro 4.....	95
Cuadro 5.....	97
Cuadro 6.....	98
Cuadro 7.....	99
Cuadro 8.....	100
Cuadro 9.....	101
Cuadro 10.....	102
Cuadro 11.....	103
Cuadro 12.....	104

Cuadro 13.....	105
Cuadro 14.....	106
Cuadro 15.....	130

### **C. MATERIALES DE REFERENCIA**

Bibliografía .....	135
Glosario .....	137
Anexos .....	140

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación se la realiza considerando que los derechos laborales de los trabajadores son muy importantes y constituyen un bien irrenunciable.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho social, siendo los derechos laborales un eje vital para que los trabajadores demuestren su buen desempeño dentro de las actividades que se realizan en las distintas empresas y fábricas.

Por el desconocimiento existente y la falta de aplicabilidad de los derechos y deberes laborales en la mayor parte de fábricas o empresas, se considera importante poner al servicio de la clase trabajadora la normativa vigente a través de esta investigación para la correcta aplicación de la misma.

También en el presente estudio consta un profundo análisis de la explotación laboral, su evolución a través del tiempo, su fundamentación legal contemplada en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y convenios Internacionales que sustentan la investigación.

Por lo que se toma en consideración de que si se establece un correcto control por parte de las autoridades competentes del trabajo en las distintas empresas y fábricas permitirá mejorar la estabilidad y desarrollo tanto de los trabajadores como de estos lugares de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto se realiza una investigación profunda sobre: La violación de los derechos laborales los mismos que como consecuencia genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

Su importancia radica en la necesidad de que se cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo cuya finalidad es conseguir que se respete los derechos y obligaciones de los trabajadores bajo relación de dependencia.

La estructura del trabajo de investigación está conformada de la siguiente manera:

**El Capítulo I** denominado: EL PROBLEMA, contiene el análisis Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama Nacional, Provincial y Cantonal en la Contextualización, análisis crítico, pronóstico, formulación del problema, interrogantes, delimitación del objeto del problema, justificación y objetivos.

**El Capítulo II** denominado MARCO TEÓRICO en la cual se expone los antecedentes investigativos, la fundamentación Filosófica y Legal y la descripción de las categorías fundamentales e hipótesis.

**El Capítulo III** Titulado: METODOLOGÍA en el que se sustenta la metodología utilizada en el desarrollo, especificando las modalidades y tipos de investigación a aplicarse, además también se determina la población y la muestra, la operacionalización de las variables y se establece el plan de recolección y procesamiento de la información.

**El Capítulo IV** denominado ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, el cual contiene el análisis de los resultados, interpretación de

datos, verificación de resultados, verificación de hipótesis.

**El Capítulo V** denominado CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, que contiene las conclusiones de la investigación realizada y las recomendaciones.

**El Capítulo VI** contiene la PROPUESTA en la que constan los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, administración, previsión de la evaluación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema.**

La Violación de los Derechos Laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo, en la Inspectoría de Trabajo en el segundo semestre del año 2008

#### **Planteamiento del Problema.**

#### *Contextualización*

#### **Macro**

Los inicios de la industria textil ecuatoriana se remontan a la época de la colonia, cuando la lana de oveja era utilizada en los obrajes donde se fabricaban los tejidos y los trabajadores ecuatorianos sufrían duras condiciones laborales ya que tenían que trabajar interminables jornadas las mujeres y niños, lo que les causaba la muerte por el cansancio y el hambre.

Cuando ocurrió la independencia prevaleció las duras condiciones de trabajo y explotación hasta ya avanzados nuestro siglo XX, se trabajaban 10,12 o 14 horas diarias, no existían vacaciones, algunas empresas laboraban hasta siete días a la semana, no existía la jubilación, atención médica, ni ningún género de protección social al trabajador, mientras aumentaba la carestía de la vida.

Durante el año 1922 los obreros guayaquileños exigieron mejores condiciones laborales y sueldos más justos. Por primera vez en la historia del país se produjo un paro general de actividades, produciéndose entonces una terrible matanza en las calles donde murieron alrededor de dos mil personas.



A partir de entonces diferentes gobiernos introdujeron reformas en beneficio de la clase obrera. En 1937 en la administración del Gral. Enrique Gallo se puso en vigencia el Código del Trabajo en la cual se establece los principios que deben regir las relaciones obrero- patronales. Otro gobierno creó el seguro social gracias a lo cual es posible jubilarse, recibir montepío, mortuorias, prestamos, etc., entre otros beneficios.

A lo largo del tiempo se han creado varias plazas de trabajo en las diversas empresas dedicadas a la actividad laboral las mismas que ubicaron sus instalaciones en diferentes ciudades del país. Sin embargo, se puede afirmar que las provincias con mayor número de industrias dedicadas a esta actividad son: Pichincha, Imbabura, Guayas, Azuay y Tungurahua.

La diversificación en el sector ha permitido que se fabrique un sinnúmero de productos en el Ecuador, siendo los hilados y los tejidos los principales en volumen de producción. No obstante, cada vez es mayor la producción de confecciones, tanto las de prendas de vestir como otras manufacturas, concretamente la línea de hogar.

El sector empresarial genera varias plazas de empleo directo en el país, llegando a ser el segundo sector manufacturero que más mano de obra emplea, después del sector de alimentos, bebidas y tabacos.

Según estimaciones hechas por la Asociación de Industriales Textiles del Ecuador – AITE, alrededor de 25.000 personas laboran directamente en empresas textiles, y más de 100.000 lo hacen indirectamente.

## **Meso**

En la Provincia de Tungurahua el asentamiento de fábricas de todo tipo de producción dio trabajo a cerca de 3000 personas.

Tungurahua cuenta con un parque industrial ubicada en el sector de Izamba Kilómetro 8 de la carretera panamericana norte. Su extensión es de 84 has., dividida en 251 lotes. El parque tiene servicios suficientes de energía eléctrica y de agua potable. En donde se procesa todo tipo de producción en serie o manufacturada.

Este gran emporio fabril genera centenares de plazas de trabajo cada año, y los beneficiarios son los habitantes, quienes laboran bajo dependencia o por cuenta propia, y en algunos casos sin ningún respaldo laboral, pues todo ser humano tiene la urgencia de satisfacer sus necesidades y los de su familia.

## **Micro**

El Cantón Pelileo es una de las zonas industriales más importantes de la provincia, durante el siglo XX, después de haber sufrido uno de los más grandes desastres naturales, los habitantes se levantaron airoso y llenos de muchas ganas de superación, creando las más importantes empresas agro textiles que albergan a cientos de trabajadores los mismos que laboran bajo dependencia y perciben una remuneración irreal de acuerdo a su actividad, horas de trabajo y en ciertos casos no reciben las remuneraciones adicionales y demás beneficios que por ley les corresponde.

Cabe destacar que la población económicamente activa son en un 70% mujeres y en un 30% son hombres.

Varias de las personas que trabajan dentro del Cantón Pelileo en las distintas empresas y fábricas son provenientes de los sectores rurales, los mismos que al ver la situación crítica en la que se encuentran salen en busca de un trabajo que genere ingresos para solventar a su familia sin importar que se sometan a un trabajo forzado con jornadas de trabajo largas, un salario injusto, y que en muchos de los casos no prestan las garantías de seguridad suficientes para evitar los

accidentes de trabajo.

Pues cada uno de los trabajadores tienen como objetivo el sustento diario de su familia y la educación de sus hijos que son el futuro del cantón y el orgullo de sus padres.

De estos trabajadores que prestan sus servicios en las fábricas existentes en el Cantón Pelileo, se han presentado varias denuncias ante la Inspectoría de trabajo de Tungurahua manifestando que se les ha violentado sus derechos y gran parte de la población económicamente activa no han presentado ninguna denuncia por desconocimiento de sus derechos.

Relación de la Población Total del Cantón Pelileo aptas para el Trabajo.

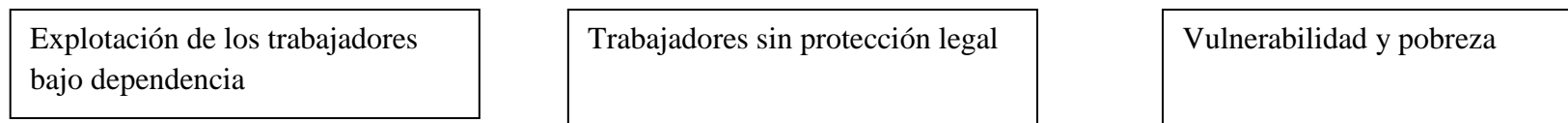
La población en edad de trabajar de 12 años de edad en adelante, es de 3842 personas que representa el 73,73% de la población total del Cantón Pelileo. La población económicamente activa es de 3438 que representa el 46,79 % de la población total. La Población económicamente activa, se encuentra dedicada la mayor parte a la producción agropecuaria, desarrollando actividades complementarias también de importancia como la textil artesanal, comercio y otros.

Según datos de la INEC, En el mes de Septiembre del 2007, En la Provincia de Tungurahua se registró una tasa de desocupación total del 3.96%, significa que de cada 100 personas económicamente activas 3.96 se encontraban sin trabajo. A nivel nacional la tasa de desocupados se ubica en el 7.1%.

Los subocupados llegaron a un 50.89%, es decir, la mitad de la población económicamente activa, se encuentra trabajando a medias, tal es el caso de los que trabajan menos de 40 horas a la semana y también aquellos que aún trabajan más de 40 horas, ganan menos que el salario mínimo vital. A nivel nacional la tasa estuvo en el 46.64%.

Árbol del Problema.

**Efectos:**



**Problema:**

La violación de los derechos laborales, genera la explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo en la Inspectoría de Trabajo.

**Causas:**

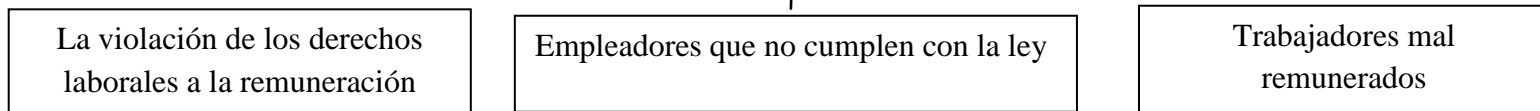


Gráfico N° 1

Elaborado por: Elsa Amán Pilataxi.

## **Análisis Crítico**

La Violación de los Derechos Laborales por parte de los empleadores y en perjuicio y explotación de los trabajadores debe ser controlada por la Inspectorías de Trabajo, ya que a estos trabajadores se les está privando de sus beneficios laborales y económicos factores que son necesarios para el diario vivir de las personas que prestan sus servicios a cambio de una remuneración.

El incumplimiento de las obligaciones legales del empleador dentro de la empresa y el sostenimiento de los trabajadores bajo estas condiciones los hace vulnerables de cualquier tipo de accidentes que podrían dejarlos inhabilitados físicamente, para cualquier tipo de actividad laboral, pues la falta de protección legal provoca la inconformidad de los trabajadores en cuanto a su permanencia en el trabajo y su remuneración.

Por tanto los empleados mal remunerados y que desconocen de sus derechos laborales muestran desinterés en su trabajo que realizan diariamente, su nivel de desempeño es bajo y adoptan una actitud de indiferencia a la realidad que requiere de su compromiso y responsabilidad participativa ya que unidos todos estos factores da como resultado que existe una inestabilidad de los obreros en el trabajo.

## **Prognosis**

Al no tomar acciones para evitar la violación de los derechos laborales ésta genera la explotación de los trabajadores bajo relación de dependencia y consecuentemente la inestabilidad laboral y bajos ingresos económicos.

## **Formulación del Problema.**

¿Por qué la violación de los derechos laborales es la causa que genera

explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo, en la Inspectoría del Trabajo de Tungurahua en el segundo semestre del año 2008?

**Variable Independiente.**

La Violación de los derechos laborales.

**Variable Dependiente.**

Genera la explotación laboral a trabajadores bajo relación de dependencia del Cantón Pelileo.

**Interrogantes de la investigación.**

1. ¿Qué derechos laborales son violentados a los trabajadores?
2. ¿Cuál es la incidencia de explotación laboral en el cantón?
3. ¿Cuál es la solución para evitar la violación de los derechos laborales?.

**Delimitación del objeto de investigación.**

**Delimitación**

CAMPO: Jurídico Social

ÁREA : Derecho Laboral

ASPECTO: Explotación laboral de los trabajadores bajo relación de dependencia.

**Delimitación espacial.**

La investigación se realizo en el Cantón Pelileo, y en la Inspectoria de Trabajo de Tungurahua.

**Delimitación Temporal.**

El trabajo de investigación se realizo durante el segundo semestre del año 2008.

### **Unidades que fueron observadas.**

- Inspectoría de Trabajo
  
- Trabajadores de las fábricas en el Cantón Pelileo.

### **Justificación**

El presente trabajo de investigación propuesto hace un análisis profundo sobre la dependencia de los trabajadores y la violación de los derechos laborales como son: derecho a un salario mínimo, indemnización ante despido injusto, jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones, seguridad social, estabilidad en el trabajo, seguridad e higiene en la empresa o industria, los mismos que están contemplados en la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo debe ser controlado por la Inspectoría de Trabajo, para el desarrollo equitativo de todos los pobladores que tienen un vínculo laboral permanente en empresas y fábricas agroindustriales.

La falta de comunicación y el desconocimiento de los deberes y obligaciones que tiene el patrono con sus trabajadores no permiten a los mismos gozar de estos lo que le hace caer en incumplimiento y explotación laboral.

Con el conocimiento de los derechos laborales por los trabajadores se evitara la explotación y se buscara un método adecuado de control por parte de las autoridades competentes dentro del ámbito laboral.

El presente trabajo investigativo conto con el tiempo necesario para su análisis en el campo de acción que fue investigado, utilizando todos los recursos que se encuentran a nuestro alcance como son: técnicos, humanos, materiales y económicos sin dejar de lado la información valiosa que se obtendrá, de documentos, libros, y revistas especializadas en el tema.

También cuenta con todas las facilidades para acceder a medios que me permitan obtener información, para la elaboración del presente proyecto de investigación así como la predisposición de todas aquellas personas que integran la Inspectoría de Trabajo y trabajadores quienes se encuentran involucrados directamente con la misma.

## **Objetivos**

### **Objetivo General.**

- Determinar los derechos Laborales violentados a los trabajadores bajo relación de dependencia, del Cantón Pelileo.

### **Objetivos Específicos.**

- Determinar las causas de violación de los derechos laborales en los obreros que trabajan bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo.
- Determinar qué derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo son los más violentados.
- Proponer la creación de una oficina de asesoramiento y capacitación de los derechos y obligaciones laborales para los empleadores y trabajadores del Cantón Pelileo.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes investigativos**

Realizado el recorrido por las principales bibliotecas de las universidades que ofertan la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato se encuentra que en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato existen algunas investigaciones que pueden dar apoyo a la presente cuyos títulos son:

La tercerización Laboral como transgresiones a los derechos de los Trabajadores de Zamora Freire Diana Jacqueline, de 2006.

La existencia de Contrato de Trabajo como explotación laboral en la fábrica de Productos Lácteos el suizo, de Huachimoya Galo Vinicio del 2006.

Violación de los derechos de trabajadores en comerciales administrados por asiáticos en la ciudad de Ambato, de Valverde Tufino Edwin Santiago del 2006.

#### **Fundamentación Filosófica**

El desarrollo industrial en la segunda mitad del siglo XVIII tuvo lugar una serie de cambios significativos, identificados como la revolución industrial, que presenta el evento económico más importante de la época. Numerosas e importantes innovaciones tecnológicas originaron un nuevo modo de producción y, al mismo tiempo cambios sustanciales en el orden social, en la forma de pensar y de hacer del hombre además de notables incrementos en la producción realizada por miles de trabajadores.

Es una realidad frecuente el momento histórico que nos ha tocado vivir en este

mundo fabril desarrollado en las modernas ciudades. Actualmente la industria constituye una fuerza de producción en cualquier país por lo que su actividad origina una fuerza de desarrollo económico.

Esta investigación que se propuso se ejecuto bajo las normativas del paradigma, crítico propositivo, debido a que esta escuela filosófica permite analizar e interpretar la realidad laboral con el propósito de contribuir al cambio y mejorar la calidad de vida de quienes pueden estar directa o indirectamente relacionadas con el mismo.

Se trabajo con el paradigma propuesto por que facilitara la visión de la realidad del trabajador de una manera dinámica, certera donde todos los actores que trabajan bajo dependencia son objeto de explotación dentro de las fábricas, que impiden su desarrollo y progreso.

El paradigma crítico propositivo es una guía en la investigación que se propone por que será la norma que oriente la carga axiológica de los seres humanos que laboran en las fábricas, sin dejar apartarse de la verdad y del servicio considerado a estos como valores relativos susceptibles de alcanzar la perfectibilidad.

El paradigma crítico propositivo permitirá también poner en práctica la relación dialéctica entre la teoría y la práctica para de una manera abierta, flexible y participativa solucionar los problemas de los trabajadores.

### **Fundamentación Legal.**

Esta investigación se sustento en la **Constitución de la República del Ecuador en el titulo II de los Derechos sección octava del Trabajo y Seguridad Social.**

Por lo que se cita varios artículos de la Constitución en los cuales se encuentra contemplado el derecho al trabajo.

**Art. 33.** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente trabajadora al pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente, escogido y aceptado.

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

**Y en el Título VI del Régimen de Desarrollo sección tercera de las Formas de Trabajo y su Retribución.**

**Art. 325.** El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocerá todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a

las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además el presente trabajo está sustentado en el **Código de Trabajo en el Título I, De Los Contratos Individuales de Trabajo, Capítulo I, De su naturaleza y especie**. Para lo cual se cita varios artículos del Código de Trabajo

#### **Art. 8. Contrato Individual**

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

#### **Art. 9. Concepto de Trabajador**

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

#### **Art 10. Concepto de Empleador.**

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

**Art. 11. Clasificación.-** EL Contrato de Trabajo puede ser:

- a) Expreso o Tácito
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- c) Por tiempo fijo Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- d) A prueba
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo
- f) Por enganche
- g) Individual, de grupo o por equipo

### **Art. 13. Formas de Remuneración**

En los contratos a sueldo y a jornal las remuneraciones se pactan tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en la utilidad de los negocios del empleador como remuneración de su trabajo.

