



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

TESIS DE GRADO

TEMA:

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES ACTUALES DE
CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LAS
RADIO ÉLITE, NOVEDADES Y LATACUNGA, PARA MODELAR
UNA PROPUESTA JURÍDICA ALTERNATIVA AJUSTADA A LA
REALIDAD NACIONAL.**

**Tesis presentada previo a la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la
República**

Postulante:

Gino Muñoz Cartagenova

Director:

Dr. José Luis Endara Puga

Asesor:

Ing. Tito Recalde

**Latacunga – Ecuador
Noviembre 2010**

AUTORÍA:

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “ESTUDIO DE LAS CONDICIONES ACTUALES DE CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LAS RADIOS ÉLITE, NOVEDADES Y LATACUNGA, PARA MODELAR UNA PROPUESTA JURÍDICA ALTERNATIVA AJUSTADA A LA REALIDAD NACIONAL.”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....
Gino Muñoz Cartagenova
C.I. 0501067573

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“ESTUDIO DE LAS CONDICIONES ACTUALES DE CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LAS RADIOS ÉLITE, NOVEDADES Y LATACUNGA, PARA MODELAR UNA PROPUESTA JURÍDICA ALTERNATIVA AJUSTADA A LA REALIDAD NACIONAL.”**, de **MUNOZ CARTAGENOVA GINO SEGUNDO** postulante de **ABOGACÍA**, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes técnico-científicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga a, 23 de noviembre del 2010

El Director

.....
Dr. José Luis Endara P.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto el postulante: GINO MUÑOZ CARTAGENOVA, con el título de tesis: “Estudio de las condiciones actuales de contratación de empleados y trabajadores de las radios Élite, Novedades y Latacunga, para modelar una propuesta jurídica alternativa ajustada a la realidad nacional.”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, diciembre del 2010

Para constancia firman:

.....
Dr. Carlos León
PRESIDENTE

.....
Lic. José Vallejo
MIEMBRO

.....
Dr. Oscar Valle

OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

**El milagro de ver la luz cada día y
compartir alegrías, tristezas y experiencias provocan en
el ser humano un sentimiento de gratitud
a Dios por su infinita bondad,
a mi esposa por su inagotable apoyo
a mis hijas razón de este esfuerzo
a todos mis maestros que trabajaron duramente tallando esta ilusión
y a mi Universidad Técnica de Cotopaxi**

Gino Muñoz Cartagena

Diciembre del 2010

DEDICATORIA

**A todos esos seres que siempre han mantenido en mi
encendida la idea de la superación
y que me permiten compartir su vida**

Charito mi esposa

**Paola, Mayrita, Kary y Sheily mis hijas,
y a mis traviesos Rominita, Camilita y Paulo Andrés.**

GINO M. C.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

RESUMEN

Los Derechos Laborales en cualquier actividad cobran vital importancia, máxime cuando se trata de la supervivencia del ser humano, y en este mundo globalizado las relaciones laborales lamentablemente se han convertido motivo de antagonismo entre el empleador y sus empleados, esto ha conllevado que los países establezcan normas y leyes que regulen tal actividad.

El éxito o fracaso de cualquier legislación laboral naturalmente depende de su correcta y oportuna aplicación. En nuestro Ecuador de acuerdo a muchos profesionales del Derecho, El Código Laboral Ecuatoriano es muy amplio por lo tanto garantiza una armoniosa relación obrero patronal, pero para otros aún existen vacios que hay que irlos llenando a medida que se van presentando los conflictos laborales, como así lo asegura el Juez del Trabajo en Cotopaxi.

Por todo aquello el presente trabajo investigativo está dirigido a buscar una alternativa jurídica que permita una correcta aplicación de la norma legal, tomando atajos que impidan hacer tabla raza del Derecho Laboral.

La Constitución del la República del Ecuador, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Organización Internacional del Trabajo, El Código Laboral, Ley de Radiodifusión y Televisión Ecuatoriana, El Mandato Constituyente N° 8 y el Código Civil se han utilizado como fuente de investigación para poder acercarnos a la realidad y determinar la necesidad de realizar las respectivas reformas al Código del Trabajo.

Básicamente por experiencia propia y haber sido parte de los explotados en esta ocasión no puedo dejar pasar la oportunidad de que a través de este trabajo de investigación se pueda determinar claramente que hace falta legislar en materia laboral con mayor énfasis y particularmente en el tema de los medios de comunicación, los mismos que a nivel general y con muy pocas excepciones operan fuera de la ley en el tema de contratación laboral.

Por lo tanto al no existir claridad y precisión en la ley laboral respecto de los medios de comunicación y por los antecedentes, la propuesta planteada propone una alternativa jurídica es viable, justa y posible.

INTRODUCCIÓN

La vulneración de los Derechos Humanos no solamente se lo puede interpretar cuando existe maltrato físico o tortura, esta vulneración también se la debe interpretar cuando un trabajador o trabajadora no es atendida adecuada y oportunamente en sus derechos laborales, pues esta falta de cumplimiento por parte del empleador posteriormente se refleja en su convivir diario, su estilo de vida y el de su familia, condenándolo a ser presa fácil del subdesarrollo.

Los y las trabajadoras de los medios de comunicación precisamente son víctimas de este incumplimiento a sus derechos laborales en vista de que sus contratos de trabajo no revisten legalidad y en su gran mayoría son ficticios con la única finalidad de eludir la acción de la ley.

Este trabajo consta de tres capítulos claramente establecidos; así en el Capítulo I contiene toda la parte teórica de la investigación, así como la evolución histórica del trabajo para poder tener una idea de cómo se ha ido desarrollando y transformando el Derecho Laboral y se constituya en la autentica alterativa para salvaguardar los intereses de los trabajadores.

El Capítulo II contiene la investigación realizada directamente a las personas involucradas en el tema, materia de esta Tesis de Grado como son los gerentes de las radios, sus trabajadores y por supuesto no se podía dejar de lado a las autoridades e instituciones que están estrechamente ligadas con el quehacer laboral, tal es el caos de la Sra. Directora del IESS, Inspector del Trabajo, Juez del Trabajo, los mismos que han aportado valiosamente como para asegurar que se hace necesaria una reforma al Código del Trabajo.

En el Capítulo II se desarrolla la propuesta, utilizando las disposiciones constantes en la Constitución de la República, para que sea el legislador quien realice las reformas pertinentes a los problemas laborales que son tan antiguos y comunes y

que en la actualidad aún no tienen solución. Relacionando al tema de las y los trabajadores de los medios de comunicación, no existen estudios o investigaciones que persigan un mejoramiento de su situación, por ello considero que la presente propuesta es altamente interesante y positiva, con un espíritu netamente social que no busca otra cosa que se haga justicia, por ello la importancia de su aprobación.

La reforma al Art. 42 del Código del Trabajo como efectivamente es la propuesta puede constituirse en la solución legal que bebidamente aplicada terminaría con la engañosa contratación laboral de los medios de comunicación.

Además de la propuesta señalada en el párrafo anterior, es necesario que se reforme la Ley de Comunicación, la misma que tanto revuelo y enfrentamientos políticos ha provocado en el seno de la Asamblea Nacional, ley que exclusivamente tanto la vigente como en el proyecto de la nueva Ley de Comunicación no existe algún capítulo que se ocupe de la parte laboral de quienes son el motor de los medios de comunicación como son los trabajadores y trabajadoras, pues al parecer lo mas importante es la censura a los medios y desde luego maniatar de alguna manera la libertad de expresión.