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

Contemplado también en el **capítulo V De la Duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones**

### **De las jornadas y descansos**

**Art. 47. De la jornada máxima.-** La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposiciones de ley en contrario.

El tiempo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrán prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

**Art. 48. Jornada especial.**-Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinaran la industria en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijaran el número de horas de labor.

La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un periodo máximo de cinco días a la semana.

**Art. 49. Jornada nocturna.**-La jornada nocturna entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 y las 6h00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un 25%.

**Art. 50. Límite de la jornada y descanso forzosos.**-Las jornadas de trabajo de trabajo obligatorio no podrán exceder de cinco en la semana, ósea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiera interrumpirse el trabajo en tales días, se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

### **De las vacaciones**

**Art. 69. Vacaciones Anuales.**- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluido los días no laborables. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes recibirán un día de remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrá derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrá derecho a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio

**También en el capítulo VI de los Salarios, Sueldos, de las Utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, parágrafo 1° De las Remuneraciones y garantías.**

#### **Art. 79.- Igualdad de Remuneración**

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política,

posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración.

#### **Art. 80 Sueldo y Salario**

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; sueldo. La remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

#### **De las Utilidades**

**Participación de los trabajadores en utilidades de la empresa Art. 97.-** El empleador o la empresa reconocerá en beneficio de los trabajadores quince por ciento (15%) de las utilidades liquidas este porcentaje se distribuirá así:



El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por estas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega se hará directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el años completo, recibirá por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

### **De las remuneraciones adicionales**

**Art. 111. Derecho a la decimotercera remuneración.-** Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido durante el año calendario.

**Art. 113. Derecho a la decimo cuarta remuneración.-** Los trabajadores percibirán, además sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho ,una bonificación adicional anual equivale a una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores del servicio domestico, respectivamente, vigente a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular:, y hasta el 15 de Agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observara el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagara también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensiones del seguro militar y de la policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuere separado de su trabajo antes de las Fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

### **La OIT**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

### **Estructura de la OIT**

La estructura de la OIT está conformada por tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Cada uno de ellos desarrolla una actividad específica; el primero

constituye el órgano supremo y se reúne habitualmente en junio de cada año en la sede de la OIT en Ginebra, Suiza.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.

La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, posteriormente, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

Las acciones de la OIT se desenvuelven en dos grandes áreas: la actividad normativa y la cooperación técnica.

Las Normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones.

Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

Las actividades de cooperación técnica de la OIT tienen como propósito fundamental

promover los objetivos fijados en las Normas Internacionales del Trabajo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo y, promover el pleno empleo.

A través de los años la OIT se ha convertido en un centro internacional de referencia en materia laboral. La OIT y su mensaje de paz y progreso mediante la justicia social siguen siendo tan pertinentes como cuando se creó la Organización en 1919, a pesar de las convulsiones sociales y políticas que han agitado el último siglo.

### **Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La Declaración abarca 4 áreas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por consiguiente, la Declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la OIT, que han de responder forzosamente a toda una serie de necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio.

El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración tiene como propósito fundamental el lograr que los Estados Miembros de la OIT lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno cumplimiento. Para lograr este propósito la OIT ha iniciado una amplia difusión de la Declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.

## RED DE INCLUSIONES CONCEPTUALES

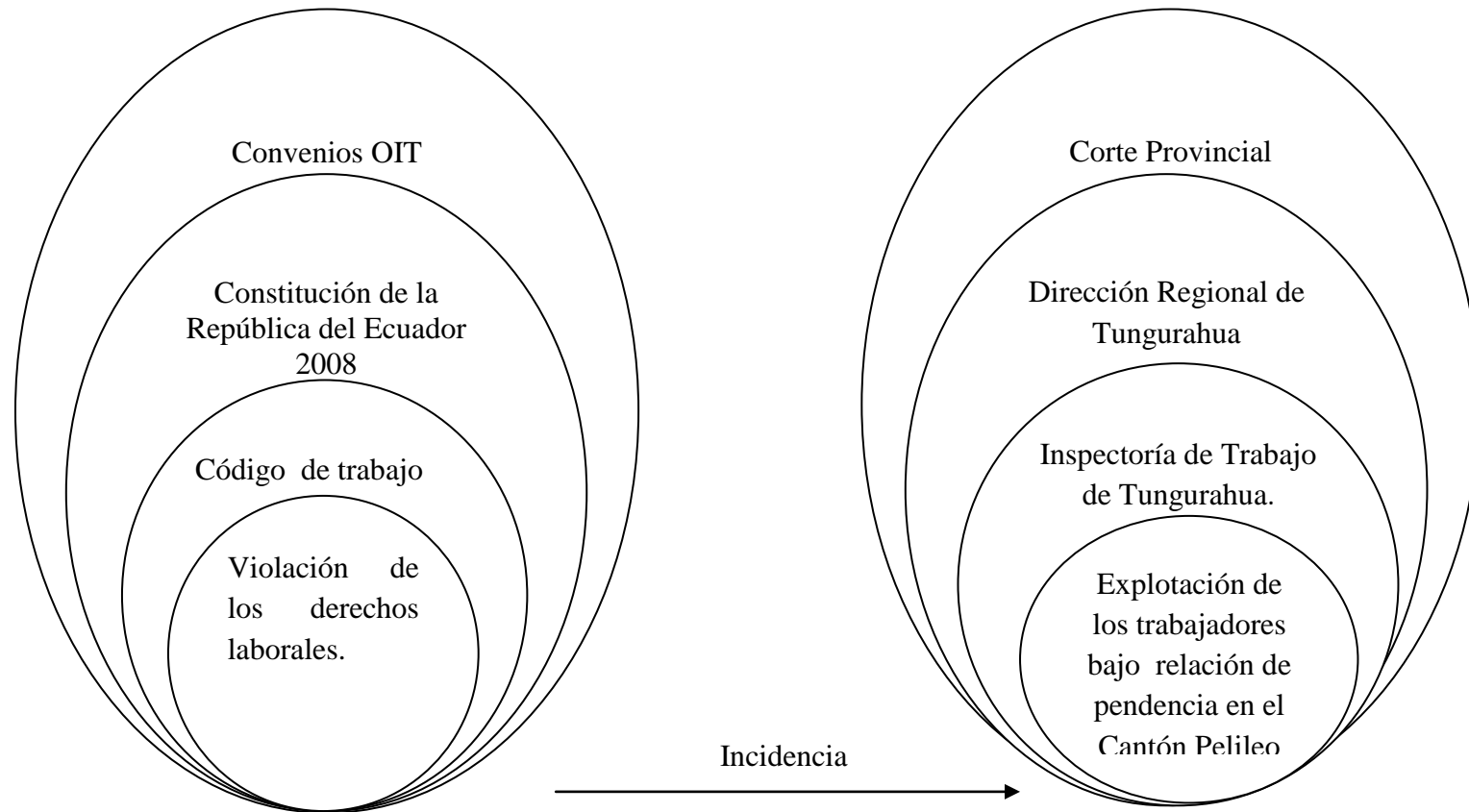


Gráfico N° 2

Elaborado por: Elsa Amán Pilataxi

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

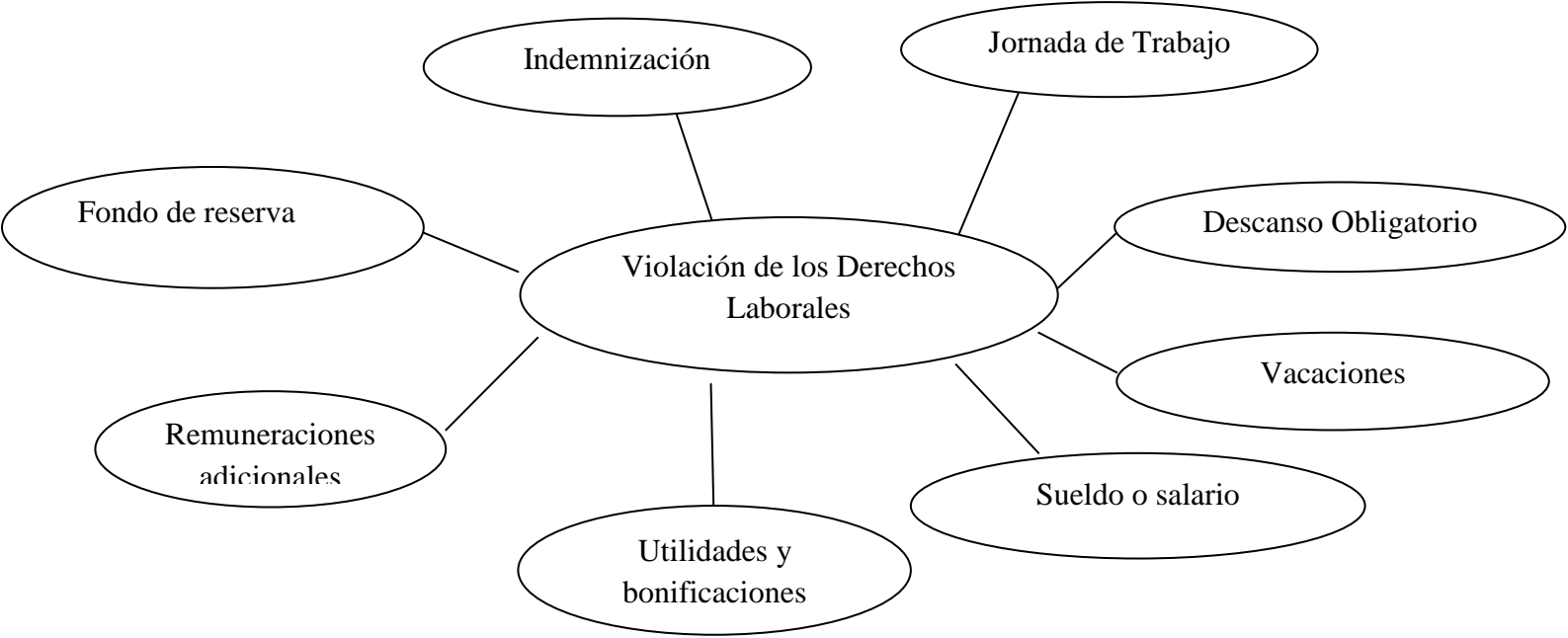


Gráfico N° 3

Elaborado por: Elsa Amán Pilataxi

## CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

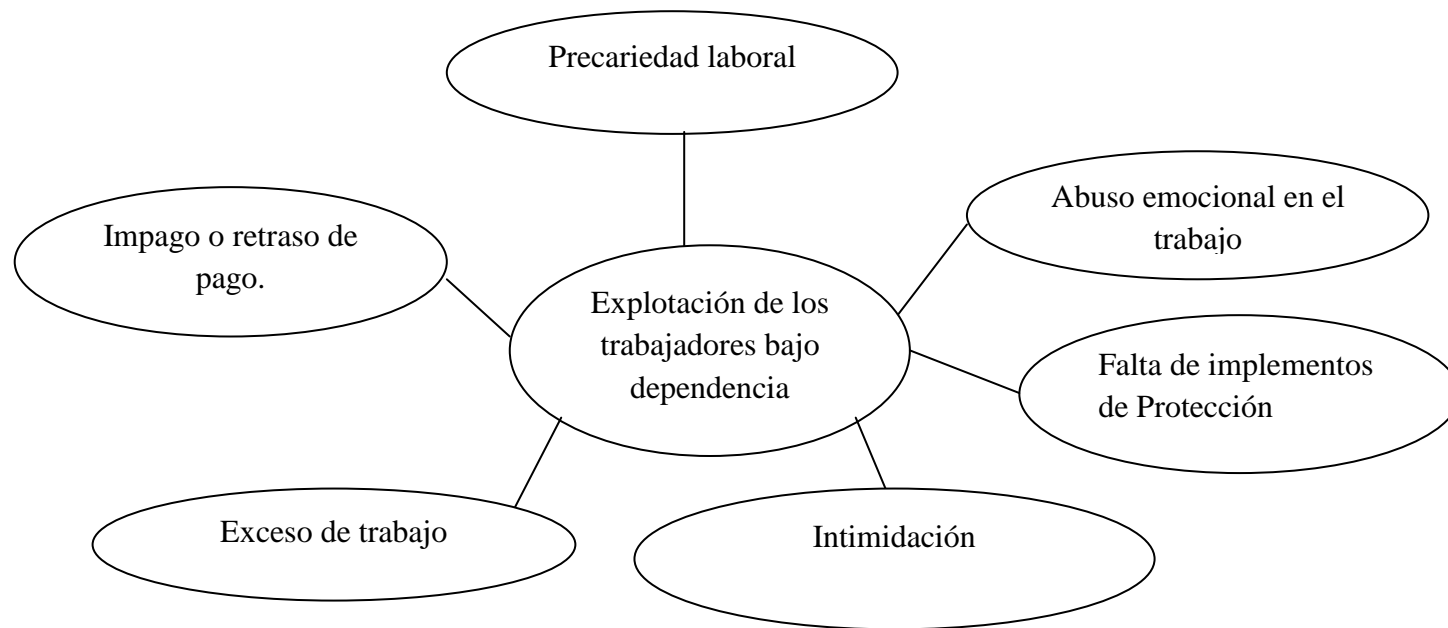


Gráfico N° 4

Elaborado por: Elsa Amán Pilataxi



## **Categorías Fundamentales**

### **Evolución Histórica del Trabajo.**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral.

No se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

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

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo.

### **En Roma.**

No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por

lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

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

### **En la Edad Media.**

Comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).

El poder de la Iglesia Católica.

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

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

### **En la Edad Moderna.**

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

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la

producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

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

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

### **En el período de Industrialización y Capitalismo.**

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

del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado.

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

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

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las

restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por Otro lado, Rusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones acorde con su edad y sus fuerzas.

### **El Derecho Laboral en el Ecuador**

Durante los primeros tiempos de la independencia se mantenía la situación económica y social de la última época de la Colonia. En el período final del siglo XIX, junto a los gremios que aún subsistían aparecen nuevas formas de sociedades.

Las Organizaciones son predominantemente artesanales dada la práctica inexistencia de la Industria y entre los campesinos, se dan coaliciones que promueven los “levantamientos”.

En lo referente a la legislación Laboral Ecuatoriana, el primer cuarto del siglo XX vio la aparición de leyes aisladas. Por primera vez se hace referencia a los derechos de los trabajadores en la Constitución del Ecuador de 1929, en la que se dice que el Estado protegerá al obrero y al campesino, y dispone fijar la jornada máxima, los salarios mínimos, los descansos, el seguro social, reglamentar la seguridad y la salubridad, el trabajo de mujeres y niños, las indemnizaciones en

caso de accidentes, y garantizar la libertad sindical, principios que son acogidas en Constituciones posteriores.

El Código de trabajo fue dictado por el General Alberto Enrique Gallo el 5 de Agosto de 1938 y ordenada su promulgación por la Asamblea Nacional Constituyente, convocada por el mismo dictador, en el registro Oficial número 78 al 81, del 14 al 17 de Noviembre de 1938, pues la asamblea resolvió que todos los decretos que no hubieren sido promulgados fuesen sometidos como el caso del Código de Trabajo.

Sin embargo antes de realizar estas codificaciones, existían leyes sobre determinadas materias con el fin de dar protección a la clase trabajadora.

### **Denominación y Concepto**

En un principio, por su origen, se lo denomina Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial. Posteriormente se le denominó Derecho Obrero, estas denominaciones se vinculaban con la industria y las fábricas, por lo que es muy restringible y no sería aplicable a los trabajadores del comercio, agrícolas de la banca, etc.; el Derecho Obrero excluirá a los empleados.

Se habla también de Derechos Social, pero este es un concepto muy extenso, aplicable a otras ramas del derecho creadas igualmente para proteger a grupos menos favorecidos como el derecho agrario, inquilinato, cooperativa, según García Oviedo.

Se ha propuesto también la denominación de Derecho Sindical, pero resulta inadecuada, pues parecería que se refiere únicamente a los sindicatos, y en el mejor de los casos, el Derecho laboral Colectivo, cuyo eje sería los sindicatos.

Las denominaciones actualmente más aceptadas son las de Derecho del Trabajo o

Derecho Laboral, que se las una indistintamente y prácticamente como sinónimo.

El Código que recoge la legislación sobre la materia se denomina “Código de Trabajo”, y en la Constitución de la República del Ecuador, en el Título II “De los Derechos”, Capítulo II “Derechos del buen vivir”, sección octava “Trabajo y seguridad Social”, todo lo cual sugiere que desde el punto vista legal se ha preferido la denominación “De Derecho de Trabajo”, sin destacar su sinónimo “Derecho LABORAL”, como puede verse en el Art. 325 de La Constitución de la República, que se refiere a la “ relación de dependencia laboral”, Nuestra Constitución admite la existencia del llamado Derecho Social, y el derecho laboral es parte de él.(Pérez Botija, Pág 6)

### **Fuentes del Derecho Laboral**

Es necesario citar aquí la distinción entre fuentes materiales y fuentes formales del Profesor F. DE CASTRO. Fuentes materiales son las distintas fuerzas sociales que dan lugar a las normas. (Estado, Sociedad y comunidad jurídica), Fuentes formales son los modos o maneras en que se manifiestan las normas (ley, costumbre, principios generales del Derecho).

En Derecho Laboral aparecen nuevas fuentes jurídicas.

En el ámbito material, el poder de trabajadores y empresarios para crear normas laborales a través de la negociación colectiva.