Se debe considerar que de aprobarse la presente propuesta, no solo mejorará la situación personal de los involucrados, sino que concomitantemente y como consecuencia lógica los grandes favorecidos serán los televidentes, lectores, y oyentes que al tener periodistas, reporteros, entrevistadores, sonidistas, editorialistas, columnistas, presentadores, animadores, etc., bien remunerados, estos mejorarán su rendimiento, optimizando su tiempo para entregarnos un mejor producto y de paso también evita el enriquecimiento indebido.

Por todos estos considerandos y futuros efectos, la propuesta cobra vital importancia no solo en la vida de los directamente favorecidos sino en la generalidad de la colectividad.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE AND HUMANISTIC SCIENCES

Latacunga - Ecuador

Abstract

The labor Rights in any activity charge vital importance, máxima when it is the human being's survival, and in this world globalizado the labor relationships regrettably have become reason of antagonism between the employer and their employees, this has borne that the countries establish norms and laws that regulate such an activity.

The success or failure of any labor legislation naturally depends on its correct and opportune application. In our Ecuador according to many professionals of the Right, The Code Labor Ecuadorian is very wide therefore it guarantees a harmonious relationship employer worker, but for other holes that there is still exist that irlos filling as they leave presenting the labor conflicts, like the Judge of the Work assures this way it in Cotopaxi.

For everything that our investigative work is directed to look for an artificial alternative that allows a correct application of the legal norm, taking shortcuts that prevent to make chart race of the Labor Right.

The Constitution of the Republic of the Ecuador, The Universal Declaration of the Human rights, The International Organization of the Work, The Labor Code, Law of Broadcasting and Ecuadorian Television, The Constituent Command 8 and the Civil Code have been used as investigation source to be able to come closer to the reality and to determine the necessity to carry out the respective reformations him Code of the Work.

Basically for own experience and to have been the exploited part in this occasion cannot allow to pass the opportunity that through this investigation work you can determine clearly that it is necessary you legislate in labor matter with more emphasis and particularly in the topic of the media, the same ones that at general level and with very few exceptions they operate outside of the law in the topic of labor recruiting.

Therefore when not existing clarity and precision in the labor law regarding the media and for the antecedents, the outlined proposal of an artificial alternative is viable, fair and possible.

INDICE

	TESIS DE
GRADO	i
Autoría.....ii
	Aval del director de
tesis.....iii
	Aprobación Tribunal de
Tesis.....iv
Agradecimiento.....v
Dedicatoria.....vi
Resumen.....vii
.....vii	
Abstract.....ix
Indice.....x
INTRODUCCIÓN1
1
	CAPITULO
I	3
	1.1.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL
	TRABAJADOR3
	1.1.1 Antecedentes y Reseña
	Histórica.....3
1.1.1.1 Prehistoria.....3
	1.1.1.2 La edad
Antigua.....	4
	1.1.2 La Edad
Media	4
	1.1.2.1 La Temprana Edad
Media.....	5
	1.1.2.2 La Alta Edad
Media.....	5
	1.1.2.3 La Baja Edad
Media.....	5
	1.1.3 La Edad
Moderna	6
	1.1.3.1 La Revolución
Industrial.....	7
	1.1.3.2 Consumismo
Primitivo.....	8
	1.1.3.2.1 El
Salvajismo.....	8

	1.1.3.2.3 La	
Barbarie.....	9	
	1.1.3.2.4 Estadio Medio de la	
Barbarie.....	9	
	1.1.3.2.4 Estadio Superior de la	
Barbarie.....	9	
	1.1.4 Asia Occidental	
Antigua.....	11	
	1.1.4.1	
Egipto.....	13	
	1.1.4.2	
Grecia.....	13	
	1.1.4.3	
Roma.....	15	
	1.1.5 Fin del Sistema	
Gremial.....	16	
	1.1.5.1 La revolución	
industrial.....	16	
	1.1.5.2 Efectos de la Revolución	
Industrial.....	19	
	1.1.5.3 El Tratado de	
Versalles.....	20	
1.1.6 LA O. I. T. Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.....	22	
	1.1.6.1 Alcance y	
principios.....	22	
	1.1.6.2	
Convenios.....	23	
	1.1.6.3 La	
CEDOCUT.....	25	
	1.1.6.4 CONTEXTO LABORAL EN EL	
ECUADOR.....	26	
	1.2. RELACIÓN	
LABORAL.....	29	
	1.2.1	
Convenio.....	3	
	0	
	1.2.1.1	
Consensual.....	31	
	1.2.1.2	
Bilateral.....	31	
	1.2.1.3	
Oneroso.....	31	
	1.2.1.4	
Nominado.....	31	
	1.2.2 OBJETO Y CAUSA	
LÍCITA.....	32	
	1.2.2.1	
Objeto.....	32	

	1.2.2.2	32
Causa.....		32
	1.2.3 Objeto del Contrato de	
Trabajo.....		32
	1.2.3.1 Trabajo	
Ilícito.....		33
	1.2.3.2. Trabajo	
Prohibido.....		33
	1.2.4	
SUBORDINACIÓN.....		3
	3	
	1.2.4.1 Presunción de	
Subordinación.....		33
	1.2.4.2 La subordinación como elemento esencial del contrato de	
trabajo.....		34
	1.2.4.3 Actividad	
Personal.....		36
	1.2.5	
REMUNERACIÓN.....		3
	6	
	1.2.5.1 Beneficios	
sociales.....		37
	1.2.5.2	
Viáticos.....		37
	1.2.5.3	
Comisiones.....		37
	1.2.5.4 Participación de	
Utilidades.....		37
	1.2.5.5 Salarios por Unidad de	
Obra.....		38
	1.2.5.6	
Propinas.....		38
	1.2.5.7 Determinación de la Remuneración por los	
Jueces.....		38
	1.2.5.8 Presunción de	
onerosidad.....		38
	1.2.5.9 Salario Mínimo	
Vital.....		38
	1.3. MODALIDADES DE	
CONTRATACIÓN.....		39
	1.3.1 Clasificación de los	
Contratos.....		40
	1.3.1.1 Contrato	
Tácito.....		40
	1.3.1.2 Contrato	
Expreso.....		40
	1.3.1.3 Contrato a	
Sueldo.....		40

	1.3.1.4 Contrato a	40
Jornal.....		40
	1.3.1.5 Contrato de Participación y	40
Mixto.....		40
	1.3.2 Contratos de Acuerdo al Tiempo de	41
	Duración.....	41
	1.3.2.1 Tiempo	41
Fijo.....		41
	1.3.2.2 Tiempo	41
Indefinido.....		41
	1.3.2.3	41
Eventual.....		41
	1.3.2.4	41
Ocasional.....		41
	1.3.2.5	41
Temporal.....		41
	1.3.2.6 Contrato de Servicio	41
Doméstico.....		41
	1.3.2.7 De	42
Aprendizaje.....		42
	1.3.2.8 A	42
Prueba.....		42
	1.4. INCUMPLIMIENTO A LOS DERECHOS DEL	43
	TRABAJADOR.....	43
	1.5. PROSPECTIVA	48
ESTRATATÉGICA.....		48
1.5.1 Reglamento general a la Ley de Radiodifusión y televisión – Capítulo		49
XIX.....		49
1.5.1.1 De la infracciones y		49
sanciones.....		49
1.3.1.2 Preceptos laborales establecidos en el Título XIII del Tratado de Paz de		51
Versalles.....		51
	1.5.2	52
Remuneraciones.....		52
	1.5.3 Administración del Trabajo e Inspección del	52
Trabajo.....		52
	1.5.4 Derecho del	53
Trabajo.....		53
	1.5.5 Normas Fundamentales del	53
Trabajo.....		53
	CAPITULO	55
II.....		55
2.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS RADIOS ÉLITE, LATACUGA Y		55
NOVEDADES.....		55
	2.1.1	5
Antecedentes.....		5
		5