En el ámbito formal, los convenios colectivos como fruto de aquella negociación. Según lo expuesto, las fuentes del Derecho Laboral son:

1.- La ley en sentido amplio. Aquí se distinguen la Constitución como ley superior o suprema del ordenamiento jurídico, la ley en sentido estricto, ya sea orgánica u



ordinaria, los Decretos-Leyes y los Decretos-Legislativos y los Reglamentos, en donde ocupan un lugar destacado las ya desaparecidas ordenanzas laborales, a las que se refiere la del Estatuto de los Trabajadores.

- Convenios Internacionales
- La Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo y otras leyes
- La ley de Seguridad Social
- La jurisprudencia de la Corte Suprema
- Los fallos de triple reiteración.
- La costumbre local y profesional.

3.- Los principios generales del Derecho, en donde destacan unos principios peculiares: "pro operario", condición más beneficiosa, norma más favorable, etc.

4.- Los convenios colectivos.

### **La Constitución de la República del Ecuador.**

Las Constituciones como base de todo el orden jurídico y político de un Estado, contienen dentro de su cuerpo legal, las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento ideológico y las tendencias de su alma, es decir principios, que a su vez devienen en profusos artículos y sirven para asegurar, dirigir, guiar, etc. a los ciudadanos y a la Ley. Los Principios constitucionales remiten “a la Ley para la adopción de medidas tendientes para garantizar el ejercicio de los derechos”. Quisbert Ermo Internet.

La Carta Magna contiene una serie de principios de carácter laboral de suma importancia para la consecución de sus fines, éstas claves jurídico-laborales según Pérez Perdomo son: ".normas permanentes que constituyen las bases del ordenamiento jurídico laboral y sirven de guías al juez o a los intérpretes de esas disposiciones para realizar la justicia." Pérez Perdomo 2006.

Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo se encuentran consagrados en su mayoría en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33 en el título II, capítulo segundo, sección octava y 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333 en el título VI, capítulo sexto, sección tercera.

### **Principios Constitucionales.**

Las constituciones como base de todo el orden jurídico y político de un Estado, contienen dentro de su cuerpo de dispositivos técnico-legales, las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento ideológico y las tendencias de su alma, es decir Principios, que a su vez devienen en profusos artículos y sirven para asegurar, dirigir, guiar, etc. a los ciudadanos y a la Ley. Los Principios constitucionales remiten “a la Ley para la adopción de medidas tendientes para garantizar el ejercicio de los derechos” Guillermo Cabanellas.

### **Principios constitucionales del Derecho del Trabajo.**

La Carta Magna contiene una serie de principios de carácter laboral de suma importancia para la consecución de sus fines, éstas claves jurídico-laborales según Pérez Perdomo son: “normas permanentes que constituyen las bases del ordenamiento jurídico laboral y sirven de guías al juez o a los intérpretes de esas disposiciones para realizar la justicia.”.

Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo se encuentran consagrados en su mayoría en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 de los principios reza:

**“Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y des afiliarse libremente.  
De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y

empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

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

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

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

En las constituciones se contemplan también las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.

- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

### **Los Convenios Internacionales.**

Es el instrumento privilegiado e inherente de las relaciones internacionales. Suponen frente a la costumbre un factor de seguridad. Las obligaciones se expresan por las partes de una forma muy precisa.

Frente a la costumbre los tratados permiten que todos los Estados que se van a ver comprometidos por él y participen en su elaboración. Otra ventaja de los tratados es que sus normas se elaboran con más rapidez que las consuetudinarias aunque éstas cristalizan con más rapidez.

### **Concepto de acuerdo o convenio internacional.**

Es cuando se unen las opiniones o puntos de vista de sujetos de orden jurídico internacional, sobre cuestiones o problemas que surgen en sus relaciones

internacionales se crean los acuerdos internacionales.

- Estos acuerdos se realizan con una finalidad: producir efectos jurídicos, establecer "compromisos de honor", "acuerdos convencionales".
- Los sujetos "acuerdan", comprometiéndose recíprocamente, a cumplir las obligaciones y respetar los derechos contenidos en un instrumento escrito o establecidos verbalmente.
- La denominación de "Tratados Internacionales" equivale a la de "Acuerdos Internacionales" que producen efectos jurídicos internacionales.

Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de Integración Regional o Comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países.

Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho Internacional de Trabajo. Como manifestaciones del Derecho Internacional del Trabajo y se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

Los convenios son verdaderos tratados que una vez ratificados constituyen ley y son de cumplimiento obligatorio.

Entre los convenios de la OIT vigentes podemos mencionar a los relativos a fijación de salario mínimo, trabajo en el subsuelo y medidas de protección del salario, igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y femenina.

A más de las normas que tienen su origen en la O.I.T., En nuestro país están vigentes otras de carácter internacional, que en su texto se refiere también a la materia laboral, y, por ende, pueden ser invocadas. Así tenemos, la declaración Universal de los Derechos del Humanos aprobado por la ONU en Paris el diez de Diciembre de 1948, cuyos artículos 22 a 25 se refiere a derechos relativos al trabajo; la Declaración Americana de los derechos del hombre formulada en la novena conferencia Interamericana reunida en Bogotá del 30 de Marzo al dos de Mayo de 1948, que contienen principios similares a la anterior en sus artículos 14 a 16 y 22; la Carta Internacional Americana de garantías Sociales dictada en la misma conferencia Interamericana en concreto para proteger los derechos de los trabajadores; La carta de Punta del este de Agosto de 1961, mediante la que se estableció la “Alianza para el Progreso”, en cumplimiento de esta carta se creó en nuestro país el SECAP. Otros convenios que tienen relevancia como fuentes del Derecho Laboral Ecuatoriano son el Pacto Interamericano de Derecho Económico, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y el Convenio Simón Rodríguez que persigue la armonización de normas laborales en el área andina.

La declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegura un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia.

## **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo tiene como objetivo regular las relaciones jurídico-laborales, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

También contribuirá al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito social.

Las relaciones jurídico-laborales que se regulan en el presente Código son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso.

Los preceptos de este Código regulan el trabajo, las situaciones y relaciones jurídicas que el mismo genere y las instituciones creadas con ocasión del trabajo.

### **Definiciones de Derecho de Trabajo.**

**Eugenio Pérez Botija** (pág. 04), dice que “Derecho del Trabajo, o su sinónimo Derecho Laboral, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, en los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

**Tomás Salas Franco y Juan López Gandía** (pág. 45) manifiesta que el derecho del trabajo “será el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena”.



**El Artículo uno de nuestro Código de Trabajo** señala que “Los preceptos de este código regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en las leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren por el Ecuador”.

No se aplicara, entonces, al trabajo autónomo o independiente. Se ve sin embargo que nuestro Código, contrariando un poco la técnica, regula casos de trabajo autónomo como el de los artesanos.

Es importante destacar que el Código de Trabajo regula “Las diversas modalidades y condiciones de trabajo” de tal manera que no se podrá invocar su exclusión, bajo el pretexto de que es una modalidad que no consta expresamente prevista en él. Si es trabajo en relación de dependencia, independientemente de cómo se denomine, está sujeto al Código de Trabajo.

**Manuel Alonso García** considera en sentido amplio o doctrinal, “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente”, mientras que es sentido estricto o jurídico - positivo, “ Derecho de Trabajo es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de las prestaciones de servicios personales, libre, por cuenta ajena, remunerado, y en situaciones de subordinación y dependencia”.

**Tomando como base el Código de Trabajo, el Doctor Julio César Trujillo** manifiesta que Derecho Ecuatoriano de Trabajo es “ El conjunto de Principios y normas Jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera que sean sus modalidades y condiciones, las de los artesanos con sus contratistas, y con sus operarios y aprendices, salvo las de los artesanos

calificados por la Junta Nacional de Defensa de Artesanos, o de los que pertenezcan a sus organizaciones clasistas o interprofesionales con sus operarios y aprendices que están sujetos a sus principios y normas solamente en materia de salario mínimo, jornada máxima vacaciones o indemnizaciones por despido intempestivo.

El derecho laboral es la prestación de servicios lícitos y personales que hace el trabajador al empleador bajo relación de dependencia y cambio de una remuneración que puede ser percibida mensual, semanal o quincenal.

También decimos que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, pues estas relaciones no se limitan únicamente al pago de una remuneración u otros beneficios económicos sino que hay otras de carácter ético.

### **Principios Peculiares**

Estos principios sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales.

- La Irrenunciabilidad de derechos
- El Principio pro-operario
- La intangibilidad de los derechos del trabajador
- Obligatoriedad del trabajo

### **La Irrenunciabilidad de derechos**

Los trabajadores no pueden renunciar a un derecho que la Constitución le reconoce pues esto no cabe en materia laboral, ya que renunciar significa disponer de un derecho a favor de otro.

El Art. 4 del Código de Trabajo recoge este principio y señala, “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario”.

Si al trabajador le fuese factible renunciar a sus derechos fácilmente sería compelido a ello por la necesidad de obtener un sustento o ayuda económica. Pues no puede renunciar ni aun con su voluntad, cualesquiera que fuere la forma de expresión al respecto, pues esta no tiene valor, es nula y el trabajador puede exigir todo aquello que dejó de percibir, sea en su totalidad, sea en parte, e incluso cuando haya recibido un beneficio supuestamente equivalente.

Vinculado con este principio, en el numeral once del Art. 326 de la Constitución, señala que “Será válida la transacción en materia laboral pero siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

Según el Art. 2348 del Código Civil, “Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”. En materia Civil los derechos podrán renunciarse siempre que solo miren el interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia, y eso es lo que ocurre en materia laboral, en donde la Constitución de la República del Ecuador que es la madre de todas las leyes prohíbe la Irrenunciabilidad de los derechos.

### **El Principio pro-operario.**

Este principio debe interpretarse, en caso de duda, en el sentido más beneficioso para el trabajador.

Debemos recordar que las normas legales se han dictado para proteger al trabajador como la parte más débil de la relación contractual.

Este principio ha sido elevado a la categoría de principio Constitucional (Art. 326, numeral tres) aunque el Código añade principio involucra a aquel que lo aplique, sea en el ámbito judicial o en el ámbito administrativo. Desde luego, su aplicación

no excluye las reglas generales sobre interpretación de la ley, de modo tal que agota el proceso intelectual regular, solo de persistir la duda, se aplicará el principio; dicho de otra manera, esta norma de interpretación tiene una norma de subsidiario. Así si hay conflicto entre ley general y ley especial, se aplicara el principio de que prevalece la ley especial y no el principio pro-operario, o en caso de conflicto de ley anterior y ley posterior prevalecerá la norma posterior.

El principio pro-operario se halla recogido en la legislación, no así los principios llamados de la “Norma más favorable” y la “Condición más beneficiosa”, El principio de norma más favorable, se presenta cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica. El principio de condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y la cual queda respetada por la norma más favorable y supone dos consecuencias:

1. Cuando se dicta una norma de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedan modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean, trabajador que venía ya prestando sus servicios, más beneficiosas que las nuevamente establecidas.
2. La nueva regulación habrá de respetar salvo que contuviera afirmación expresa en contra o no hubiere salvedad ninguna respecto de la pervivencia de condiciones precedentes como situaciones concretas a favor del trabajador o trabajadores interesados. La condición más beneficiosa puede nacer: de la ley, la voluntad de las partes, de convenio colectivo, por uso o costumbre.

### **La intangibilidad de los derechos del Trabajador**

El principio Constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los

trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales.

El estado debe garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y debe adoptar las medidas para su aplicación y mejoramiento.

La Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado deberá propender a la ampliación y mejoramiento de esos derechos, lo cual no puede ni debe ser un obstáculo para que el mismo Estado busque una mayor transparencia normativa en cuanto al establecimiento de ciertos beneficios económicos, que han nacido en consideración a las necesidades económicas que se presentan en determinadas épocas, y que, en nuestro país, se han establecido dentro de un contexto normativo, creado para una época determinada.

Según este principio a favor de los trabajadores no podrán ser tocados, no puede una ley suprimir o mermar derechos; debe más bien, propenderse a crear nuevos beneficios.

### **Contrato de Trabajo**

Según el Código de Trabajo.

En el Art. 8. El Contrato Individual de Trabajo :“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo la costumbre.

### **Según el Código Civil**

Contrato es “Es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”, podremos entonces decir que el contrato de trabajo es fuente de obligaciones laborales.

## **Personas que intervienen en los contratos de trabajo**

Las personas que intervienen son el empleador y el trabajador

### **Trabajador**

Según el Art.9 del Código de Trabajo es “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos ni remunerados que no sea impuesto por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de estos casos nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajador debe ser remunerado.

Todos estos principios, se hallan determinados en la Constitución de la República del Ecuador, ya recogidos en nuestro Código del Trabajo. En definitiva, como conclusión: Trabajador es la persona que se obliga a la prestación de servicios lícitos o a la ejecución de una obra, a cambio de la remuneración.

### **Obrero**

Es el trabajador cuya labor la realiza con predominio del esfuerzo físico, y que percibe como remuneración un salario diario.

### **Empleado**

Es el trabajador cuya labor la realiza con predominio de su fuerza intelectual, y

que percibe como remuneración el sueldo.

### **Patrono**

El Art. 10 del Código de Trabajo: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio se denomina empresario, empleador o patrono.

En definitiva, patrono es la persona, entidad o empresa que tiene a sus órdenes uno o varios trabajadores.

### **Elementos del Contrato Individual de Trabajo.**

Son elementos: la voluntad de las partes, la prestación de servicios, remuneración y dependencia.

**Voluntad de las partes.-** Para la celebración de cualquier clase de contrato debe existir en primer término, la voluntad de las partes, ya que a nadie se le puede exigir sin su voluntad, la realización de un contrato, y mucho menos, de un contrato de trabajo.

**Prestación de servicios.-** El Trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios lícitos y personales: o sea, servicios encuadrados dentro de la ley y la moral.

Así, si un patrono ordena a un trabajador a realizar dentro de sus actividades, un acto ilícito, éste no tiene ninguna obligación de efectuarlo.

Por otro lado, la prestación de servicios debe realizar el trabajador personalmente sin delegar a otro esta obligación. Únicamente podría dejar reemplazo en su actividad, solamente con autorización del patrono.

**Remuneración.-** Es el estipendio que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Igualmente diríamos que remuneración es la cantidad de dinero que paga el patrono al trabajador, a cambio de los servicios prestados.

La remuneración puede estipularse libremente, pero en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal.

**Dependencia.-** Es la obligación que tiene el trabajador de cumplir las órdenes del patrono, dentro de la jornada de trabajo.

La dependencia tiene que ser permanente.

### **Clasificación de los contratos de trabajo.**

Los contratos por la forma de convenio y celebración, se dividen en dos grandes grupos que son Expresos y tácitos.

**Contrato Expreso.-** Art 12 del CT. dice “ El Contrato es expreso, cuando el patrono y el trabajador acuerdan las condiciones sea de palabra o reduciéndolas a escrito”.

Es decir que es contrato expreso cuando las partes se ponen de acuerdo en cuanto a las condiciones fundamentales de la relación laboral, en lo referente a la clase de servicios, remuneración, tiempo de duración del contrato, horario de trabajo, vacaciones, etc. estas estipulaciones pueden ser hechas de palabra o por escrito.

**Contrato Tácito. -** Art. 12 del CT. Dice “A falta de estipulación expresa se considera contrato tácito toda relación de trabajo entre patrono y trabajador”.

### **División de los contratos por la forma de remuneración**

Los contratos se clasifican en: Jornal, a sueldo, en participación y mixto.



**Contrato de trabajo o jornal.-** Es aquel en que las partes han fijado como remuneración un salario diario, o sea, que se ha tomado como base una unidad de tiempo.

**Contrato de Trabajo a sueldo.-** Es cuando las partes han pactado una remuneración de tipo mensual.

**Contrato en participación.-** Es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del patrono, como remuneración de su trabajo.

**Contrato mixto.-** Es aquel en el cual el trabajador, a más de recibir sueldo, percibe parte de utilidades (comisiones), como remuneración total.

### **División de los contratos por tiempo de duración**

Estos contratos se dividen en: tiempo fijo, a tiempo indefinido y el contrato a prueba

**Contrato a tiempo fijo.-** Es aquel en que las partes han fijado un tiempo de duración.

**Contrato a tiempo Indefinido.-** Es aquel en el que las partes no han fijado ningún plazo de duración o también cuando no se ha dado por terminado el contrato a tiempo fijo, este se transforma en contrato a tiempo indefinido.

**Contrato de prueba.-** Es aquel que se realiza por una sola vez, entre el empleador y el trabajador, que tiene una duración de 90 días dentro de las cuales cualquiera de las partes puede dar por terminado, libremente.

La ley establece que no se puede celebrar más de un contrato a prueba con el mismo trabajador.

### **División de los contratos por la forma de ejecutarse el trabajo.**

**Contrato por obra cierta.-** Es por obra cierta cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que invierta en ejecutarla.

**Contrato por tarea.-** Es cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada, o en un período de tiempo previamente establecido.

**Contrato a destajo.-** Es aquel en el que se estipula para ejecutar la obra, por piezas, trozos, medidas de la 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.

**Contrato Ocasional.-** Es aquel que se realiza entre empleador y trabajador, cuando se trata de ejecutar una obra que no es habitual a la naturaleza de la efectúa la empresa, y cuyo plazo de duración no excede de un mes.

**Contrato Temporal.-** Es el que se celebra entre un trabajador y una empresa, cuando esta tiene necesidad de aumento temporal de mano de obra.

### **Contrato Pluripersonales: De Enganche, de grupo y de equipo.**

**Contrato de Enganche.-** Es aquel que mediante el cual se contrata a un grupo de trabajadores, a través de un enganchador, para prestar servicios; dentro o fuera del país.

**Contrato de trabajo de grupo.-** Es el que se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores que realizan una labor en común, y que pueden estar

sometidos a las ordenes de uno de ellos, que se denomina jefe de grupo, para efectos de seguridad y eficacia en el trabajo, será representante de los trabajadores sino con el asentimiento de ellos.

**Contrato de trabajo de Equipo.-** Es aquel que se celebra entre uno o varios patronos y un grupo de trabajadores organizados o no, jurídicamente, sin distinción de derechos y obligaciones entre los competentes del equipo, y el empleador y los trabajadores, como tales, no tendrán respecto a cada uno de los competentes deberes ni derechos, sino frente al equipo.

### **Obligaciones y derechos laborales.**

#### **Obligaciones del Empleador**

De conformidad con lo establecido en el Art. 42 del C.T., se establece las obligaciones para el empleador, de las que se indicara las de mayor importancia.

- 1.- Pagar la remuneración al trabajador en los términos del contrato y en la regulación del código de la materia.
- 2.- Indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, siempre que no lo haga el IESS.
- 3.- En las empresas que tengan diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad, a precios de costo.
- 4.- Proporcionar a los trabajadores, en forma oportuna, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, en condiciones adecuadas
- 5.- Respetar a las asociaciones de los trabajadores
- 6.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración.
- 7.- Afiliar a los trabajadores al IESS.; desde el primer día de labores.
- 8.- Entregar a las asociación sindical, el cincuenta por ciento de las multas impuestas a los trabajadores, por incumplimiento del contrato de trabajo.
- 9.- Suministrar cada año en forma gratuita, por lo menos un vestido adecuado para

el trabajo.

10.- Conceder a los trabajadores tres días de licencia, con remuneración, en caso de fallecimiento de su conyugue o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

### **Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar.**

Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, los empleadores estarán obligados a lo siguiente.

1.- A conservar los cargos y puestos de trabajo de dichos trabajadores.

2.- A recibir al trabajador en el mismo cargo o ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presente dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento.

3.- A pagar el sueldo o salario en la siguiente proporción:

Durante el primer mes de ausencia al trabajo; el cien por ciento;

Durante el segundo mes, el cincuenta por ciento;

Durante el tercer mes el veinticinco por ciento;

Quienes les reemplacen interinamente no tendrán derecho a despido intempestivo.

Los empleadores que no dieran cumplimiento a lo prescrito serán sancionados de acuerdo a lo que establece el Art. 43 del C.T.

### **Obligaciones de los Trabajadores**

El Art. 45 del C.T, nos habla de las obligaciones de los trabajadores, siendo las principales las siguientes:

a.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma tiempo y lugar convenidos;

b.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos de trabajo.

c.- En casos de peligro o siniestro inminentes, trabajar un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima de trabajo.

d.- Observar buena conducta en el trabajo.

e.- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de la fabricación, que tengan conocimiento por razón del trabajo.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones y deberes ya sea del empleador o del trabajador puede causar conflictos laborales y por ende sanciones de los mismos.

### **Violación de derechos**

Por violación a los Derechos Humanos debe entenderse toda conducta positiva o negativa mediante la cual un agente directo o indirecto vulnera, en cualquier persona y en cualquier tiempo, uno de los derechos reconocidos por la normativa legal de cada país y por los instrumentos que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

### **Violación de derechos laborales.**

Es el quebrantamiento del Código de Trabajo de la Constitución de la República del Ecuador y los Tratados Internacionales provocando la explotación en los trabajadores.

### **Derechos laborales**

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela

del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

#### **Objeto del Derecho del Trabajo:**

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

#### **Clasificación de los Derechos Laborales**

##### **La jornada de trabajo Art. 47 *Ibíd*em del Código de Trabajo.**

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate.

La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, de manera que no exceda

de cuarenta horas semanales, salvo disposiciones de ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle en disposición de sus superiores o del empleador cumpliendo órdenes suyas.

Jornada de trabajo en el subsuelo.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo, será de 6 horas diarias y solo por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los cargos correspondientes.

La jornada de trabajo obligatorio no puede exceder de cinco días en la semana, ósea de 40 horas semanales.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias no pudiera interrumpirse el trabajo en tales días, se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

### **Descanso Obligatorio**

Los días sábados y domingos y los señalados especialmente por el Código de Trabajo, son el descanso obligatorio, y debe ser remunerado por parte del empleador.

El trabajador que falte injustificadamente a media jornada continua del trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días; y si faltare injustificadamente a una jornada completa, solo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

El descanso lo gozaran a la vez todos los trabajadores o por turnos, si así lo exigiera la índole de las labores que realicen.

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

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso será inferior a la remuneración mínima.

### **Días de descanso obligatorio señalados por el Código de Trabajo en el Art.65**

A más de los sábados y los domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes:

1º de Enero; 1 y 24 de Mayo; 24 de Julio; 10 de Agosto; 9 y 12 de Octubre; 2 y 3 de Noviembre; 25 de Diciembre y Viernes Santo.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

### **Vacaciones Art. 69 del C.T.**

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables, si no completare el año de trabajo no tendrá derecho a este beneficio, a no ser que fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de sus vacaciones.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años a ordenes del mismo empleador, tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.



Los trabajadores menores de dieciséis años tendrá derecho a veinte días de vacaciones, y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrá a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, corresponde al empleador.

Las vacaciones no pueden compensarse con dinero, y constituyen derecho irrenunciable.

### **Sueldo o salario. Art. 80 del Código de Trabajo.**

El sueldo o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal. Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo en el Art. 80, manifiesta que “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea, el sueldo por meses sin suprimir los días no laborables.”

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

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

### **Utilidades y Bonificaciones Art. 97 del Código de Trabajo.**

Todos los trabajadores tienen derecho a un 15% del total de las utilidades líquidas anuales, antes del pago del impuesto y creación de reservas de la empresa. El primer 10% se distribuye entre el total de los trabajadores, sin considerar los niveles salariales.

El 5% restante se paga a los trabajadores en forma proporcional las cargas familiares.

No tendrá derecho a utilidades los trabajadores que perciban sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija no tendrá derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

También el Código de Trabajo manifiesta queda exonerado del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Las participaciones no se consideran como parte de la remuneración para los efectos del pago de aportes al IESS, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

La parte de utilidades que les corresponda legalmente a los trabajadores se pagara dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá de hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección regional de Trabajo los comprobantes del pago de las utilidades a los trabajadores bajo pena de multa.

### **Remuneraciones Adicionales.**

#### **Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. Art. 111 del Código de Trabajo.**

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La decimotercera remuneración calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo.

El goce de esta de esta remuneración adicional no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código.

Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

**Derecho a la decimocuarta remuneración Art. 113 del Código de Trabajo.**

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio domestico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa, e Insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Gozara de las mismas garantías que la decimotercera remuneración conforme a lo establecido en el Art. 112 del Código de Trabajo´

Pero quedan excluidos de estas remuneraciones adicionales los operarios y aprendices de artesanos.

Es un beneficio al que conforme el Art. 113 del Código del Trabajo tienen todos

los trabajadores, y que corresponde por tal beneficio una remuneración básica mínima unificada del trabajador en general vigente, para el presente año (2009) es de \$218,00, para las empleadas domésticas el valor a cancelar es de \$200,00.

### **Fondo de reserva**

En virtud de la Primera Disposición Transitoria, de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2.009, a partir del mes siguiente de la entrada en vigencia de la presente ley el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **Definición**

El Fondo de Reserva, constituye el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años. Este beneficio, no lo perderá el trabajador por ningún motivo. (Art. 196 CT.)

### **Derecho al fondo de reserva**

Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año.

Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente.

Tal como lo determina el Art. 149 de la Ley de Seguridad Social, cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

Así mismo, en virtud del artículo 14 del Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, en tratándose de los trabajadores de las empresas de servicios complementarios, el empleador, cualquiera fuese el tiempo de aseguramiento junto con las aportaciones mensuales, debe remitir al IESS, la doceava parte del salario percibido por el trabajador por concepto de fondos de reserva tal como lo establece el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

### **Determinación del fondo de reserva**

Para determinar el valor a pagarse por concepto de fondos de reserva, se debe tomar en cuenta los sueldos o salarios percibidos por el trabajador durante el período comprendido entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso, en los que se incluirán lo percibido por trabajo suplementarios y extraordinarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios y todo ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y los beneficios que representan los servicios de orden social. (Art. 196 y 95 CT.)

### **Indemnizaciones.**

**Rogelio Moreno Rodríguez** dice al referirse a la Indemnización: “Es una compensación reparación o resarcimiento de los daños morales o materiales

causados a alguien en su persona, bienes o derechos, por un acto u omisión, voluntarios o involuntarios”.

**Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido Art. 181 del Código de Trabajo.**

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

**Bonificaciones por desahucio Art. 185 C.T.**

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

### **Indemnización por despido intempestivo Art. 118 del Código de Trabajo.**

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas



por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

### **Indemnización por despido en contrato a plazo fijo Art. 189 del Código de Trabajo.**

En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 del Código de Trabajo.

### **Indemnización en caso de accidente Art. 365 C.T.**

En caso de de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad.

Se considera en nuestra normativa laboral como accidente de trabajo todo suceso

imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia de trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Estas indemnizaciones serán pagadas de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

El plazo para reclamar indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales prescribe a los dos años, el mismo que se contabilizara desde el momento de que se produjo el daño.

**Reforma por la cual se Fusiona la Secretaria nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) y el Ministerio de Trabajo y Empleo.**

Mediante decreto ejecutivo N° 10 de fecha 13 de Agosto del 2009, el Presidente de la República, Rafael Correa, fusionó el Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recurso Humanos y Remuneraciones (SENRES) y nació el Ministerio de Relaciones Laborales que tendrá como misión establecer salarios justos para los ecuatorianos, el cual dispondrá de dos Viceministerios técnicos.

La actual SENRES pasara a ser el Viceministerio del Servicio Público, con las competencias establecidas en la LOSCCA, el anterior Ministerio de Trabajo y Empleo pasa a ser Viceministerio de Trabajo.

Tal como lo había dicho el día de su posesión, el Jefe de Estado ratificó que “los salarios mínimos son precisamente aquello: mínimos para evitar un mal mayor, que

es el desempleo, pero a nadie se le puede ocurrir que un salario que no alcance siquiera a cubrir las necesidades de una familia para salir del umbral de la pobreza, pueda considerarse un salario justo. La meta será entonces lograr que ninguna empresa se considere rentable hasta no alcanzar para cada uno de sus

trabajadores un salario verdaderamente digno”.

**Dirección Regional de Trabajo Art. 540 ibídem del Código de Trabajo.**

Las Direcciones Regionales de Trabajo estarán bajo la dependencia de Viceministerio de Trabajo.

La Dirección Regional de Trabajo formulara anualmente su plan de labores; estudiaran las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieren al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales investigaran las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

**Atribuciones Art. (542 CT)**

Son atribuciones de las Direcciones Regionales de Trabajo los siguientes:

- 1.- Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos de trabajo.
- 2.- Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo.
- 3.- Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente a las Inspectorías de Trabajo y elevar al Ministerio los respectivos Informes;
- 4.- Dar normas generales de acción a los inspectores del Trabajo e instrucciones

especiales en los casos que determinen su intervención.

5.- Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando la empresa o trabajadores lo soliciten.

6.- Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Viceministerio de Trabajo.

7.- Imponer las Sanciones que el Código de Trabajo autorice.

8.- Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados.

9.- Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre estos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento.

10.- Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales.

11.- Las demás atribuciones que determina la ley.

### **Dependencias Art. (543 del Código de Trabajo)**

Las Direcciones Regionales de Trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1.- Inspección

2.- Estadística

3.- Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo

4.- Servicio Social Laboral

5.- Organizaciones Laborales

6.- Y las que se creen posteriormente.

## **Inspectoría de Trabajo**

### **Concepto**

Es uno de los organismos administrativos de gran importancia en la solución de problemas laborales.

La inspectoría del Trabajo es un órgano dependiente del Viceministerio de Trabajo y este tiene una sede en cada provincia.

La Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Viceministerio de Trabajo.

Los Inspectores del Trabajo son provinciales y bajo su dependencia habrá los Subinspectores; sus atribuciones están determinadas en los Arts. 545 y 546 del Código, disposiciones que deben ser conocidas con exactitud para su debida aplicación.

Es importante anotar que estos funcionarios intervienen en los conflictos colectivos de trabajo; tanto en la huelga como en el paro, los trabajadores o los patronos, deberán presentar ante el Inspector del Trabajo el pliego de peticiones o la comunicación haciendo conocer sobre el conflicto suscitado.

Los Inspectores del Trabajo deberán también conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido y notificar los desahucios.

### **Funciones:** Artículo 545

Son atribuciones de los Inspectores de Trabajo:

1.- Cuidar de que en todos los centros de Trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establece el

Capítulo “De la Prevención de Riesgos” y los reglamentos respectivos;

2.- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.

3.- Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del Art. 542 del C.T.

4.- Cerciorarse por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registros de la empresa, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que elevan a los respectivos superiores jerárquicos.

5.- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, y notificar los desahucios.

6.- Intervenir en las Comisiones de Control.

7.- Imponer multas de acuerdo con las normas del C.T.

8.- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el estado.

Se les prohíbe divulgar en forma maliciosa información referente a procedimientos de fabricación y de Explotación que llegare a su conocimiento por el trabajo que desempeña.

#### **Procedimiento Administrativo.**

El Viceministerio de Trabajo, a través de la Dirección Regional de Trabajo e Inspección del trabajo tiene varias atribuciones de carácter administrativo Esta

disposición le otorga plena potestad de actuar en amparo de las personas con estatus de “trabajador o empleador” y cuya relación de trabajo se regule por las disposiciones del Código de Trabajo vigente.

En efecto, un Inspector de trabajo tiene competencia para conocer aquellos asuntos que vulneran la armonía contractual con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados.

Si bien el Inspector del trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un “juez de paz” pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables.

No obstante el propio Código de Trabajo circunscribe roles, competencias y procedimientos referidos a la recepción y trámite de denuncias en los siguientes términos:

### **Denuncias laborales**

Puede presentar una denuncia toda persona jurídicamente habilitada para contratar y contraer obligaciones, conforme las disposiciones establecidas por el Código Civil.

La denuncia puede ser presentada en forma personal o por medio de su representante legal o apoderado. Es necesario adjuntar los documentos habilitantes: cédula de ciudadanía y papeleta de votación vigentes a la fecha de presentación de la denuncia.

Cuando se trate de incapaces absolutos, esto es, los dementes, los impúberes y los que no pueden darse a entender por escrito no pueden comparecer; mientras que los incapaces relativos, es decir, los menores adultos, interdictos y las personas

jurídicas deben comparecer por medio de su apoderado o representante legal.

La ley prevé que una denuncia puede ser presentada en forma verbal, en la práctica se exige sean presentadas por escrito y con el debido patrocinio de un profesional del Derecho; en original y dos reproducciones junto a la copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación del denunciante.

El texto de una denuncia debe justificar en forma precisa los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su presentación, así como la petición concreta a fin de que el Inspector del trabajo conozca el asunto y pueda estudiar la gama de alternativas tendientes a soluciones, de ser posible y según permita el marco legal respectivo; o, la voluntad de las partes (siempre y cuando se den en el marco de la ley).

La denuncia debe ser presentada en la Oficina de recepción de trámites y contratos, de la Inspección del trabajo.

Se deberá realizar un sorteo inmediato, pudiendo conocerse en ese momento el nombre del inspector que toma el caso si existen más de una Inspectoría.

El usuario recibe dos ejemplares de la denuncia, uno para garantizar la constancia de que la denuncia ha ingresado al trámite; y, otra que se adjunta a la boleta de citación conocida como boleta primera que deberá ser entregada al denunciado y en la cual se fija el día y la hora en la que se llevará a cabo la audiencia.

La boleta de citación tiene un formato predefinido y se dispone en forma pre impresa. Entre las órdenes que emanan de ella está la obligación de que el denunciado presente los roles de pago correspondiente a las remuneraciones mensuales, componente salarial en proceso de incorporación, decimotercera y decimocuarta remuneraciones y demás documentos que certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones laborales. **Audiencias y escenarios posibles.**



Una vez que se instala la audiencia el Inspector del trabajo concede, en primer lugar, el uso de la palabra al denunciado; quien a manera de contestación a la denuncia expone sus argumentos. En esta instancia, luego de la exposición pueden presentarse los siguientes escenarios:

a) En el caso de que el denunciado presente una propuesta concreta, dicha propuesta es trasladada al denunciante. En el caso de ser aceptada se presenta en consecuencia un acuerdo, y la controversia queda concluida. Los términos del acuerdo deben registrarse en un acta que suscrita por las partes y legalizada por el Inspector de trabajo que conoce la causa, se convierte en un instrumento legal mediante el cual se pone fin al tema de reclamo.

b) De no existir aceptación de la propuesta inicial, es el Inspector el que propone una solución, basándose en criterios legales y sentido de equidad; procurando siempre que se respeten los derechos que principalmente le asisten al trabajador. Con sustento en la propuesta realizada por el o la Inspectora del trabajo, puede empezar una negociación entre las partes, o simplemente dicha propuesta puede no ser aceptada.

c) En el caso de que no se produzca un acuerdo, la/el Inspector del trabajo debe sentar la razón correspondiente; dejando a salvo el derecho de las partes intervinientes a que busquen los medios legales para que sus derechos sean respetados. Es decir, quedan en libertad para acudir a la instancia judicial para que en el marco de los procedimientos definidos para dicha instancia, sea un Juez de trabajo el que decida a quien le asiste el derecho.

### **El denunciado no acude a la primera Audiencia.**

Cuando el denunciado no acudiere a la primera audiencia, le corresponde al Inspector del trabajo informar sobre este particular al Director del trabajo a fin de que se emita una segunda boleta de citación que es conocida como boleta única la

que igualmente se emite en una forma pre impresa y lleva implícita la obligación de presentar la misma documentación que fue requerida para la primera convocatoria.

### **Boleta única y Audiencia.**

La audiencia que es definida mediante la convocatoria por medio de la boleta única, es atendida también por uno de los inspectores de trabajo bajo el mismo sistema y con idénticos efectos que los indicados para la audiencia surgida de la primera citación. Ésta es considerada como última instancia en el proceso administrativo.