	2.1.2 Reseña	
histórica.....		55
	2.2 Metodología	
Aplicada.....		59
	2.3 Análisis e Interpretación de los resultados del trabajo de campo.....	61
	2.3.1. Análisis e interpretación de la entrevista realizada a la Sra. Directora del IESS.....	61
2.3.2 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Asistente Administrativo del IESS Cotopaxi.....		63
2.3.4 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Inspector del Trabajo de Cotopaxi.....		64
2.3.5 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Juez del Trabajo de Cotopaxi.....		65
2.4 Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a los Gerentes de las Radios Élite, Latacunga y Novedades.....		66
	2.4.1 Tabla y Gráfico N° 2.1 Número de trabajadores.....	67
	2.4.2 Tabla y Gráfico N° 2.2 Afiliación IESS.....	68
	2.4.3 Tabla y Gráfico N° 2.3 Firma de Contrato.....	69
	2.4.5 Tabla y Gráfico N° 2.4 Inscripción de Contratos.....	70
	2.4.6 Tabla y Gráfico N° 2.5 Producción Independiente.....	71
	2.4.7 Tabla y Gráfico N° 2.6 Demandas Laborales.....	72
	2.4.8 Tabla y Gráfico N° 2.7 Visita Inspección Del Trabajo.....	73
	2.4.9 Tabla y Gráfico N° 2.8 Inspección IESS.....	74
	2.5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS RADIOS ELITE, LATACUNGA Y NOVEDADES.....	75

	2.5.1 Tabla y Gráfico N° 2.9 Firma de	
Contrato.....		75
	2.5.2 Tabla y Gráfico N° 2.10 Tipo de	
contrato.....		76
	2.5.3 Tabla y Gráfico N° 2.11 Horas de	
Trabajo.....		77
	2.5.4 Tabla y Gráfico N° 2.12 Tiempo de	
Trabajo.....		78
	2.5.5 Tabla y Gráfico N° 2.13	
Remuneración.....		79
	2.5.6 Tabla y Gráfico N° 2.14 Afiliación	
IESS.....		80
	2.5.7 Tabla y Gráfico N° 2.15 XIII y XIV	
Sueldos.....		81
	2.5.8 Tabla y Gráfico N° 2.16	
Utilidades.....		82
	2.5.9 Tabla y Gráfico N° 2.17	
Vacaciones.....		83
	2.5.10 Tabla y Gráfico N° 2.18 Pago Horas Suplementarias y	
	extraordinarias.....	84
	2.5.11 Tabla y Gráfico N° 2.19 Reclamos	
Laborales.....		85
	2.7 Conclusiones y	
Recomendaciones.....		86
	2.7.1	
Conclusiones.....		8
	6	
	2.7.2	
Recomendaciones.....		8
	7	
	CAPITULO	
III.....		89
Propuesta.....		
.....89		
Título.....		
.....89		
	Objetivo	
General.....		91
	Objetivo	
Específico.....		91
Justificación.....		
92	
	Fundamentación	
Legal.....		93
Desarrollo.....		
93	
Introducción.....		
93	

	Proyecto de reforma Art.	
42.....	96
Bibliografía.....99
Anexos.....101

CAPITULO I

1.1 DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

1.1.1. ANTECEDENTES Y RESEÑA HISTÓRICA

No cabe la menor duda de que el trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad. Hasta el momento actual, no podría entenderse al hombre desprendido del trabajo. Pero lo que importa determinar son las condiciones en que ese trabajo se ha prestado. En efecto, desde la perspectiva del derecho del trabajo sólo interesa el que se lleva a cabo por cuenta de otro ya que sus normas lo que pretenden es disminuir los efectos negativos de la explotación. Esa salvedad dejaría al margen del derecho del trabajo prácticamente toda la actividad humana productiva anterior a la Revolución Industrial. Aunque sin la menor duda, antes de ella se produjeron también formas de explotación.

La historia del trabajo no tiene necesariamente que ver con la historia del derecho del trabajo. Pero tampoco puede afirmarse que no haya existido, antes de la revolución Industrial un fenómeno semejante al que provocó el nacimiento de la disciplina después de las turbulencias sociales que impregnaron al siglo XIX, situaciones de explotación del trabajo humano se han dado siempre, bajo las formas más diversas, inclusive en la etapa previa de duración indefinida que se ha caracterizado como “comunismo primitivo”

1.1.1.1 PREHISTORIA.- Se cree que los primeros metales se descubren en Tailandia, alrededor de 4500 años a. C. (Edad de Bronce), usándose en general como elemento decorativo o para elaborar armas. El hierro aparece en Oriente

próximo, donde empieza a usarse hacia el siglo XIII a.C., sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro.

Sobre 5500 años a.C. se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura.

Alrededor de 3500 años a.C. se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo, más adelante se introduce la rueda con radios.

La economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios y dura hasta la aparición de la moneda.

1.1.1.2 LA EDAD ANTIGUA.- Aparece la escritura, dando comienzo a lo que llamamos historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años a.C., y corresponden a los Sumerios, estos documentos están escritos con caracteres ideográficos. Hay referencias que indican que la aparición de la escritura es aún anterior en el Lejano Oriente, de todas maneras los primeros documentos con escritura alfabética surgen en Grecia alrededor de 800 años a.C.

Las primeras monedas acuñadas con carácter oficial aparecen en el siglo VI a.C. en la zona de Lidia (Asia Menor), y en China, a partir de entonces empiezan a surgir monedas en Grecia (siglo VI a.C.). Aquí se emite el dracma, compuesto de 65 a 67 gramos de plata fina.

Aparece también la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años a.C.

1.1.2 LA EDAD MEDIA.- En el siglo VIII surge el feudalismo, en donde el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su

vez, el feudal jura al rey ayudar en la defensa del territorio en caso de una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas del siglo XVIII.

No existe un acuerdo unánime sobre lo que debe considerarse como la Edad Media.

En general se considera que a partir del siglo V surgen las condiciones particulares del sistema medieval cuyas tres etapas principales no habrán de tener la misma duración en todas partes.

1.1.2.1 La Temprana Edad Media.- Corresponde a un periodo de economía cerrada. Se produce un decaimiento de la vida urbana en beneficio de un incremento de la actividad campesina. El comercio exterior se esconde ante las amenazas árabes. Sobreviene una economía rural y doméstica.

1.1.2.2 La Alta Edad Media.- Asiste a la reunificación del poder alrededor del rey a un nuevo desarrollo de las ciudades en las que los reyes se apoyan para enfrentarse a los señores feudales.

1.1.2.3 La Baja Edad Media.- Vive la crisis del sistema feudal. Implica una decadencia, constituye una época de florecimiento cultural, económico y jurídico de Europa occidental que establece las bases para el esplendor del Renacimiento

Después del siglo X que aparecen las asociaciones de mercaderes y artesanos, lo más característico de estos grupos es ante todo la fusión de intereses, la comunidad de los esfuerzos y la estrecha alianza del trabajo.

Una característica permanente de todos los oficios es la vinculación del aprendiz, éste si es capaz, se puede transformar en compañero habiendo adquirido el maestrazgo y puede asumir la condición de obrero especializado. El grado máximo del maestro exigía la realización de una obra maestra, un verdadero examen profesional ante un tribunal integrado por maestros que solía calificar la calidad y capacidad del aspirante. Las corporaciones tenían una cuidadosa administración y debían tener una calidad moral. Los maestros eran los jefes del oficio; pero los jefes efectivos eran los funcionarios y jurados. Variaban su número con los oficios diferentes

Un tema fundamental en la regulación medieval del trabajo está constituido por el tránsito de la esclavitud, que desaparece con Roma aunque se mantuvo por varios siglos más, particularmente en América y aún en el siglo XX, hacia la servidumbre.

En el pacto de servidumbre el campesino se comprometía a trabajar las tierras del señor, gratuitamente, recibiendo a cambio protección.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios, gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica: Aprendiz, durante 4 ó 5 años, y sin sueldo; oficial, con sueldo; maestro, capaz de poseer un taller propio.

A finales de la Edad Media comienzan a aparecer y aumentar de tamaño las aglomeraciones urbanas, formadas por pequeños pueblos dominados por la nobleza y los patricios.

1.1.3 LA EDAD MODERNA.- Aparecen importantes inventos:

La imprenta, que ya existía en China desde el siglo X, es inventada en Occidente por Johann Gutenberg, utiliza caracteres independientes de metal, en cada uno de

los cuales aparece una letra o signo ortográfico, una vez compuesta la página mediante estos caracteres, se impregnan de tinta y se prensan sobre papel.

Aparecen instrumentos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición, que fomentan la navegación, y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyen de una forma excepcional a los grandes descubrimientos de la época: América, las costas de África y la ruta marítima a las Indias.

Aparece también el telescopio, produciéndose un gran avance en la investigación del espacio. Su invención se atribuye a Hans Lippershey, hacia 1608, en Holanda. Este invento fue mejorado rápidamente, y en 1757 ya aparecen los objetivos acromáticos, que no descomponen la imagen en colores.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr así que las exportaciones superen a las importaciones. También aparecen los primeros bancos modernos (siglo XVII): el Riks Bank Sueco en 1656 y el Banco de Inglaterra en 1694.

1.1.3.1 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.- El comienzo de la revolución industrial lo provoca la invención de la máquina de vapor de James Watt, en realidad lo que hizo fue desarrollar ideas anteriores. El resultado fue una máquina de vapor con una cámara de combustión separada, que reducía las pérdidas de energía y aumentaba el rendimiento.

John Smeaton, un ingeniero británico fue el primero en construir una rueda hidráulica, usada para aprovechar la energía de ríos y canales.

La revolución industrial provocó muchos problemas laborales, que termino en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al otro lado del

mar. Esto ayudó a los Estados, puesto que se deshacían de toda esa gente problemática que producía tantas revueltas.

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos como reacción al capitalismo.

El más claro ejemplo de la fabricación en serie se da en las cadenas de montaje de automóviles, Henry Ford consigue reducir el número de trabajadores en su fábrica en casi un 60%, y aun así aumenta la producción.

Este desarrollo acaba en la automatización total, siendo los robots los encargados del trabajo, reduciendo así el trabajo humano.

1.1.3.2 CONSUMISMO PRIMITIVO.- Podemos distinguir tres épocas principales en la evolución de la humanidad: el Salvajismo, la Barbarie y la Civilización.

El salvajismo puede considerarse para algunos como la infancia del género humano. En su estadio inferior el hombre vivía en los bosques tropicales o subtropicales, básicamente bajo la protección natural de los árboles contra las grandes fieras. Dependía para vivir de los productos que ofrecía la naturaleza: frutos, nueces y raíces. El hombre era en ese tiempo el ser más débil del universo. Su única aportación fue el poder crear un medio de comunicación con sus semejantes.

1.1.3.2.1 El Salvajismo.- El estadio medio del salvajismo comienza con la invención del arco y la flecha, instrumentos eficaces para la actividad de la cacería. Se utilizan las cuerdas. Se abandona la protección de los bosques y se busca el campo llano. Es, en lo esencial, una vida nómada que para llegar a la estabilidad, requerirá la invención de la

alfarería. Hay signos de residencia fija en aldeas, cierta maestría en la producción de vasijas y trebejos de madera; se conoce el tejido a mano, aún sin telar, y el fuego y el hacha han permitido crear piraguas formadas de un tronco de árbol que también sirve para la fabricación de vigas y tablas para construir viviendas. El trabajo como tal asume formas concretas. El hombre encuentra la capacidad de transformar en su beneficio los productos de la naturaleza.

En esa etapa cabe presumir un trabajo comunal, frente a los grandes riesgos que genera el entorno, la solidaridad humana se constituye en un instrumento esencial para la supervivencia. Que sin duda va acompañada de una cierta división del trabajo que evidentemente aún no es asalariado.

1.1.3.2.3 La Barbarie.- En la barbarie la alfarería marca el principio del estado inferior. En esa etapa se pueden distinguir situaciones diferentes entre el continente oriental (Asia y Europa) y el occidental (América).

El rasgo característico del periodo de la barbarie es la domesticación y cría de animales y el cultivo de las plantas. El continente oriental, llamado mundo antiguo, poseía casi todos los animales domesticables y todos los cereales propios para el cultivo; el continente occidental; es decir, América, que no tenía más mamíferos domesticables que la llama y aún así, nada más que en una parte del Sur, y uno solo de los cereales cultivables, pero el mejor, el maíz.

1.1.3.2.4 El estadio medio de la barbarie.- Comienza en el Este la domesticación de animales y en el Oeste el cultivo de las hortalizas por medio del riego y el empleo de adobes y de la piedra para la construcción.

En el Este se produce la formación de rebaños y como consecuencia la vida pastoril que marca, sin duda, una nueva actividad laboral de servicio comunitario.

1.1.3.2.5 El estadio superior de la barbarie.- Se caracteriza por la fundición del mineral de hierro y por el invento de la escritura alfabética y su empleo literario. Corresponden a ese estadio los griegos de la época heroica, las tribus ítalas poco antes de la fundación de Roma, los germanos de Tácito y los normandos del tiempo de los vikingos.

Aparece en este tiempo el arado de hierro tirado por animales domésticos.

En toda la etapa descrita que corresponde a ese periodo desconocido de la prehistoria, la formación social más notable es el clan. Se trata de una organización comunitaria o comunista primitiva, en la que cabe encontrar una cierta forma de jerarquía. El jefe del clan es el mago, el único que conoce los tremendos secretos para producir la caza y los hombres. Es él quien preside las terribles sesiones de iniciación de los jóvenes, iniciación a todas las condiciones de la futura vida, verdadera etapa de aprendizaje cívico y social.

La presencia del jefe del clan daría lugar a un trabajo sometido a las órdenes de un tercero, claro antecedente del trabajo subordinado. Sin embargo, no se trataría de un trabajo destinado a producir lucro ya que lo que domina la actividad es el interés colectivo y no el particular de un hombre concreto.

La paulatina sustitución de la caza por la agricultura, en etapas en las que el clima se suaviza lentamente, las nieves se deshacen y los glaciares disminuyen para llegar a ser, como hoy, residuales, modificará sensiblemente las formas del trabajo. Surge, con el manejo de las piedras, la artesanía que permite la talla de sílex. Se crean los instrumentos. Aparece, inclusive, el arte en el que el culto a la cacería constituirá una inspiración de particular importancia. El hombre se acerca a los deltas de los ríos para

aprovechar las condiciones de la humedad. La civilización se encuentra con el Nilo, el Tigris, el Éufrates y el Indo. El arado se convierte en el instrumento de la mujer.

Se domestica a los animales. Surge con mayor fuerza la división del trabajo. Junto a la cacería, la artesanía elemental creadora de instrumentos y la agricultura, surgen la construcción y la minería. La mina implica una organización social precisa.

No faltan los problemas sociales. En las minas el trabajo más duro lo hacen gentes de raza dolicocefala (cráneos alargados), provenientes de las regiones nórdicas, creadores de las culturas forestales, grandes artesanos del sílex, desbastadores de materias primas. Producen herramientas, azadores y arados para el trabajo de la tierra, picos para la roturación y la extracción.