Efectivamente, el paso definido por la ley y recomendado al denunciante, es la vía Judicial. Es importante tener presente que para acudir a la vía judicial no es obligatorio agotar la vía administrativa.

### **Sanciones para el denunciado, multas.**

El Art. 628 del Código de Trabajo estipula como sanción para el incumplimiento del citado (denunciado) a la Inspectoría de trabajo, la imposición de multas, las mismas que pueden ser fijadas de acuerdo al siguiente procedimiento:

Cuando el denunciado no asiste ni justifica su inasistencia a la primera convocatoria el Inspector de trabajo si bien puede imponer una multa, usualmente no lo hace, pues pasa el expediente a conocimiento del Director Regional del Trabajo.

Si el denunciado concurre a la primera citación pero no agrega al expediente los roles de pago y los justificativos de cumplimiento de obligaciones en relación principalmente a decimotercera, cuarta remuneración y vacaciones, el Inspector del Trabajo puede imponer una multa.

Si el denunciado asiste pero no acompaña la documentación requerida en la convocatoria realizada por el Director Regional de Trabajo o la presenta en forma incompleta, esta autoridad puede imponer una multa.

En ningún caso puede sancionarse en dos ocasiones, es decir, no puede establecer una multa primero el Inspector y luego el Director de Trabajo.

Puede darse el caso de que las partes acuerden un diferimiento de audiencia, evento totalmente posible; y con la venia del Inspector de Trabajo se lo puede conceder, citándose las partes de común acuerdo para una nueva fecha, audiencia que se realizará de la misma forma y bajo las mismas condiciones.

La imposición y cobro de la multa referida, se efectúa mediante un acta de juzgamiento y lleva la obligación de realizar el pago en forma inmediata, que de no producirse puede ser cobrado vía coactiva por medio del Juzgado de coactivas que para el efecto mantiene el Viceministerio de Trabajo, debiendo aclarar que el valor recaudado por multas no es entregado al trabajador o al denunciante sino que ingresa directamente a los fondos del Viceministerio de Trabajo.

### **La Explotación laboral.**

La explotación laboral se define de en pocas palabras, como al recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al jefe hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo en base a la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía).

Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio termino puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte del empleador hacia el empleado hasta la violación de sus derechos.

## **Casos de explotación laboral**

Aquí se enumeran casos de explotación laboral:

Trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno (como mínimo 12 horas entre jornadas).

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

- Trabajar exceso de horas.
- Trabajar en días festivos y no ser remunerados
- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo establecido en el Código de Trabajo.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o

ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

6.- Exceso de tareas.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

7.- Impago o retraso de los pago.

Hacer trabajos durante el descanso del trabajador (llevarse el trabajo a casa sin estar estipulado) .

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **Precariedad laboral**

Se denomina precariedad laboral a la situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal.

La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente. Los fines de las personas están basados en la satisfacción de sus necesidades, los medios son los recursos con los que se cuenta.

En las sociedades desarrolladas las necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la mera supervivencia biológica (alimentos, cobijo, vestido, etc.) si no que incluyen un numeroso grupo de demandas relacionadas con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el modus vivendi de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales, etc.). La precarización laboral se puede entender como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas.

## **Relaciones laborales precarias**

La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Este modelo de contratación es utilizado de forma masiva en el nuevo modelo social de relaciones laborales. La temporalidad

de los contratos de trabajo genera desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de las personas sujetos a contratos temporales. La rotación no sólo recorre el camino del empleo temporal al paro sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajadores sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

- Otra percepción de precariedad es la retribución salarial que se obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a una persona poder vivir de forma autónoma.
- La jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad cuando muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario lo que les impide lograr la retribución necesaria o tener en cambio que trabajar jornadas de trabajo muy superior a la legal para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.
- También se considera precariedad la que sufren aquellos trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social y por tanto carecen de las prestaciones que les da derecho a quienes están protegidos por la Seguridad Social.

### **Grupos sociales afectados por precariedad laboral**

La precariedad laboral es un conjunto de inactividad, paro, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial, economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras. Asimismo, hay que destacar la grave situación de algunos colectivos como los parados de larga duración mayores de 40 años, las

minorías étnicas o de inmigrantes y las personas con discapacidad.

### **Consecuencias en las relaciones laborales de la precariedad.**

La precariedad puede conllevar a una ausencia de derechos laborales y sociales porque la contratación en precario desregula las normas, es decir se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos.

En la economía capitalista globalizada, sólo se logra el pleno empleo si el trabajador y sus representantes admiten que, no se pueden poner rigideces normativas a que cualquier persona en edad de trabajar o que forme parte de la población activa tiene que estar dispuesta a emplearse en los empleos que ofrezca el mercado, en el lugar que el mercado determine y al precio que determine ese mercado.

### **Abuso emocional en el trabajo.**

Abusar emocionalmente en el trabajo significa acosar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente sus tareas.

Para que una relación pueda calificarse de "abusiva", el comportamiento debe ocurrir regularmente y a lo largo de un tiempo prolongado, al menos varios meses.

Es decir, se trata de un proceso que se intensifica y donde la víctima termina en una posición inferior, constituyéndose en destinatario sistemático de actos sociales negativos.

**G. Dick & C. Rayner** (investigadores del Canterbury y Portsmouth Business School- 2004) proponen agrupar esta clase de comportamiento en las siguientes categorías:



- Ataques a través de las tareas: monitorear excesivamente, asignar tareas no realistas, asignar tareas sin significado y ocultar información.
- Ataques a la persona: criticar persistentemente, humillar públicamente, expandir rumores maliciosos y realizar comentarios despectivos.
- Ataques silenciosos: ignorar o aislar a la persona.
- Ataques verbales: gritar, abusar verbalmente y amenazar.

Frecuentemente, las víctimas del abuso son psicológicamente débiles (baja autoestima, altos niveles de ansiedad, personalidad sumisa) o socialmente vulnerables (padres solteros, personas con rasgos físicos sobresalientes o personas muy dependientes).

### **Intimidación**

La **intimidación** según Guillermo Cabanellas “Es el acto de hacer que los otros hagan lo que uno quiere a través del miedo”. La intimidación es una inadaptación consecuencia de la competitividad normal de instar al dominio interrelacional generalmente visto en animales, pero que es más completamente modulado por la fuerza social en los humanos.

Como todos los rasgos del comportamiento, existe en mayor o menor medida en cada persona a través del tiempo, pero puede ser un comportamiento compensatorio más significativo para algunos que para otros. Teóricos del comportamiento a menudo ven la intimidación en los niños como una consecuencia de ser intimidado por otros, incluyendo los padres, compañeros y hermanos.

La intimidación puede ser empleada conscientemente o inconscientemente, y un

porcentaje de gente que lo emplea conscientemente puede hacerlo como resultado de tener ideas racionalizadas de apropiación, utilidad.

La intimidación puede manifestarse como una manera de amenaza física, miradas amenazantes, manipulación emocional, abuso verbal, humillación intencional y/o verdadero maltrato físico.

### **Exceso de Tarea.**

Es cuando los trabajadores son contratados para un trabajo específico pero sin embargo estos aparte de realizar su trabajo realizan otras actividades distintas a la convenida.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

### **Impago o retraso del pago.**

Es cuando el empleador no paga por los servicios a los trabajadores el mes correspondiente o se retrasa en el pago de las remuneraciones, es decir que cobra el mes siguiente lo que tendría que haber cobrado en el mes pasado.

La liquidación y el pago de salario se harán puntual y documentalente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo al que se refiere el abono de las atribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## **Hipótesis**

La violación de los derechos Laborales provoca la explotación de los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo, en la Inspectoría de Trabajo.

### **Señalamiento de variables.**

#### **Variable independiente**

La violación de los derechos laborales

#### **Variable dependiente**

La explotación de los trabajadores bajo relación dependencia del Cantón Pelileo.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la investigación**

La presente investigación se fundamenta científicamente en el objeto de la problemática que se abordó con un análisis crítico reflexivo. El desarrollo de la investigación que se ejecutó en las distintas empresas y fábricas del Cantón Pelileo y la Inspectoría de Trabajo, tiene un enfoque cualitativo - cuantitativo, según el cual Briones, G (1997) Expone que este modelo se caracteriza porque está orientado a observar, describir, interpretar y comprender al problema objeto de estudio en un ambiente contextualizado, es decir, que se abordara el problema dentro del contexto en el que se produce sin llegar a formular generalizaciones. Para recopilar la información se aplicó técnicas cualitativas y cuantitativas para su análisis correspondiente se asumió una posición activa con un enfoque de adentro hacia afuera y se puso énfasis tanto en el proceso de trabajo como los resultados del mismo hasta llegar a comprobar la hipótesis.

#### **Modalidades de Investigación**

La investigación realizada presenta características de los siguientes tipos de investigación.

#### **Investigación Bibliográfica documental.**

Presenta características de este tipo por que se analizó contribuciones escritas del pasado, con el propósito de establecer relaciones o comparaciones con el problema objeto de estudio para lo cual se revisó documentos tales como; libros, revistas, que permitió estructurar la base científica en la que se cimenta la investigación que se ha realizado.

## **Investigación de Campo**

Es el estudio sistemático en el lugar mismo en que se produjeron los hechos, a través del contacto directo del investigador con la realidad que se presenta para lo cual se utilizó técnicas como la encuesta, entrevista y observación para la recolección de la información.

## **Proyecto Factible**

Porque la investigación no se conformó con la observación pasiva de los fenómenos laborales sino que además, realizó una propuesta de solución al problema investigado.

## **Tipo de Investigación**

### **Asociación de variables**

La investigación llevó a un nivel de asociación de variables porque permitió estructurar predicciones a través de la mediación de relaciones entre variables.

Además se pudo medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

### **Población y Muestra**

Se utilizó el muestreo no probabilístico ya que se seleccionó por juicio de expertos por que el investigador conoce los actores involucrados en la presente investigación.

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Autoridades	3
Trabajadores	200
Total	203

**Fuente:** Trabajadores y Autoridades

**Elaboración:** Elsa Amán

Por lo tanto, la investigación que se propuso se aplicó el muestreo regulado por que se tomó en cuenta a las personas que trabajan en la Inspectoría de trabajo y a los trabajadores bajo relación de dependencia del Cantón Pelileo, por tanto es necesario la aplicación de una fórmula para determinar el tamaño de la muestra .

Formula: 
$$\frac{m}{e 2(m-1) + 1}$$

n = x

m = 200

e = 0.10

n = 
$$\frac{200}{0.0100 (199)+1}$$

n = 
$$\frac{200}{1.99 +1}$$

n = 
$$\frac{200}{2.99}$$

n = 66 (tamaño de la muestra)

## OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

**Variable Independiente:** La Violación de los derechos Laborales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Es la transgresión de la ley o mandato referentes a la relación entre capital y la mano de obra , contemplados en el Código de Trabajo y la Constitución.	Código de Trabajo	Remuneración	¿Las remuneraciones que reciben satisfacen sus necesidades?	Encuesta Cuestionario
		Jornada de trabajo	¿Cuales serian los motivos para la aplicación de	
		Vacaciones	indemnizaciones dentro de la empresa?	Encuesta Cuestionario
	Constitución	Indemnizaciones	¿Considera que los derechos son irrenunciables dentro del contrato de trabajo?	
		Remuneraciones adicionales		
		Equidad		Encuesta cuestionario

Cuadro N° 1

Elaborado por: Elsa Amán Pilataxi

**Variable Dependiente:** Explotación de los Trabajadores bajo relación de dependencia

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>A la Explotación Laboral se conceptúa como:</p> <p>La diferencia entre el valor social y el trabajo.</p> <p>Subordinación, sujeción o sometimiento del obrero por parte del patrono a quien se le transgrede sus derechos por el incumplimiento de las obligaciones del Empleador</p>	<p>Derechos de los Trabajadores.</p> <p>Obligaciones del Empleador.</p>	<p>Remuneraciones justas</p> <p>Jornada de trabajo</p> <p>Garantías de seguridad laboral.</p> <p>Estabilidad laboral.</p>	<p>¿Las remuneraciones que perciben los trabajadores están acorde a lo que establece la ley?.</p> <p>¿Al momento de firmar un contrato exige sus derechos?</p> <p>¿La empresa donde labora presta las garantías necesarias para un trabajo seguro sin riesgo?</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Encuesta</p>

Cuadro N° 2

Elaborado por: Elsa Amán



## **Técnicas e instrumentos**

**Encuesta.-** Se dirigió a los trabajadores bajo relación de dependencia cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permitió recabar información sobre las variables de estudio.

**Entrevista.-** Dirigido a las autoridades de la Inspectoría de trabajo de la provincia de Tungurahua, que permitieron encaminar el dialogo de opiniones dirigidas a las autoridades de esta institución.

**Validez y confiabilidad.-** La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “ juicio de expertos “; mientras que, la confiabilidad se hizo a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregir a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

### Plan para la recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Autoridades de la Inspectoría de Trabajo y Trabajadores bajo dependencia.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5. ¿Cuándo?	Julio del 2009
6. ¿Dónde?	En el Cantón Pelileo
7. ¿Cuántas veces?	2. Prueba piloto y prueba definitiva
8. ¿Qué técnicas de recolección	Encuestas y entrevistas
9. ¿Con qué?	Instrumentos; encuestas, entrevistas
10. En qué situación?	En horas de trabajo

Cuadro N° 3

Elaborado por: Elsa Aman Pilataxi

### Plan de procesamiento de Información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no permitida, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos o las hipótesis.

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Obtención de los resultados para hipótesis y establecer conclusiones y recomendaciones.

#### **Organización de resultados.**

Para efecto de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utiliza la encuesta y la entrevista, las primeras fueron diseñadas para investigar a los trabajadores de las distintas fábricas y empresas del Cantón Pelileo, sobre la violación de los derechos laborales que generan explotación en los trabajadores bajo dependencia.

Una vez aplicadas las encuestas a 66 trabajadores, dos autoridades y dos abogados, se realiza la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere; lo cual se lo realiza para dar mayor significación a la propuesta que se pretende establecer como resultado del trabajo

**Cuadro N° 4**

#	PREGUNTA	SI	NO	%SI	%NO	TOTAL
1	¿Conoce usted los derechos laborales que le protegen?	16	50	24.2%	75.8%	100%
2	¿Conoce usted si existe una norma legal que ampare sus derechos?	9	57	13.6%	86.4%	100%
3	¿En la fábrica que usted labora trabajan horas extras?	49	17	74.2%	25.8%	100%
4	¿Conoce usted cuanto se debe cobrar por horas extras?	14	52	21.2%	78.8%	100%
6	¿Las remuneraciones adicionales que usted percibe están acorde a la ley?	20	46	30.3%	69.7%	100%
7	¿La empresa en que usted trabaja respeta los días cívicos y feriados?	8	58	12.1%	87.9%	100%
9	¿Usted estaría dispuesto a conocer cuáles son sus derechos como trabajador?	58	8	87.9%	12.1%	100%
10	¿Cree usted que los patronos son sancionados por violentar los derechos de los trabajadores?	25	41	37.9%	62.1%	100%

<b>5. A su criterio en que fabricas o empresas se produce mayor índice de explotación?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Textil	26	39.4%
Artesanal	13	19.7%
Empresa de Transporte	12	18.2%
Agrícola	15	22.7%
TOTAL	66	100%

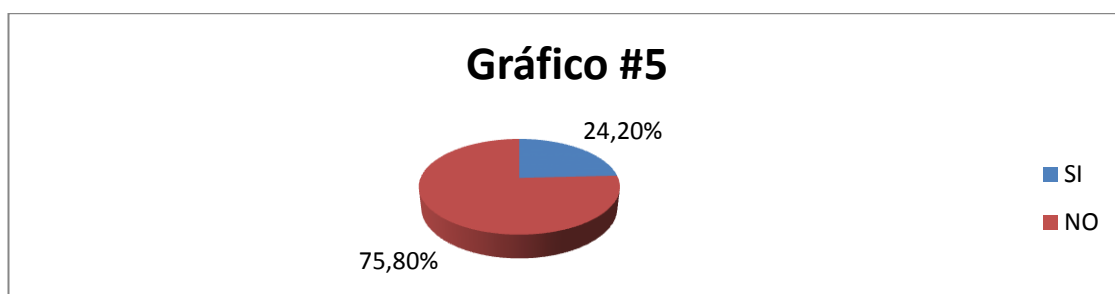
<b>8.- Cómo le gustaría aprender los derechos laborales?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Capacitación sobre el Código de Trabajo	17	25.8%
Conferencias	20	30.3%
Talleres textiles	9	13.6%
Revistas Informativas	20	30.3%
TOTAL	66	100%

**Pregunta: 1**

1.- ¿Conoce usted los derechos laborales que le protegen?

**Cuadro # 5**

#	¿Conoce usted los derechos laborales que le protegen?	N	%
1	SI	16	24.2%
2	NO	50	75.8%
	TOTAL	66	100%



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

**Análisis**

De los resultados obtenidos se puede manifestar que hay muchos trabajadores que desconocen de sus derechos laborales lo que facilita la explotación de los mismos.

**Interpretación**

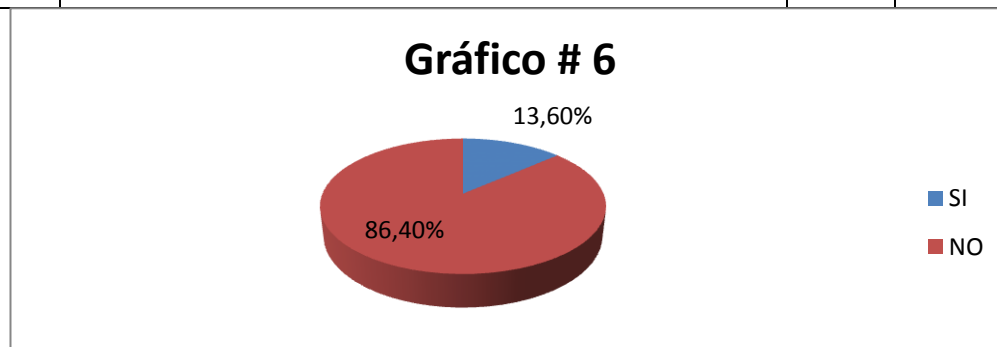
Del total de población encuestada que corresponde a 66 personas que es la muestra, 16 que equivale al 24.2% manifiestan que conocen los derechos laborales que les protegen, y los 50 que equivale al 75.8% manifiestan que desconocen los derechos laborales que les protegen.