La etapa de las grandes construcciones dolménicas en el Próximo Oriente es el comienzo de los grandes imperios. La organización del trabajo se funda en una aristocracia dirigente, religiosa y política y una masa humana esclavizada. Los textos son testimonios vivos de los hechos y ya no se requiere para interpretarlos los materiales arqueológicos.

1.1.4 ASIA OCCIDENTAL ANTIGUA

Mesopotamia fue sin duda cuna de todas las civilizaciones. Este territorio estaba todavía desierto en el quinto milenio antes de Cristo cuando empezó a ser ocupado por comunidades campesinas evolucionadas que expansionaban hacia el Norte.

Sus primeras instalaciones fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas establecidos sobre las orillas del Tigris y el Éufrates y lagos y

canales abiertos por los primeros habitantes. Las cosechas dependían del arte de la conservación del agua puesto que era tierra de escasas lluvias. Un país propicio al cultivo de los dátiles, de la cebada, del trigo y del sésamo, faltos de piedras y minerales, sustituidas las primeras por ladrillos. De comunicaciones cómodas, por la vía fluvial.

En el orden político se muestra una evolución de las ciudades sumergidas por el predominio del poder civil sobre el poder religioso.

La actividad laboral es en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus formas de explotación asuman la forma de empresas que son granja y manufactura a la vez. Abundan los oficios: panaderos, carniceros, carpinteros, herreros, orfebres, lapidarios, etc.

Es una sociedad en la que la propiedad privada está fuertemente establecida. Las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestatarios militares o civiles.

Aparece la institución del servicio feudal que implica una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales. El trabajo de esclavos era de uso frecuente.

El comercio alcanza amplios desarrollos, regulados, inclusive, en el Código de Hammurabi. Se pone en vigor un sistema monetario, originalmente fundado en la cebada y los metales, sobre todo la plata bajo la forma de lingotes.

Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos. Existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya libertad era relativa, aunque no se comparaba su situación con la de los esclavos. No se trataba de una esclavitud desprovista de derechos.

La existencia de las clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres, no en la idea de la lucha de clases. De ahí, que la forma de reaccionar frente a la explotación era la huida de los trabajadores.

1.1.4.1. EGIPTO.- Hay, por supuesto, la cría de ganado mayor y un cúmulo de animales domésticos: perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, gacelas e incluso hienas. El caballo, introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro, no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, gansos y pichones y se hacía, inclusive, la cría doméstica de grullas.

Había también talleres artesanales en las ciudades que no eran sino grandes pueblos rurales. Las cotidianas: cerámica, carpintería. Objetos de cuero, cestería, panificación, preparación de cerveza, carnicería, etc.; se realizaban en cualquier lugar donde hubiera una comunidad. En las grandes ciudades proliferaban los oficios relacionados con los enterramientos.

Dos de las actividades en las que los trabajadores recibían un pésimo trato, eran la minería y el trabajo en las canteras. Las grandes construcciones obligaban a la creación de auténticas ciudades obreras.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedras y de madera, y también toda clase de armas y carros de guerra. Siendo Egipto una civilización

de piedra, sin embargo también se manejaban los metales, particularmente oro, plata y sobre todo bronce.

En general los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resulta muy difícil determinar. Existía una especie de asistencia médica para quienes sufrían accidentes de trabajo.

En Egipto predominó el trabajo esclavo al lado de los oficios libres.

1.1.4.2 GRECIA.- El estudio del trabajo en Grecia compromete analizar una muy prolongada etapa de la historia que podría ubicarse entre los años 2000 a.C. y el año 64, aún anterior a Cristo, en que Siria es anexada por Roma.

El primer periodo es el más prolongado, culminará alrededor del año 1050 a.C. Es conocido como periodo Cretomicénico (síntesis de Creta y Micenas) y correspondería a una etapa de economía agrícola, construcción de palacios y culmina con la aparición del hierro, lo que provoca la decadencia de las artes y de las técnicas. El momento histórico más relevante será la guerra de Troya, alrededor del siglo XIII.

Ese periodo se considera que corresponde al nacimiento del arte griego. Pueden mencionarse las siguientes etapas: neolítica, subneolítica, con el comienzo de la cerámica pintada; la cerámica flameada, vasos de piedra, ídolos de mármol; el desarrollo pre palacial, con los comienzos del bronce; la cerámica policromada, metalurgia, joyería, escritura jeroglífica; paso del jeroglífico al lineal.

Es una época de trabajos agrícolas, acompañada de una labor intensa de construcción que no habría sido posible sin la labor difícil de los trabajadores del campo. Cada propietario trataba de resolver sus problemas con su servidumbre y sus esclavos. No era escasa la ganadería.

El segundo periodo incluye las épocas arcaica y clásica.

La época arcaica está marcada por la dispersión de los griegos: la sustitución del grupo familiar (genos) por la ciudad; la aparición de la moneda y grandes esfuerzos de los trabajadores en todas sus actividades.

La época clásica está ubicada entre el fin del siglo VI y el IV a.C. Es una etapa de esplendor económico, con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras que ejercían prácticamente todos los oficios, como joyeros, fabricantes de broches, zapateros, despenseros, burreros; campesinos, viñadores, muleros, artífices en carretas y camas, cortadores de madera resinosa, curtidores, fabricantes de sandalias y odres, zapateros remendones, herreros, fabricantes de vasos y cubetas, negociantes tenderos, carniceros, vendedores de pescado, de salazones, de pan, de legumbres, de sésamos, estopa y cola, quincalleros, perfumistas, barberos, jornaleros, portadores de ánforas, recaderos, secretarios, etc.

No parece que la vida de los esclavos haya sido particularmente difícil. En realidad se trataba de relaciones de trabajo de mutuo interés, con cierta independencia de los servidores.

No faltan en ese periodo los profesionales liberales y entre ellos la actividad más destacada sería la filosófica.

1.1.4.3 ROMA.- La fundación de Roma se ubica, probablemente con más apoyo en la leyenda que en la realidad, en el 21 de abril de 753 a.C. Hay quien le

atribuye al nombre un origen etrusco, y otros, cierta relación en un idioma indoeuropeo significando así “la ciudad del río”

El mundo romano podría dividirse en una primera etapa de protagonismo etrusco, de cartagineses y de galos en la que predomina la vida agrícola; una segunda etapa que se concentraría en el territorio hoy conocido como Italia, con la fundación de Roma obviamente de escaso desarrollo económico; la tercera correspondería a la integración militar del Alto Imperio en el que subsiste el trabajo agrícola con muy poca actividad industrial y, por último, el Bajo Imperio en el que se puede apreciar cierta política social.

La aportación fundamental de Roma a la organización del trabajo, más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística, se encuentra en la organización de los colegios de artesanos.

Tuvieron cierto relieve político los colegios que de alguna manera se relacionaban con lo que hoy podríamos denominar “industria de guerra”. Serían los tignarii (carpinteros); los aerarii (obreros del bronce y del cobre) y tibicines (tocadores de flauta) o cornicines (de trompeta). Cada oficio formaba una centuria, dividida interiormente entre jóvenes y ancianos (jóvenes-seniores). Otros cinco colegios de artesanos no formaban centurias y no tenían derechos electorales.

De hecho los colegios romanos, integraban instituciones reconocidas oficialmente aunque no todas constituyeran organismos políticos. Los colegios eran públicos o privados. En los primeros sus miembros gozaban de ciertas prerrogativas como ser relevados de las funciones públicas, gravámenes municipales; libres de toda tutela; sus miembros no podían ser sometidos a tormento en caso de acusación y quedaban exentos del servicio militar.

Los colegios romanos gozaban de personalidad civil aunque no siempre fue así, lo que obligó a que adquirieran bienes por interpuestas personas (esclavos) aunque finalmente se les reconoció el derecho a heredar.

1.1.5 FIN DEL SISTEMA GREMIAL

1.1.5.1 La Revolución Industrial.- El descubrimiento de una energía nueva, diferente de la humana, de la animal o del aire o del agua, la energía del vapor gracias al ingenio de James Watt (1736-1819) produjo la transformación rotunda de las relaciones de producción. A partir de este momento los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además, superaron el problema de la iluminación y, por lo tanto, de las restricciones a la duración de la jornada, con el uso del gas de carbón.

El antiguo taller familiar cedió frente a la gran fábrica que acumulaba trabajadores en condiciones infrahumanas. Pero al mismo tiempo las ideas que dieron origen a la Revolución Francesa, operaban ya en el ánimo de todos y la libertad se consideró el vapor supremo del hombre. Siendo el gremio, en general, atentatorio de esa libertad ya que vinculaba al hombre de por vida al oficio, por regla general, la supresión formal de los gremios no tardó en producirse.

En primer lugar aparece la prohibición consagrada en el edicto Turgot puesto en vigor por decisión real ante el Parlamento el 12 de marzo de 1776, que en realidad fue una decisión que apoyaba la libertad de ejercicio del comercio, artes y oficios que a cada quien le pareciere adecuado.

En su final, después de una vida tan prolongada, el sistema gremial se vio en medio de dos fuegos: el de la revolución tecnológica y el de la revolución política. Pero

seguramente la primera fue de mucha mayor influencia en el resultado. Lo que sigue después no ha sido precisamente mejor.

Uno de los actuales desafíos de la humanidad es asegurar que el progreso económico resultante de la globalización se transforme en un progreso social sostenible, y uno de los principales medios para lograrlo es la efectiva aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo establecidas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, así como los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones en 1946.

La Organización Internacional del Trabajo, entre otras acciones, prepara y adopta instrumentos internacionales del trabajo que revisten la forma de Convenios y/o Recomendaciones, en los que se fijan tanto condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, como libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, e igualdad de oportunidades y de trato, como temas relativos a diferentes aspectos generales y sectoriales del mundo del trabajo.

Además de esa acción normativa prevista en su Constitución, la OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales, políticas de empleo, administración del trabajo, legislación del trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo, desarrollo gerencial, cooperativas, seguridad social, estadísticas laborales, así como seguridad y salud en el trabajo.

Además, fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.

Para enfrentar los difíciles retos, los miembros de la comunidad internacional han reafirmado su compromiso de apoyar el fortalecimiento institucional y la mejora de las políticas laborales que acompañan este proceso globalizador. En 1998, este compromiso fue confirmado con la adopción de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, organismo tripartito en el que los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores toman decisiones en forma conjunta. Ecuador, desde luego es suscriptor de éste compromiso.

Estos derechos laborales son condición previa para el desarrollo de los demás, pues proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Si bien es cierto la OIT, se ha encargado de proporcionar a los países especialmente subdesarrollados un marco jurídico de posible aplicación en cada uno de ellos, no es menos cierto que los principios, acuerdos, resoluciones etc., de este importante organismo internacional, en su mayor parte son incumplidos, pues los gobiernos no se interesan en la práctica de valores laborales instaurados incluso en la Declaración de los Derechos Humanos, peor aún tratándose de trabajadores y empleados de los medios de comunicación, y aún menos, tratándose de locutores, reporteros, entrevistadores, de las diferentes radios, quienes ganan todavía por horas, a través de contratos verbales, cuando ya ha sido abolida la contratación por este método.

La Revolución Industrial y sus desastrosos resultados en lo humano, crearon el marco propicio para el surgimiento de la lucha laboral, por alcanzar mejores condiciones de

vida y de trabajo, transformando la "cuestión social" en "cuestión obrera", que comprometía a trabajadores y a sus familias.

La organización laboral, se enriqueció con la conducción de dirigentes obreros fortalecidos con tesis ideológicas y políticas, y, bajo la proclama de Carlos Marx: "Proletarios del mundo, uníos". Y es así que el siglo XX marcó el inicio de importantes avances en la consecución de los derechos laborales y sociales.

1.1.5.2 EFECTOS DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La industrialización ha causado una enorme mejora en el nivel de vida de la humanidad, y a la vez ha causado que aparezcan grandes zonas subdesarrolladas: como el tercer mundo. La progresiva introducción de las máquinas en el mundo del trabajo ha provocado mucha desocupación, pero también ha contribuido a aumentar la producción.

La más perjudicada de todos es la naturaleza. Es contaminada por el progreso recibiendo miles de millones de toneladas de basura y gases, destruida para conseguir materias primas y mejores rutas de comercio. Llegará el momento en que la Tierra no pueda aguantar más, pero para entonces los más desarrollados ya estarán ocupados tratando de contaminar algún otro planeta. Y aquí se quedarán los pobres, aguantando las basuras y los atropellos de los ricos.

1.1.5.3 EL TRATADO DE VERSALLES

Las causas que originaron la Segunda Guerra Mundial tienen su origen en el famoso Tratado de Versalles, firmado el día 28 de junio de 1919. Aunque el tratado fue severo,

sus previsiones políticas no fueron, en modo alguno, tan injustas como alegaron los alemanes.

Alemania perdió, aproximadamente, un octavo de su territorio continental, unos 6.500.000 habitantes de su población y sus posesiones coloniales, pero el Estado alemán no quedó desmantelado ni el país desmembrado. Para garantizar que Alemania no representaría jamás un peligro de guerra, su ejército quedó reducido a 100.000 hombres, su flota en 15.000 unidades y quedó prohibido el reclutamiento militar. La escuadra alemana fue reducida a media docena de acorazados y cruceros y una docena de destructores y lanchas torpederas.

Las duras condiciones económicas de la posguerra abrumaron al pueblo alemán que veía como el dinero se evadía del país a la par de una inflación galopante. El desempleo era excesivo y para 1923, un alemán de cada cuatro se hallaba sin trabajo. Los soldados que retornaban del frente después de cuatro años de penurias vividas en las trincheras, se vieron anonadados y enfurecidos, resultando elementos propicios para los movimientos nacionalistas. Cuando el gobierno alemán solicitó una moratoria para satisfacer sus reparaciones, los gobiernos de Francia, Bélgica e Italia respondieron enviando tropas para ocupar la zona del Rin en enero de 1923. Estas humillaciones despertaron la furia nacionalista germana, que se dirigió contra los aliados y contra su propia República de Weimar.

Esa Paz Social se buscó, para alcanzar a través del Tratado de Versalles, en junio de 1919, después de la Segunda Guerra Mundial, en las estipulaciones del Capítulo XIII, creándose también la Oficina Internacional de Trabajo, órgano institucional que al ser asumido por la Organización de Naciones Unidas, se transformó en la Organización Internacional de Trabajo.

Sin embargo, las Normas Internacionales del Trabajo no solo son un vehículo para trasladar los beneficios del progreso económico al progreso social, sino también para generar efectos sociales que contribuyan al desarrollo económico. Es decir, se trata de una relación entre las Normas Internacionales del Trabajo, el desarrollo económico y el progreso social. Varias de estas normas son conocidas como fundamentales pues proporcionan el marco necesario para mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Se trata de las normas relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; a la abolición del trabajo forzoso; a la edad mínima de admisión al empleo; a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación; a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; y a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sin embargo de la existencia de todos estos instrumentos internacionales y nacionales no han encontrado acuerdos en los distintos convenios que beneficien en forma específica a los trabajadores y empleados de los medios de comunicación lo que significa que al no ser una fuerza laboral que produzca bienes o insumos, no representa importancia para quienes analizan la tan ansiada paz social, paz que debe tomar en cuenta a todos y cada uno de los actores sociales, y de manera especial a los trabajadores de la comunicación radial los que son explotados con sueldos de miseria y sin los beneficios de ley como el seguro social obligatorio, decimos sueldos, utilidades, etc. Además al ser considerados los medios de comunicación en su gran mayoría de propiedad de los grupos económicos poderosos, es comprensible entonces que no se lo haya dado la importancia que merecen, lógicamente estos “descuidos” siempre favorecerán al dueño del capital.