## Pregunta # 2

2.- Conoce usted si existe una norma legal que ampare sus derechos?

**Cuadro # 6**

N	¿Conoce usted si existe una norma legal que ampare sus derechos.?	N	%
1	SI	9	13.6%
2	NO	57	86.4%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

## Análisis

Puedo manifestar que los 66 trabajadores investigados de las distintas fábricas no conocen la existencia de una normativa legal como es el Código de trabajo motivo por el cual se produce la violación de los derechos y por ende la explotación por parte del empleador.

## Interpretación

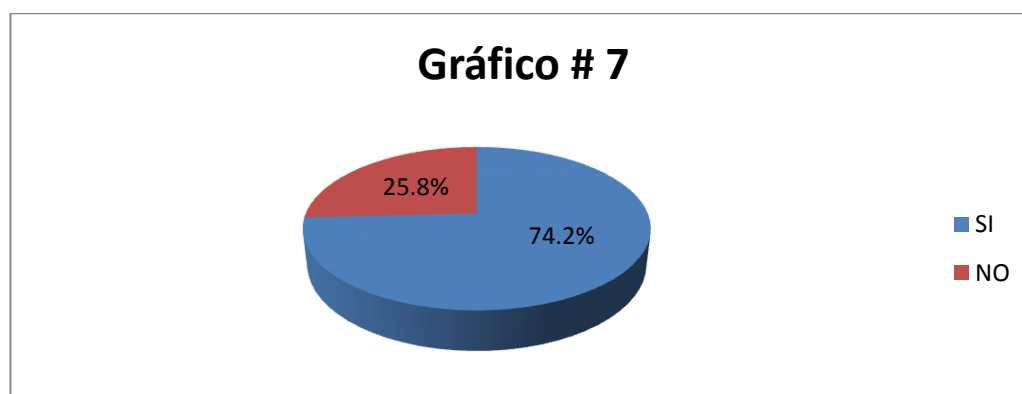
De la muestra investigada que es de 66 personas las 9 personas que equivale al 13.6% manifiestan que si conocen la normativa de que les ampara como es el código de trabajo y las 57 personas restantes manifiestan que no conocen si existe una norma legal que ampare sus derechos.

### Pregunta # 3

3.-En la fábrica que usted labora trabajan horas extras?

#### Cuadro # 7

N	¿ En la fábrica que usted labora trabajan horas extras?	N	%
1	SI	49	74.2%
2	NO	17	25.8%
	TOTAL	66	100%



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

#### Análisis

Se puede observar que en las distintas fábricas del Cantón Pelileo los trabajadores laboran horas extras por necesidad o exigencia de sus empleadores.

#### Interpretación.

De la población encuestada de 66 persona que es la muestra, las 49 personas que corresponde 74.2% manifiestan que en las fabricas que ellos laboran si trabajan horas extras, mientras que los 17 que corresponde al 25.8% señalan que en las fabricas que ellos trabajan no laboran horas extras.

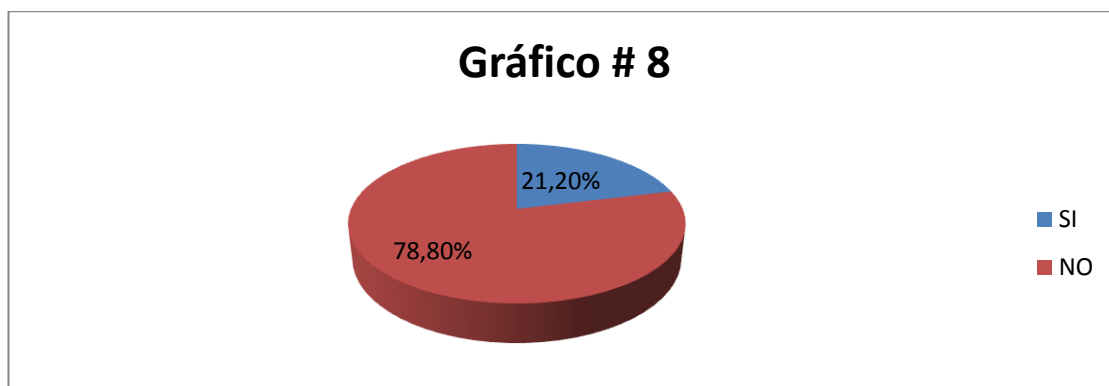


#### Pregunta #4

4.- Conoce usted cuanto se debe cobrar por horas extras?

#### Cuadro # 8

N	¿Conoce usted cuanto se debe cobrar por horas extras?	N	%
1	SI	14	21.2%
2	NO	52	78.8%
	TOTAL	66	100%



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

#### Análisis

De los datos obtenidos se puede manifestar que los trabajadores deberían de tener conocimiento de lo es las horas extras y el valor que deben recibir por las mismas para así evitar la explotación laboral.

#### Interpretación

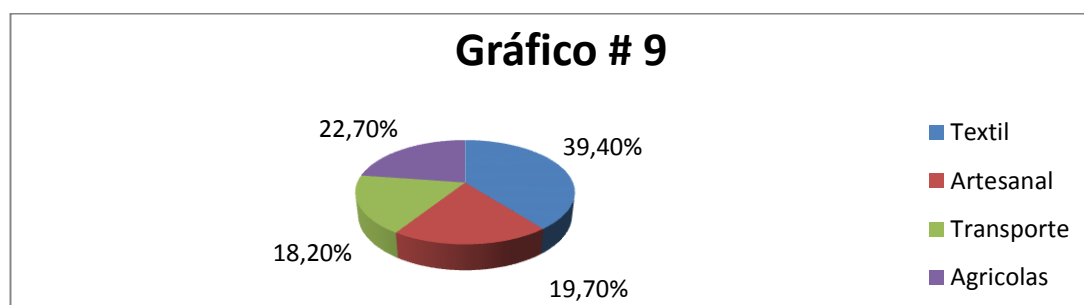
De las encuestas realizadas a 66 personas que es el tamaño de la muestra, las 14 que equivale al 21.2% de los trabajadores manifiestan que si conocen cuanto se debe cobrar por trabajar horas extras, mientras que 52 trabajadores que equivale al 78.8%no saben cuánto deben cobrar por concepto de horas extras.

### Pregunta # 5

5.- A su criterio en que fabricas o empresas se produce mayor índice de explotación laboral?

**Cuadro # 9**

N	¿ A su criterio en que fabricas o empresas se produce mayor índice de explotación laboral?	N	%
1	Textil	26	39.4%
2	Artesanal	13	19.7%
3	Transporte	12	18.2%
4	Agrícola	15	22.7%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

Luego de realizada la encuesta se determina que las empresas con mayor índice de explotación laboral en el Cantón Pelileo es la textil seguida por la Artesanal, agrícola, y la de transporte que es la que tiene el índice más bajo.

### Interpretación

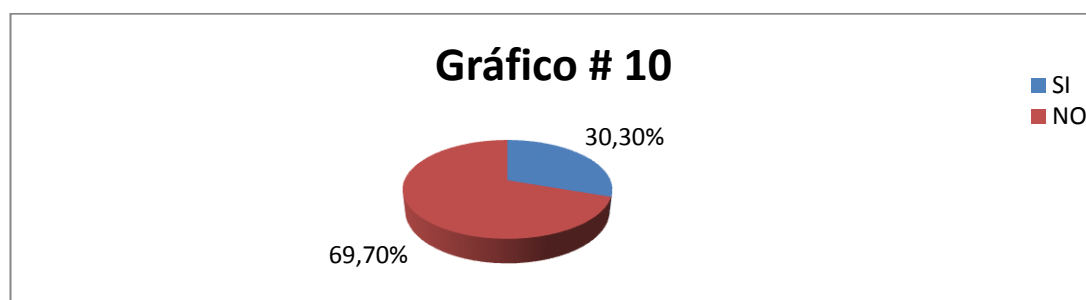
De las encuestas realizadas a 66 personas sobre el índice de explotación en las empresas, 26 que equivale a 39.4% manifiestan que en la textil, 13 que equivale a 19.7% en la artesanal, 12 que equivale a 18.2% manifiestan que en la artesanal y 15 manifiestan que en las empresas agrícolas.

### Pregunta # 6

6.- Las remuneraciones adicionales que usted percibe están acorde a lo que establece la ley?

**Cuadro # 10**

N	¿Las remuneraciones adicionales que usted perciben están acorde a lo que establece la ley.?	N	%
1	SI	20	30.3%
2	NO	46	69.7%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

De las encuestas realizadas se obtiene como resultado que la mayor parte de la población económicamente activa no percibe las remuneraciones adicionales acorde a lo que establece la ley en el Art. 111, ibídem del Código de Trabajo.

### Interpretación

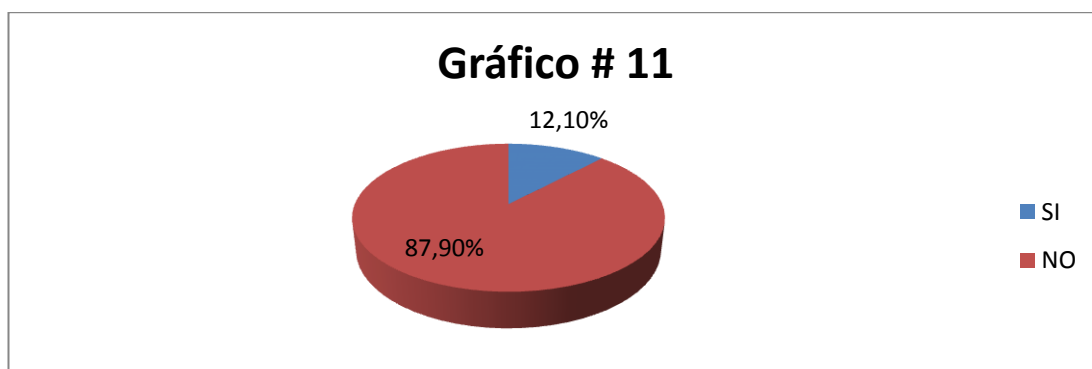
De las encuestas realizadas a 66 personas, las 20 que equivale al 30.3% manifiestan que si perciben las remuneraciones acorde a lo que establece la ley, y las 46 personas que representan el 69.7% exponen que no perciben las remuneraciones adicionales como establece en la ley.

### Pregunta # 7

7.- La empresa en la que usted trabaja respeta los días feriados y cívicos?

**Cuadro # 11**

N	¿La empresa en que usted trabaja respeta los días feriados y cívicos?	N	%
1	SI	8	12.1%
2	NO	58	87.9%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

De las personas que se ha encuestado se ha determinado que un porcentaje muy alto ha manifestado que en la empresa que ellos laboran no se respeta los días feriados y cívicos pues trabajan con normalidad.

### Interpretación

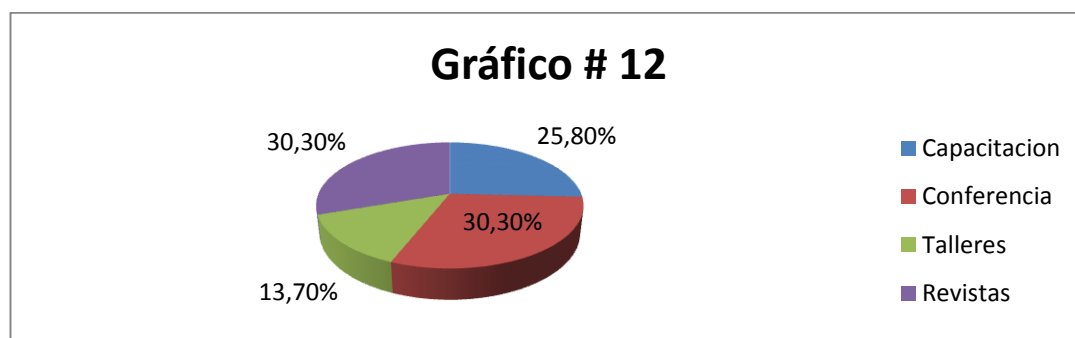
De la población de 66 personas que corresponde a la muestra, 8 que equivale a 12.1% quienes manifiestan que si se respeta y las 58 que corresponde al 87.9% nos responden que los empleadores no respetan los días feriados y cívicos.

### Pregunta # 8

8.-Cómo le gustaría aprender los derechos laborales?

**Cuadro # 12**

N	¿ Como le gustaría aprender sobre los derechos laborales?	N	%
1	Capacitaciones sobre el Código de Trabajo	17	25.8%
2	Conferencias	20	30.3%
3	Talleres laborales	9	13.6%
4	Revistas informativas	20	30.3%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

De la encuesta realizada acerca de cómo les gustaría aprender sus derechos laborales nos manifiestan que por capacitaciones, conferencias, talleres laborales y revistas informativas.

### Interpretación

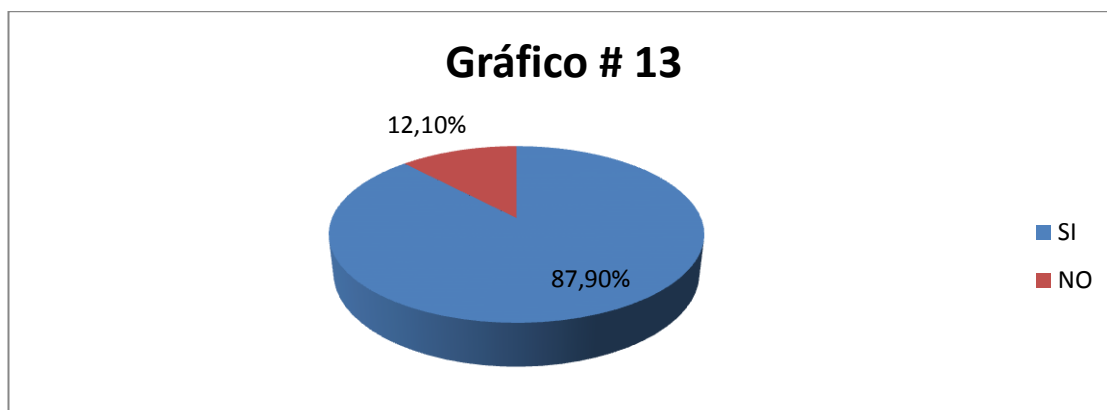
De las 66 personas encuestadas el 25.8% que corresponde a 17 personas manifiestan que les gustaría a aprender por medio de Capacitaciones, el 30.3% que es 20 personas manifiestan que por Conferencias, el 13.7% que son 9 sugieren que por medio de talleres y el 30.3% que son 20 manifiestan que por revistas informativas.

### Pregunta # 9

9.- Usted estaría dispuesto a conocer cuáles son sus derechos como trabajador?

**Cuadro # 13**

N	¿Usted estaría dispuesto a conocer cuáles son sus derechos como trabajadores.?	N	%
1	SI	58	87.9%
2	NO	8	12.1%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

De las personas encuestadas en un 87.9% manifiestan que si están dispuestos a conocer cuáles son sus derechos como trabajadores y en un 12.1% manifiestan que no.

### Interpretación

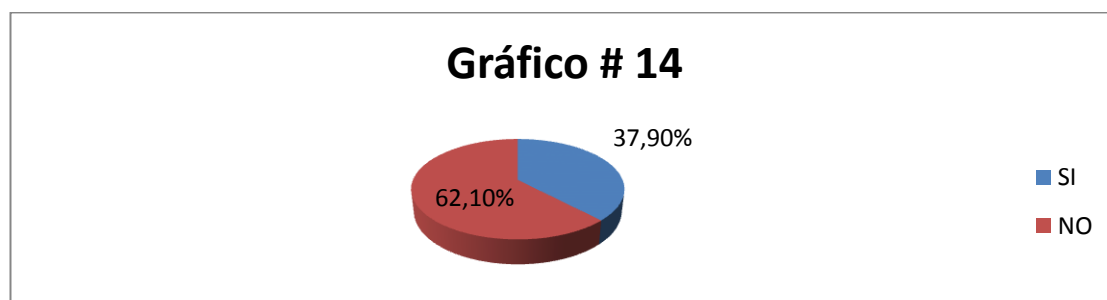
De los 66 encuestados que corresponde al valor de la muestra, los 87.9 que corresponde a 58 personas manifiestan que están dispuestos a conocer cuáles son sus derechos como trabajadores y un 12.1% que son 8 personas manifiestan que no.

### Pregunta # 10

10.- Cree usted que los patronos son sancionados por violentar los derechos de los trabajadores?

**Cuadro # 14**

N	¿ Cree usted que los empleadores son sancionados por violentar los derechos de los trabajadores?	N	%
1	SI	25	37.9%
2	NO	41	62.1%
	TOTAL	66	100%



**Fuente:** Trabajadores

**Elaboración:** Elsa Amán

### Análisis

De las personas encuestadas el 37.9 dicen que saben que sus patronos podrían ser sancionados por violentar sus derechos y en un 62.1% manifiestan que desconocen de esto.

### Interpretación.

De la muestra de 66 que corresponde al 100%, 25 personas que equivale a 37.9% manifiestan que los patronos si son sancionados por violentar los derechos laborales y 41 personas que corresponde al 62.1% desconocen si los patronos son sancionados o no por violentar los derechos laborales.

## **ENTREVISTAS**

**Nombre:** Galo Masabanda

**Cargo que ocupa:** Inspector Verificador

### **Pregunta # 1**

1.- Dentro de la Inspectoría de trabajo se ha presentado casos de violación de derechos laborales?