1.1.6 LA OIT Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Las realidades socio laborales han conllevado, a que, desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se hayan adoptado tres Declaraciones de Principios y Políticas de gran alcance en las respectivas Conferencias Internacionales del Trabajo: en 1944 la Declaración de Filadelfia, en 1998 la relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo; y, en 2008 la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, en que se reconoce:

1.1.6.1 ALCANCE Y PRINCIPIOS

La Conferencia reconoce y declara que: “En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los miembros y de la organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los tres objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales, se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:

I) Promover el Empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común; todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;

II) Adoptar y ampliar medidas de Protección Social - Seguridad Social y Protección de los Trabajadores, que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos; condiciones de trabajo saludables y seguras; y medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

Promover el Diálogo Social y el Tripartismo como los métodos más apropiados para:

III) Adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país; traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico; facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente y fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo.

1.1.6.2 Convenios.- Los Convenios de la OIT son conocidos bajo el término de Normas Fundamentales en el Trabajo, y los más importantes son:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.

- Convenio Relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949.
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930.
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973.
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951
- Convenio Relativo a la no Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958.

Declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En relación a esta Declaración, María Vásquez sostiene que: “Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, así como a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión y es la base de la gobernabilidad y la representación democráticas. Los interesados han de estar en condiciones de ejercer su derecho a influir en todo lo que les afecta directamente. Dicho de otro modo, se les debe oír y tomar en consideración”.

No pueden ser más ciertas las palabras de la anteriormente citada autora, pues lo más lógico para toda persona y con mayor razón en una relación laboral se deben respetar los derechos de la persona, así como su plena libertad de tomar sus propias decisiones,

para de esta manera, ejercer libremente lo que más le convenga a sus intereses y los de su familia.

Si no se llega a un acuerdo, podrá recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación hasta el arbitraje, pasando por la mediación.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación, así como el derecho de negociación colectiva, se necesita, entre otras cosas, una base jurídica que garantice el cumplimiento de esos derechos, la existencia de instituciones apropiadas para facilitarlos, que pueden ser tripartitas, entre organizaciones de trabajadores y empleadores o la combinación de ambas, la inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída, y la aceptación mutua por dichas organizaciones como interlocutores para resolver problemas comunes y para allanar las dificultades que se pudieran presentar.

Las circunstancias económicas pueden obligar a una persona a renunciar a su libertad y allanarse a la explotación laboral que puede revestirse de muchas formas. Pero el trabajo forzoso es algo muy distinto: es un trabajo o un servicio que impone coercitivamente el Estado o unos individuos que tienen la posibilidad y la facultad de aplicar a los trabajadores sanciones, como la violencia física o la explotación sexual, la privación de comida, de tierra o de salario.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo recuerda a los Estados miembros la obligación de eliminar el trabajo forzoso y garantizar unas relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.

1.1.6.3 La CEDOCUT.- (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores) Frente a lo planteado por la OIT, considera que para que esto sea aplicable respecto a las normas nacionales e internacionales, solo se lo pueda defender organizadamente a través de sus organizaciones sindicales que son parte del Frente Unitario de Trabajadores, exigiendo cambios profundos en los derechos, en la organización y en exigir a nuestros Estados, que respeten el derecho jurídico que es donde se crea la confianza política, económica y social.

Los derechos de los trabajadores y del pueblo, no se nos ha regalado, si se revisa la historia y la realidad actual, tenemos que reconocer la lucha de dirigentes valiosos con principios, ética y valores, de los diferentes países del mundo, que han dado su vida por la defensa del derecho de los trabajadores en jornadas históricas como el Primero de Mayo, la defensa de la ocho horas laborables, por el derecho a la negociación y Contratación Colectiva, constituidas como ley y derecho universal ganado por los pueblos y la lucha de clase que es la organización sindical.

Lo mismo ocurre con los trabajadores de los medios de comunicación, los que en este período presidencial son duramente criticados, en especial los que hacen oposición al gobierno, pero no hay que olvidar que existen medios de comunicación aliados al régimen (estatales), que son los que gozan de muchos beneficios, y todavía más aún los que son voceros oficiales en la Secretaría de Información del Gobierno.

Pese a todas las recomendaciones, reuniones, declaraciones o leyes y reglamentos, los derechos fundamentales del trabajador se siguen vulnerando todos los días sin que lamentablemente ni la O.I.T., ni organismo alguno pueda detener esta vieja práctica de contratación laboral y propender a la igualdad de los derechos de los trabajadores.

1.1.6.4 CONTEXTO LABORAL EN EL ECUADOR

La aplicación en cada país y época ha variado según la evolución de la lucha obrera y de sus pueblos. En Ecuador, por ejemplo, esta lucha produjo la Constitución de 1945, traicionada después por el inefable Velasco Ibarra. También han elevado las luchas obreras y sociales los sucesivos regímenes de facto que se sucedieron en las décadas de los 60 y 70, con participación de las Centrales Sindicales aglutinadas en el FRENTE UNITARIO DE TRABAJADORES (FUT).

Estas políticas de los gobiernos, han traído como consecuencia altos índices de desempleo y pobreza extrema, además el crecimiento de las migraciones de miles de ecuatorianos que salieron del país e irónicamente han sido, quienes con sus remesas han aportado para que el Ecuador no caiga en crisis financieras nefastas.

Últimamente se ha sostenido que la humanidad enfrenta nuevas condiciones de vida y de trabajo, producto de la globalización y del neoliberalismo, por ello en la Cumbre Mundial los Jefes de Estado y de Gobiernos asistentes, expresaron su respaldo a la consecución de los objetivos del empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todos como metas prioritarias de sus políticas nacionales e internacionales en la materia proponiéndose alcanzar hasta el 2015, la eliminación de la pobreza extrema y del hambre y tomar medidas para mostrar el “rostro humano de la globalización”.

También se sostiene, descaradamente, que la clase obrera ha perdido vigencia y que los profesionales y los trabajadores del conocimiento son los predominantes en el mercado laboral, por lo tanto a quienes debe dirigirse la regulación de su actividad laboral que se quiere encuadrar a las normas del Código Civil o en la Ley de Consultoría, para despojarles de Protección Social y evitar “gastos” en esos rubros, como mecanismo de bajar costos y poder “competir” en el mercado global.

En ese entorno, los desafíos de la clase obrera y sus familias, de los trabajadores del campo y la ciudad, de los trabajadores públicos y el rol de los dirigentes y las organizaciones laborales, son reformular sus compromisos de clase y sus estrategias y tácticas de acción para fortalecer la lucha de siempre por Trabajo Decente, Pleno Empleo y Justicia Social, como elementos sustanciales de la democracia para enfrentar y combatir la globalización y el neoliberalismo, verdaderos cánceres de la sociedad y de la economía, impulsando nuevas formas de organización y una mayor inclusión de la participación de la juventud, la mujer con políticas de género incluyentes, el fortalecimiento del sector de los trabajadores, pequeños comerciantes, organizaciones de producción en el campo, en la organización por la vivienda y el impulso permanente y compromiso de las centrales sindicales, con el apoyo técnico y crediticio de las diversas instituciones de los gobiernos hacia la microempresa.