Si en cuanto a la afiliación al IESS lo cual es frecuente.

### **Pregunta # 2**

2.- Cuál es el porcentaje de denuncias que se presentan semestralmente por concepto de violación de derechos?

Entre 65% a 75% hasta 80%

### **Pregunta # 3**

3.- Cuál es el derecho laboral más vulnerado por el cual se interpone acciones legales entre obrero – patrono?

Pago de horas suplementarias, extraordinarias y los beneficios sociales como decimotercera y decimocuarta remuneración, pago de utilidades y afiliación al IESS

### **Pregunta # 4**

4.- Cómo autoridad competente del trabajo que acciones a tomado para mejorar la situación laboral de la clase obrera que es la más explotada?

Acudir al lugar de trabajo y verificar personalmente la situación del trabajador.

### **Pregunta # 5**

5.- Cuál sería su recomendación tanto para los obreros como para los patronos para evitar este tipo de violación de derechos?

Difundir los derechos fundamentales tanto de los trabajadores como de los obreros.



**Nombre:** Juan Carlos Vayas

**Cargo que ocupa:** Inspector Verificador

**Pregunta # 1**

1.- ¿Dentro de la Inspectoría de trabajo se han presentado de violación de derechos laborales?

Si.

**Pregunta # 2**

2.- Cuál es el porcentaje de denuncias que se presentan semestralmente por concepto de violación de derechos?

Un 60% a 70%

**Pregunta # 3**

3.-Cuál es el derecho mas vulnerado por el cual se interpone acciones legales entre obrero – patrono?

La no afiliación al IESS, no pago de beneficios sociales, horas suplementarias y extraordinarias y utilidades.

**Pregunta # 4**

4.- Cómo autoridad competente del trabajo que acciones a tomado para mejorar la situación laboral de la clase obrera que es la más explotada?

Capacitar tanto a empleador como a trabajador.

**Pregunta # 5**

5.- Cuál sería su recomendación tanto para los obreros como para los patronos para evitar este tipo de violación de derechos?

Para los patronos cumplir al día con los derechos del trabajador y para los trabajadores exigir desde el primer día el cumplimiento de la misma.

## **Análisis**

De las entrevistas realizadas a las autoridades se puede determinar que si existe violación de derechos el mismo que va desde un 60% al 80% y la mayor parte de las violaciones de derechos se da por el no pago de horas suplementarias, extraordinarias, y los beneficios sociales como decimotercera y decimocuarta remuneraciones, pago de utilidades y afiliación al IESS .

Las acciones tomadas por estos funcionarios son el tratar de capacitar a los trabajadores y también acudir al lugar de trabajo para verificar personalmente la situación de los mismos, ellos en cuanto a su recomendación nos manifiestan que los Patronos deberían cumplir al día con los derechos del trabajador y para los trabajadores exigir desde el primer día el cumplimiento de los mismos, manifiestan también que se debería difundir los derechos fundamentales tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que es indispensable para evitar la explotación laboral.

## **Interpretación**

De acuerdo a al análisis realizado de las entrevistas podemos decir que existe explotación de los derechos laborales los mismos que tienen un porcentaje alto y que la mayor parte de estos se da por el pago de horas suplementarias, extraordinarias y los beneficios sociales como el pago del decimotercera, decimocuarta remuneración, pago de las utilidades y afiliación al IESS, ellos como autoridades también han tomado varias medidas como son el tratar de capacitar a los trabajadores y obreros y en caso de denuncias el verificar personalmente la situación laboral.

## **Entrevistas a Abogados.**

**Dr.:** Gabriel Moreno Villarroel

### **Pregunta # 1**

1.- Conoce usted las funciones de la Inspectoría de trabajo?

Si las funciones son las siguientes:

Hacer que se cumpla los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

Conceder o negar el visto bueno

Controlar que las empresas cumplan con todas las medidas de seguridad e higiene.

### **Pregunta # 2**

2.- Qué casos se presentan ante esta institución?

Los casos de violación de derechos

Vistos buenos y terminación de contratos de trabajo.

### **Pregunta # 3**

3.- Existen casos de violación de derechos y explotación laboral aquí en el Cantón?

Si existen muchos, pero algunos casos no son denunciados por desconocimiento o por la situación económica.

### **Pregunta # 4**

4.-A su criterio cuáles son los derechos laborales más vulnerados a los trabajadores?

A las remuneraciones adicionales decimotercera y decimocuarta remuneración, a las utilidades, vacaciones, a los salarios que son muy bajos, afiliación al IESS.

**Abogada:** Karina Gordon

**Pregunta # 1**

1.- Conoce usted las funciones de la Inspectoría de trabajo?

Cuidar que no se produzcan violaciones de los derechos laborales, controlar el cumplimiento de las normas de seguridad, conceder los vistos buenos.

**Pregunta # 2**

2.- Qué casos se presentan ante esta institución?

Vistos buenos, violación de derechos laborales, terminación de contratos.

**Pregunta # 3**

3.- Existen casos de violación de derechos y explotación laboral aquí en el cantón Pelileo?

Si existen varios casos con más frecuencia en el área textil

**Pregunta # 4**

4.- A su criterio cuáles son los derechos laborales más vulnerados a los trabajadores?

Sueldos bajos, los beneficios sociales, decimotercera, decimocuarta remuneraciones, utilidades, vacaciones, descansos obligatorios, afiliación al IEES.

## **Análisis**

Los abogados que han sido entrevistados manifiestan que las funciones de la Inspectoría de trabajo son hacer que se cumpla los derechos laborales y que no sean violentados, cuidar que cumplan con las medidas de seguridad e higiene, conceder los vistos buenos, los casos que se presentan ante esta dependencia son los casos de violación de derechos, vistos buenos, terminación de contratos.

En cuanto a la pregunta de si existe violación de derechos en el Cantón Pelileo ellos manifiestan que si con mayor frecuencia en el área textil y que a veces no son denunciados por desconocimiento o por falta de recursos económicos, y que los derechos más vulnerados, son sueldos bajos, los beneficios sociales la decimotercera y decimocuarta remuneración, a las utilidades, utilidades, vacaciones, descansos obligatorios y afiliación al IESS.

## **Interpretación**

De esta investigación realizada se puede determinar que si existe violación de los derechos de los trabajadores en cuanto al salario ya que no reciben lo que establece la ley, también en cuanto a los beneficios sociales, vacaciones y la afiliación al IESS los mismo que no son exigidos en algunos casos por desconocimiento o por falta de recursos económicos.

## **Verificación de la Hipótesis**

La Violación de los Derechos Laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el Cantón Pelileo.

Una vez realizadas tanto las investigaciones pertinentes, se comprobó el problema de investigación por cuanto en las encuestas como en las entrevistas el mayor porcentaje se inclina en que la gente no conoce acerca de sus derechos laborales y

mucho menos la ley que amparan a la clase trabajadora, pues consideran la ignorancia una de las principales causas para la inobservancia de la Ley, y usan este desconocimiento para realizar acciones en contra de la mencionada ley; como es la explotación de los trabajadores y la violación de los derechos, deberes y garantías que amparan a la clase trabajadora plasmados en los cuerpos legales.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- De acuerdo a las investigaciones de campo realizadas y con los resultados obtenidos puedo manifestar que la clase obrera del Cantón Pelileo, desconoce cuáles son sus derechos así como las normativas legales que amparan, los mismos que están contemplados en la Constitución, Código del Trabajo y los tratados Internacionales.
- De las muestras obtenidas podemos determinar que la mayor parte de los obreros trabajan horas extras las mismas que no son reconocidas o remuneradas legalmente por el patrono conforme a lo establecido en el Código de Trabajo en el Art.55.
- De acuerdo a los estudios realizados sobre la explotación podemos decir que el área textil desde épocas antiguas son las que mayor índice de explotación presentan, pues hoy de acuerdo a las encuestas realizadas en mi investigación reafirmo que de la muestra tomada el 39.4% afirman que el área textil es La fuente de trabajo que mayor explotación genera por la violación de los derechos laborales.
- También se deduce que de las remuneraciones adicionales que debería pagar el patrono a sus trabajadores de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo en el Art, 111 ibídem. El 69.7% manifiestan que lo que han percibido no está acorde según sus deducciones.
- Concluimos que el campo textilero el que más trabaja durante todos los 365 días del año sin respetar días cívicos y feriados que establece la ley

dentro del Código de Trabajo en el Art. 65 ibídem.

- De la población encuestada el 62.1% desconocen que algún patrono haya sido sancionado por violentar los derechos de sus trabajadores.
- Dentro de la información generada por mi investigación manifiestan que la clase obrera del Cantón Pelileo, está dispuesta a capacitarse para conocer sus derechos laborales a través de conferencias, capacitación, revistas informativas talleres laborales.
- De las entrevistas realizadas a las autoridades puedo manifestar que si existe violación de derechos laborales los mismos que tiene un alto índice y que se dan por la no afiliación al IESS, no pago de beneficios sociales, utilidades, horas suplementarias y extraordinarias agravando así la situación crítica en la que se encuentra la clase obrera.
- También puedo concluir que la violación de estos derechos laborales se da en varios de los casos por el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos.
- En base a las entrevistas realizadas a los Abogados del Cantón puedo expresar que si existe violación de los derechos en el cantón y que tiene mayor incidencia en las empresas textiles seguido por los demás establecimientos de trabajo.

### **Recomendaciones**

- Después de haber realizado la investigación recomiendo a la Autoridad competente como es el Inspector de Trabajo por medio de los Inspectores verificadores, que se vigile y controle toda relación laboral en el Cantón



Pelileo, ya que existe anomalías por falta de aplicación de la ley laboral.

- Se recomienda la implantación de una oficina de asesoramiento y capacitación que permita que tanto obreros como patrono conozcan sus deberes y derechos para erradicar la violación permanente de los derechos laborales.
- También se recomienda a los empleadores que deben informarse sobre, las bases legales que deben reunir al implantar un negocio ya que de esta manera, obtendremos personas que aporten al crecimiento del Cantón Pelileo y del país.
- Los obreros no deben ser simples veedores sino que deben accionar dentro de las bases legales existentes en el Cantón Pelileo y de esta manera evitar la explotación laboral.
- Todas las Autoridades competentes deben realizar campañas de capacitación a la que asistan los trabajadores de los distintos cantones de la provincia de Tungurahua, con el fin de erradicar todo tipo de violación de derechos y explotación laboral.
- La implantación de una oficina de asesoramiento y capacitación para los empleadores y trabajadores en el Cantón Pelileo, con el objeto de dar a conocer todos los derechos y obligaciones laborales a los que realizan la actividad laboral.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Datos Informativos.**

**Tema:** Implementación de una Oficina de Asesoramiento Legal y Capacitación sobre los derechos y obligaciones laborales para los empleadores y trabajadores del Cantón Pelileo.

#### **Datos Informativos.**

**Responsable:** Elsa Yolanda Amán Pilataxi

**Dirección:** Cantón Pelileo

**Teléfono:** 090510366

**Tiempo de Ejecución:** Seis meses

**Beneficiarios:** Trabajadores y empleadores.

**Instituciones Responsables:** Ilustre Municipalidad de Pelileo.

Ministerio de Relaciones Laborales.

#### **Antecedentes.**

El trabajo siempre ha sido un simple reflejo de la evolución de la sociedad como también el área con mayor índice de explotación sobre la población económicamente activa, que ha hecho del trabajo su diario vivir para obtener el pan de cada día. Y siendo la razón por la que existe una relación patrono – obrero

desde la revolución industrial.

Según las encuestas realizadas a los trabajadores podemos determinar que adolecen de conocimientos básicos sobre sus derechos laborales así como también de un asesoramiento legal y capacitación de los mismos, que les motiven a llevar una relación laboral con principios de equidad e igualdad que respondan a sus intereses y necesidades.

La explotación a la que se someten los trabajadores diariamente afecta a su desempeño a partir de aquí surge la necesidad de presentar la propuesta de la implantación de una oficina de asesoramiento legal y capacitación sobre los derechos y obligaciones laborales a los empleadores y trabajadores en el campo de mi investigación.

Y para que de esta manera exista una comunicación y relación laboral legalmente equitativa.

Lógico es suponer entonces que el trabajador que no tiene conocimientos sobre los derechos, no está en capacidad de exigir el cumplimiento de todo lo que le corresponde al ser parte del área laboral o auto defenderse.

Es alarmante conocer que un elevado porcentaje de la población trabajadora es sometida a una explotación indiscriminada sometiéndose a trabajos forzados, con jornadas de trabajo largos, salario injusto y que en muchos de los casos no prestan las garantías de seguridad necesarias para evitar los accidentes de trabajo.

El presente trabajo pretende concienciar a empleadores, trabajadores y autoridades involucradas en el quehacer laboral para buscar oportunidades de cambio, considerando básicamente los intereses y necesidades de los trabajadores y de la sociedad en general para formar personas capaces y competentes que se desenvuelvan en esta área.

Con la finalidad de mejorar la situación laboral, económica y social de la clase trabajadora al implantar esta oficina, aplicaremos el modelo crítico propositivo el mismo que nos dará óptimos resultados orientando a responder las necesidades y demandas sociales y a los cambios rápidos que se dan en el área laboral.

### **Justificación.**

Esta propuesta está orientada a la transmisión de los derechos y obligaciones laborales, con el fin de mejorar la relación obrero - patronales el mismo que estará fundamentado por el método crítico propositivo y un conjunto de técnicas que nos permitan asesorar legalmente y capacitar a la clase trabajadora y empleadora.

Debemos considerar a la explotación laboral como un mal social y que afectan no solamente el trabajo sino a todos los que dependen de su actividad.

El desconocimiento del derecho laboral en la población trabajadora ha permitido un deterioro, significativo y disfuncional en relación con las necesidades productivas no contribuye al desarrollo de calidad de vida ni al desarrollo integral de la sociedad por falta de la difusión y aplicación de los derechos laborales, convirtiendo al trabajador en un ser eminentemente vulnerable y pasivo.

Es importante considerar que el elevado porcentaje de explotación no genera una calidad de vida digna, por lo que los empleadores no han hecho nada por cambiar la situación de su empresa.

El incorrecto o nulo conocimiento de los derechos laborales entre patrono - obrero son las causas para generar la explotación.

Por lo que para mejorar la calidad de vida del trabajador se considera la necesidad de implantar una oficina de asesoramiento legal y capacitación sobre los derechos y obligaciones para los empleadores y trabajadores, que responda a las demandas

y necesidades de una sociedad económicamente activa, soporta oleadas de cambios constantes en el quehacer laboral.

## **Objetivos.**

### **Objetivo General.**

Informar, asesorar y capacitar a los trabajadores del Cantón Pelileo, para que ejerzan sus derechos laborales utilizando los mecanismos e instrumentos legales apropiados. Y que conozcan la importancia del derecho de trabajo o derecho laboral dentro de la relación patrono trabajador

### **Objetivos Específicos.**

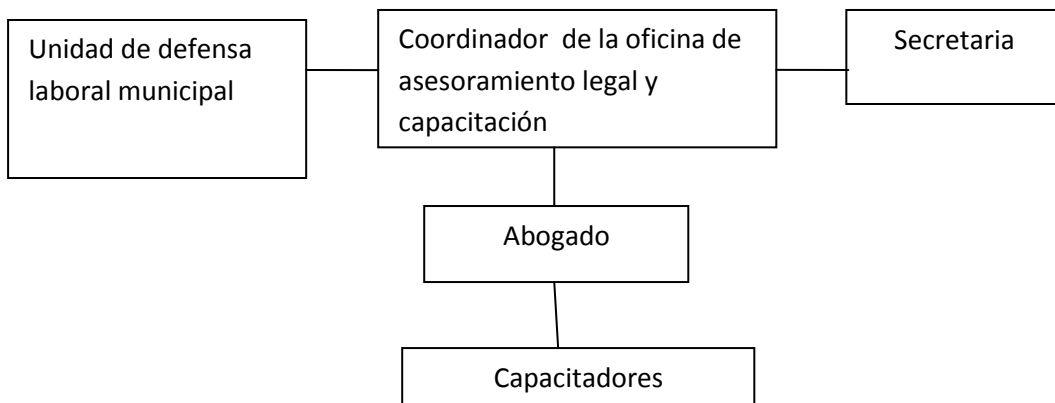
- 1.- Dotar de infraestructura que es un elemento indispensable para la ejecución de la propuesta.
- 2.- Informar a los trabajadores, trabajadoras y empleadores sobre cuáles son sus derechos y obligaciones laborales mediante folletos, revistas informativas, conferencias, medios audiovisuales, etc.
- 3.- Brindar asistencia legal de calidad sobre sus derechos y obligaciones laborales referentes al cálculo de las prestaciones sociales como el contrato laboral y demás orientaciones propias del derecho laboral.
- 3.- Crear una oficina de Asesoramiento y Capacitación para los trabajadores y empleadores mediante un convenio del Municipio del Cantón Pelileo y el Viceministerio de Trabajo.

### **Análisis de Factibilidad.**

Las Autoridades Municipales del Cantón Pelileo, conforme a lo que establece el

Art. 264 de la Constitución República del Ecuador numeral siete en la cual manifiesta que los gobiernos Municipales tienen entre sus competencias planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley, son los actores que generarían la viabilidad de implantar una oficina de asesoramiento y capacitación sobre los derecho y obligaciones para empleadores y trabajadores tomando en consideración que la población de esta cantón tienen una cultura de trabajo fecundo, forzado en todas las áreas y en especial la textilera convirtiéndose en la primera fuente de trabajo donde puede obtener ingresos sin inversión, por tanto dándose una relación patrono- trabajador, donde se da la explotación desmesurada de los derecho laborales por el poco o nulo conocimiento.

La parte organizacional de la oficina de asesoramiento y capacitación laboral para los empleadores y trabajadores se estructuraría de la siguiente manera



Todo el personal que integraría esta oficina estaría financiado por las Autoridades Municipales, a través de la asignación de la partida presupuestaria, o mediante la Comisión de Servicios de Funcionarios Públicos de la Dirección Regional de Trabajo.

Esta oficina funcionará una vez que se apruebe por parte del Concejo Municipal, el proyecto y se asigne la partida, para la ejecución del mismo, debe procederse a la Reforma del Orgánico Funcional y expedir el Reglamento de la Unidad de Defensa Laboral.

## **Fundamentación**

### **Las Constitución de la República del Ecuador**

Es la norma fundamental, escrita de un estado soberano, establecida o aceptada para regirlo, donde se expresa las bases del Gobierno y organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. También garantiza al pueblo determinados derechos y entre ellos el derecho laboral, el mismo que se encuentra detallado ampliamente en el Código de Trabajo.

.En la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, el mismo que gozara de la protección del Estado, y asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

El Estado está en la obligación de garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

La Constitución de la República manifiesta que el estado garantizar el derecho al trabajo, reconociendo todas y cada una de las modalidades ya sean bajo relación de dependencia o de manera autónoma.

Las mismas que deben estar destinadas al auto sustento y cuidado humano, ya que los trabajadores son actores sociales activos que generan producción por la actividad que ellos realizan.

A toda persona se le debe reconocer el derecho al trabajo el mismo que debe estar aplicado a los siguientes principios constitucionales conforme a lo establecido en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

**“Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.



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

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

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

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

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

**Art. 264 de la Constitución de la República del Ecuador.**

“Art. 264.- Los gobiernos municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que determine la ley:

1. Planificar el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.

2. Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón.

3. Planificar, construir y mantener la vialidad urbana.

4. Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de

aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley.

5. Crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas tasas y contribuciones especiales de mejoras.

6. Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal.

7. Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley.

8. Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines.

9. Formar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales.

10. Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley.

11. Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas.

12. Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras.

13. Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.

14. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus

competencias.

En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales.”

### **Ley Orgánica de Régimen Municipal**

“Art. 12.- Al Municipio le corresponde, cumpliendo con los fines que le son esenciales, satisfacer las necesidades colectivas del vecindario, especialmente las derivadas de la convivencia urbana cuya atención no compete a otros organismos gubernativos.

Los fines esenciales del Municipio, de conformidad con esta Ley, son los siguientes:

1o.- Procurar el bienestar material de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales;

2o.- Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón y sus áreas urbanas y rurales; y,

3o.- Acrecentar el espíritu de nacionalidad, el civismo y la confraternidad de los asociados, para lograr el creciente progreso y la indisoluble unidad de la Nación.

Art. 13.- En forma complementaria y solo en la medida que lo permitan sus recursos, el Municipio podrá cooperar con otros niveles gubernativos en el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación y la asistencia social.”

### **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es una ley que tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones patronos – obreros tomando todas las medidas que sea adecuadas para su correcta aplicación.

Para lo cual se ha propuesto la Implementación de una Oficina de Asesoramiento Legal y Capacitación sobre los derechos y obligaciones laborales para los empleadores y trabajadores del Cantón Pelileo, en la misma que se impartiría todo lo que lo deben saber para que se cumplan con sus derechos y obligaciones y no sean violentados.

**Art. 542.- Atribuciones de la Dirección Regional de Trabajo.**

“Le corresponde a la Dirección Regional de Trabajo:

- 1.- Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos de trabajo:
- 2.- Velar por la unificación de la jurisdicción administrativa de trabajo.
- 3.- Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las Inspectorías de Trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes.
- 4.- Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demande su intervención.
- 5.- Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten.
- 6.- Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Viceministerio de Trabajo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes.
- 7.- Imponer las sanciones que este Código autorice,
- 8.- Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados.
- 9.- Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre estos y los empleadores,

siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramiento.

10.- Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industrias y en trabajos no industriales.

11.- Las demás atribuciones determinadas por la ley. “

### **¿Qué es capacitar?**

La definición de capacitar es "hacer a alguien apto, habilitarlo para algo", lo cual trasciende simplemente enseñar algo. Esto es no basta con decir las cosas. El capacitador debe implementar el sistema, método que enseña.

La diferencia es de teoría a práctica.

Es decir que en el campo laboral se espera capacitar a los trabajadores con el fin de que tengan conocimiento de cuáles son sus derechos y puedan exigir a sus empleadores que los cumplan y evitar así la explotación laboral.

### **Capacitador.**

El concepto de capacitador es una persona que es mezcla de instructor, profesor, entrenador y preparador.

Cundo nos referimos a capacitar o entrenar estamos hablando de "guiar y encaminar", a alguien que no tiene noción hacia qué lugar puede ir, porque no ve el camino. Hay que abrir sus ojos.

El capacitador fundamentalmente es un "agente de cambio", que ayuda a otros a enfrentarse con lo nuevo, con el futuro. La capacitación es producto del cambio y en ocasiones su causa.

## **Pasos de la Capacitación**

Toda capacitación debe necesariamente comenzar con un, Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Este diagnóstico se hace generalmente por medio de un cuestionario, entrevistas personales y estudio de la situación laboral, con todos o una parte importante de los que serán capacitados.

Basado en el diagnóstico se hace una planificación de la capacitación a la medida de las necesidades del grupo objetivo. Cada organización tiene necesidades diferentes, los individuos son diferentes en sus conocimientos, cultura, edad, etc. No es posible dar la misma receta, como se pretende muchas veces, a todos los grupos por igual.

La presentación es la tercera etapa de toda capacitación tiene que ser adaptada a las personas que se capacita.

El paso siguiente es la evaluación de los resultados con la finalidad de determinar si se ha conseguido los cambios esperados en el comportamiento y actitudes del personal capacitado en este caso de los trabajadores. Estos cambios no se consiguen en una o varias sesiones. Para lograrlo hay que introducir nuevos hábitos de comportamiento, comenzando todo de nuevo, esto es diagnosticando, planeando, presentando y volviendo a evaluar. La capacitación es un proceso continuo, sin fin.

**Metodología.****Modelo Operativo.****Cuadro N° 15**

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
Presentar propuesta	Socializar propuesta con el Consejo Cantonal en pleno.	Reunión Cabildeo previo	Impresión de la propuesta	1 mes	Investigador	Que el proyecto sea acogido
Incluir en el orden del día el tratamiento de la propuesta.	Que se conste en el orden del día	Revisión Debates	Plan	15 día	Investigador	Aprobación en el orden del día
Aprobación del convenio	Aprobación del convenio en sesión	Apoyo de los Trabajadores	Propuesta Plan	10 días	Investigador y Autoridades Municipales	Convenio aprobado
Convenio del Municipio y la D. Regional de Trabajo	Lograr la firma	Socialización	Plan Convenio	15	Municipio de Pelileo. Dirección Regional de Trabajo.	Firma del Convenio

Implantación de la oficina de asesoramiento legal y Capacitación	Que las personas acudan a esta oficina para absolver sus consultas	-Asesoramiento -Capacitación	Seminarios Talleres Conferencias	Permanente	Jefe Administrativo de la oficina Abogado Capacitadores	Documento con El marco Teórico
Diseño de instrumentos para capacitación a empleadores	Instrumentos Elaborados en Un 80%	Seminarios Talleres Conferencias	Bibliografía Computador Papel	10 días	Abogado Capacitadores	Mediante Cuestionarios Test.
Capacitación a los trabajadores.	Proyecto Impreso en Un 80%	Asesoramiento Seminarios Talleres Conferencias	Bibliografía Computador papel	15 días	Abogado Capacitadores	Mediante Cuestionario Test

**Elaboración:** Elsa Amán



### **Administración.**

El Municipio del Cantón Pelileo estará a cargo de la administración de esta propuesta y la Dirección Regional de Trabajo conjuntamente con la Inspectoría de Trabajo sería la unidad de Control.

El personal que laborara dentro de este oficina de asesoramiento y capacitación sobre los derechos laborales para los trabajadores y empleadores en el Cantón Pelileo, serán seleccionados tomando en cuenta lo establecido en Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA), ya que ellos deberán preparar el material necesario que será de su responsabilidad para asesorar y dar a conocer los derechos laborales.

También es responsabilidad de los trabajadores y empleadores ya que debe existir cooperación y disposición para acudir a esta oficina cuando lo requieran.

### **LOSCCA**

#### **Del Ingreso al Servicio Público.**

**Art. 6.- Requisitos para el ingreso.-** Para ingresar al Servicio Civil se requiere:

a) Ser ciudadano ecuatoriano, mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución Política de la República y la Ley para el desempeño de una función pública, y no encontrarse en interdicción civil o en concurso de acreedores o en insolvencia declarada judicialmente, ni estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;

b) Cumplir con los requerimientos de preparación académica, experiencia y demás competencias exigibles previstas en el Manual Genérico de Clasificación de

puestos del Servicio Civil y en los Manuales de Clasificación de puestos de cada Entidad;

c) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusas previstas en la Ley;

d) Haber cumplido lo dispuesto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales;

e) No encontrarse en mora de pagar créditos de cualquier naturaleza, definitivamente establecidos a favor de entidades u organismos del sector público;

f) No tener en su contra auto de llamamiento a juicio debidamente ejecutoriado; y,

g) Haber presentado, cuando corresponda hacerlo, la declaración patrimonial juramentada conforme lo previsto en la Constitución Política de la República y la Ley y haber autorizado el levantamiento del sigilo de sus cuentas bancarias.

Una vez expedido el contrato o nombramiento respectivo, dentro del término de quince días, éste deberá registrarse obligatoriamente en la Unidad de Administración y de Recursos Humanos correspondiente.

El objeto de esta propuesta es que se llegue a ejecutar, ya que no puede quedar en lo teórico, por eso se tendrá que sugerir a las Autoridades de la Institución competente que se cumpla la misma.

### **Previsión de la evaluación.**

Se preverá una evaluación para determinar los conocimientos adquiridos durante el asesoramiento y capacitación con el fin de establecer los resultados sean estos positivos o negativos y al mismo tiempo saber si este es un modo viable de

asesorar y dar a conocer los derechos laborales.

Las personas que realizaran esta evaluación serán los mismos capacitadores, quienes estarán obligados a presentar informes a la entidad a la cual están sujetos sobre los avances y resultados de esta propuesta, evaluación que se llevara a cabo en el primer trimestre del año mediante cuestionarios elaborados por los responsables de la ejecución de la propuesta.

Entre los instrumentos que se utilizaran para una evaluación veraz serán cuestionarios, gráficos, escalas.

Técnico.- Se aplicaran técnicas que permitan la visualización directa en el campo de acción entre ellas la observación, entrevistas, encuestas y test.

Criterios que se aplicarán para determinar una evaluación real serán sistemáticos, permanentes, continuos, cuantitativos y cualitativos para obtener resultados correlativos a la situación.

La Evaluación cualitativa determinara el cambio de actitud del trabajador y empleador dejando de lado la situación de explotación.

La evaluación cuantitativa determina el número de la población económicamente activa que ha sido asesorada y capacitada.

## **C. MATERIALES DE REFERENCIA**

### **Bibliografía**

Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ ESTRADA, (1985), Elementos de la Economía

LUIS TORRES ARBUJA, ( 1925) Solidaridad ante la desintegración total.

MIGUEL ESTUPIÑÁN D.( 1990 ), Compendio de legislación laboral y Artesanal.

Dr. JORGE EGAS PEÑA (1996), Temas de derecho Laboral

Lic. WILSON CARRIÓN CARAVAJAL , Cursos Básicos de Legislación Artesanal, laboral y Cooperativismo.

Dr. JOSÉ C. GARCÍA FALCONÍ (1997) Temas Jurídicos.

VÁSQUEZ JORGE “Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual.”

VÁSQUEZ GALARZA GERMÁN , Legislación Laboral y Artesanal  
Ediciones vigésimo primera y vigésimo segunda.

ESPASA , ( 2003) Enciclopedia el Conocimiento.

ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO, Investigación Científica.

Dr. LUIS HERRERA E., Dr. ARNALDO MEDINA F, Dr. GALO NARANJO.  
Obra: ( 2008) Tutoría de la Investigación Científica.

Módulos de Legislación Laboral.

La Constitución de la República del Ecuador

Código de Trabajo

Código Civil.

INTERNET.

#### LINKOGRAFIA

Páginas electrónicas.

<http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm908.html> Vademécum Laboral:  
Normativas.

<http://www.utpl.edu.ec/eva/descargas/material/184/G15302.3.pdf>

Dr. Medardo Samaniego Legislación Laboral y Social

<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>

Cecilia Carolina Silva El Derecho Laboral

[http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral)

Germán Eduardo Cascante Castillo Teorías Generales del Derecho del Trabajo y  
Manual Práctico de Legislación Laboral.

Manuel Alonso Olea Derecho del Trabajo 2006

<http://garciaalonso.com.ar/blog/laboral/?p=74>

García Alonso Actualidad en Derecho Laboral.

<http://radio.rpp.com.pe/derechociudadano/> Dr. Liliana Herrera Saldaña Derecho  
Ciudadano

[http://www.porticolegal.com/int/int\\_Laboral.html](http://www.porticolegal.com/int/int_Laboral.html)

Jesús Hernández Alonso Derecho Laboral

<http://www.monografias.com/trabajos44/convenios-internacionales/convenios-internacionales2.shtml>

María Candelaria Pelayo Torres Tratados Internacionales

[http://www.asambleaconstituyente.gov.ec/index.php?option=com\\_content&task=view&id=16175&Itemid=127](http://www.asambleaconstituyente.gov.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=16175&Itemid=127) Majo Carrera Comentarios

## **Glosario**

**Relación de dependencia.-** Es la relación de sometimiento o sujeción de los trabajadores hacia el patrono que se celebra con la finalidad de que realicen algún trabajo o actividad..

**Derecho.-** Facultad de hacer o exigir lo que la ley establece a nuestro favor.

**Trabajador.-** La persona que se obliga a la prestación de servicio lícito y personal a cambio de una remuneración y estos pueden ser obreros o empleados.

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

**Obrero.-** Es la persona que presta sus servicios empleando la fuerza física y percibe un salario ya sea mensual, semanal o quincenal.

**Empleado.-** Es la persona que presta sus servicios empleando el intelecto, y percibe un sueldo mensual.

**Inspectora de Trabajadores.-** Es la Institución encargada del controlar el cumplimiento del código de trabajo con la finalidad de proteger al trabajador que se le ha vulnerado sus derechos.

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

**Dependencia.-** Estado de subordinación, inferioridad jerárquica, sometimiento o sujeción.

**Capacidad.-** Es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones; de ejercitar los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.

**Bonificación.-** Cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica, constituye bonificación para el trabajador.

**Descanso.-** Interrupción o cese pasajero de una actividad.

**Conflicto.-** O posición de intereses en el que las partes no ceden surge como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes.

**Jornada de trabajo.-** Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate.

**Vacaciones.-** Son los días dentro de un año en que personas que trabajan o estudian toman un descanso total o el receso de su actividad en un periodo de tiempo.

**Utilidad.-** Es el dinero que queda después de restarle todos los costos al ingreso.

**Derecho Social.-** Es un conjunto de reglas conforme a las cuales los hombres ordenan entre sí su conducta, de este modo se posibilita la prevención de conflictos o el de dirimirlos de modo pacífico.

**Desahucio.-** Es el aviso de terminación de ciertos contratos.

**Accidente de Trabajo.-** Es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral

o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa.

**Jurisdicción.-** Es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia.

**Industrias.-** Es el conjunto de procesos y actividades que tienen como finalidad transformar las materias primas en productos elaborados, de forma masiva.

**Denuncia.-** Acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de esta proceda a la averiguación y castigo.



# ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DERECHO**

**ENCUESTA**

Marque con una (x)

1.- Conoce usted los derechos laborales que le protegen?

SI..... NO.....

2.- Conoce usted si existe una norma legal que ampare sus derechos?

SI..... NO.....

3.- En la fábrica que usted labora trabajan horas extras?

SI..... NO.....

4.- Conoce usted cuanto se debe cobrar por horas extras?

SI..... NO.....

5.- A su criterio en que fabricas o empresas se produce mayor índice de explotación laboral?

Textil .....

Artesanal .....

Empresa de Transporte.....

Agrícola .....

6.- Las remuneraciones adicionales que usted percibe están acorde a la ley?

SI ..... NO.....

7.- La empresa en que usted trabaja respeta los días cívicos y feriados?.

SI..... NO .....

8.- Cómo le gustaría aprender los derechos laborales?

Capacitación sobre el Código de Trabajo .....

Conferencias .....

Talleres Laborales .....

Revistas Informativas .....

9.- Usted estaría dispuesto a conocer cuáles son sus derechos como trabajador.?

SI ..... NO.....

10.- Cree usted que los empleadores ..... iados por violentar los derechos de los trabajadores?

SI..... NO.....

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DERECHO**  
**ENTREVISTA**

Nombre:

Cargo que ocupa:

1.- Dentro de la Inspectoría de trabajo se han presentado casos de violación de derechos laborales?

.....  
.....

2.- Cuál es el porcentaje de denuncias que se presentan semestralmente por concepto de violación de derechos?

.....  
.....

3.- Cuál es el derecho laboral más vulnerados por el cual se interpone acciones legales entre obrero – patrono?

.....  
.....  
.....

4.- Cómo autoridad competente del trabajo que acciones a tomado para mejorar la situación laboral de la clase obrera que es la más explotada?

.....  
.....  
.....  
.....

5.- Cuál sería su recomendación tanto para los obreros como para los patronos para evitar este tipo de violación de derechos?

.....  
.....  
.....

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DERECHO**  
**ENTREVISTA**

**ABOGADOS**

1.- Conoce usted las funciones de la Inspectoría de trabajo.?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.- Qué casos se presentan ante esta autoridad?

.....  
.....  
.....

3.- Existen casos de violación de derechos y explotación laboral aquí en el Cantón Pelileo.?

.....  
.....  
.....

4.- A su criterio cuales son los derechos laborales más vulnerados a los trabajadores?

.....  
.....  
.....