El hecho cierto es que los trabajadores continúan presentes como vigentes se encuentran las luchas por la reivindicación de los derechos reconocidos en el Derecho Individual del Trabajo, en el Derecho Colectivo del Trabajo, la negociación Colectiva y el derecho de sindicalización. Todos ellos se basan en luchas y en los derechos reconocidos en los convenios internacionales y declaraciones de la OIT.

Por otra parte, siendo vocación de los trabajadores, el respeto y la práctica de la identidad latinoamericana, existen participaciones en los foros latinoamericanos como: Asociación Latinoamericana de Integración; y, en el ámbito andino, en la Confederación Andina de Naciones.

Se ha dicho en innumerables ocasiones que el Ecuador es una isla de paz al hablar de las permanentes luchas sociales de extrema izquierda tanto al norte como al sur, pero en lo referente a las relaciones laborales y al índice de desempleo esa isla no existe, porque los ecuatorianos no tenemos un trabajo estable, no existen sueldos decentes que le permitan mantener una familia dignamente, la diferencia de sueldos entre uno y otro

trabajo es frustrante, y lo que es más se ha ahuyentado a la inversión extranjera con las políticas de estado tomadas en los últimos tiempos; todas estas circunstancias hacen que los desempleados busquen ganarse el pan de todos los días ofreciendo su fuerza laboral en las radios y otros medios de comunicación los que los acogen por lástima y hasta haciéndoles un favor, favor que es devuelto optando por silencio obligado, de no reclamar los derechos que por ley les corresponde; por esta razón es que debe existir un cuerpo de leyes laborales reformadas, de las leyes conexas de los medios de comunicación, que aniquilen a esta forma de explotación solapada.

1.2 RELACIÓN LABORAL

Las relaciones entre las personas están regidas por normas, por principios, por guías, las cuales dan derechos e imponen obligaciones recíprocas entre ellas. Las relaciones sociales y de los hombres, se pueden clasificar y determinar sin duda alguna, llegándose a concluir que unas son de mero tipo social, como las visitas de pésame, el simple saludo casero; otras de tipo religioso, nacidas del sentimiento espiritual del hombre, que le hace partícipe de un ser superior y le aúna con los demás seres en la búsqueda de su perfección. Encontramos otras de contenido y relevancia jurídica, en cuanto pueden hacerse exigibles por la fuerza pública si fuere el caso y generalmente son de contenido económico, tal como la adquisición o prestación de bienes y servicios, el arrendamiento de cosas, la permuta de bienes.

De las relaciones de tipo económico, resaltamos una de ellas, el vínculo por el cual una persona presta un servicio personal a otra y como contraprestación recibe una remuneración o compensación por sus servicios.

Esta relación específica o vínculo laboral y en razón de la cual, la actividad prestada en beneficio de otra persona, se llama trabajo y la relación existente, entre quien presta el

servicio y quien se beneficia de él, se denomina vínculo laboral, el cual está totalmente reglado por la Ley, en el Código del Trabajo.

Así, pues, podemos afirmar que contrato laboral, es todo acuerdo de voluntades, entre una persona que se denomina "**EMPLEADOR**" y otra persona, que se denomina "**TRABAJADOR**" cuyo objeto es la regulación de un servicio personal prestado por este último, en beneficio del primero y mediante una remuneración o compensación económica.

Visto de esta manera, podemos manifestar que contrato laboral es todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración, y determinado en nuestra legislación laboral, artículo 8 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“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.”

1.2.1 CONVENIO.- Como todo acuerdo de voluntades, regido por unas normas legales, presenta unas características que le son comunes a todo tipo de relación jurídica contractual y otras que le son propias y que le diferencian de otro tipo de convenios o acuerdos de voluntades con implicaciones jurídicas.

Solo basta el acuerdo de voluntades para su perfeccionamiento y nacimiento. No se requiere de forma alguna, salvo unas excepciones de ciertas y determinados contratos

especiales o de unas cláusulas o situaciones específicas, como es el pacto del periodo de prueba, el término de duración, el pago o acuerdo del salario integral, el contrato de aprendizaje, los enganches colectivos, etc.

Por tanto, el contrato laboral no requiere, en principio, de escrito alguno, solo basta que las partes se pongan de acuerdo en el objeto o tipo o clase de trabajo y en la retribución o salario que se pagará, para que exista el contrato y el vínculo legal. El escrito es una mera formalidad y sirve más de prueba del contrato. El documento no es el contrato. El contrato es el simple acuerdo de las voluntades entre el empleador y el trabajador, pero con características especiales.

1.2.1.1 Consensual.- Por cuanto requiere de la existencia de dos o más personas que se vinculan jurídicamente entre sí, un "**EMPLEADOR**" que es el beneficiario del servicio y quien se obliga a pagar o compensar en dinero el servicio recibido y un "**TRABAJADOR**", que prestará su servicio personal al empleador, en las condiciones de tiempo, modo y lugar que se le indique.

No existe el contrato o el vínculo laboral generado por el consentimiento unilateral de una sola persona. Requiere necesariamente de dos partes contratantes.

1.2.1.2 Bilateral.- Indicándose que representa beneficios para ambas partes contratantes. Así, el trabajador percibirá un salario como contraprestación y el empleador el servicio prestado y por el cual paga.

1.2.1.3 Oneroso.- Indicando que la Ley regula totalmente el convenio. Establece las obligaciones y consecuencias del acuerdo, la forma de iniciación y de terminación del mismo, la manera como se remunera los servicios y los efectos que se derivan de esta relación personal.

Las partes intervinientes no pueden modificar los principios generales y especiales dados en la legislación laboral, como si ocurre por ejemplo, en los contratos civiles, donde la Ley suple la voluntad de los contratantes.

1.2.1.4 Nominado.- Entendiéndose por ésta la facultad que tiene el empleador de dar órdenes, instrucciones, parámetros, indicaciones, al trabajador para realizar y ejecutar la labor contratada y que es quizás, el elemento diferenciador con cualquier otro tipo de relación contractual.

Se enmarca aún mas en el poder de expedir el reglamento interno de trabajo sin la anuencia del trabajador y del poder disciplinario que le compete a fin de poder exigir el modo, el tiempo y el lugar para la prestación del servicio contratado y si ello no se cumple dentro de los parámetros dados, puede sufrir el trabajador diversas sanciones, tales como suspensión o pagar multas de orden económico por ausencias o retardos en el cumplimiento del horario o jornada laboral. Es un elemento esencial de todo contrato laboral.

1.2.2 OBJETO Y CAUSA LÍCITA.-

1.2.2.1 Objeto.- Como el contrato de trabajo es bilateral tiene un doble objeto por parte del trabajador, la prestación de servicios, la cual debe hacer en forma personal y debe ser posible, lícita y determinada. Por parte del empleador, el objeto es la remuneración.

1.2.2.2 Causa.- es la finalidad económico-social que cumple el contrato de trabajo, la cual es reconocida por el ordenamiento jurídico.

Los hermanos Mazeaud, señalan: “...que el objeto de la obligación es la prestación prometida y el objeto del contrato es el negocio jurídico que las partes quieren realizar. La obligación laboral, de acuerdo con ese planteamiento, la integran los servicios del trabajador, es patrimonial y consiste en hacer. El objeto obligacional debe ser **posible**, ya que lo imposible no obliga; **lícita**, porque la ilicitud expone a la nulidad y a las sanciones, y **personal**, porque el trabajador y sólo él debe realizar los servicios o tareas contratadas.”

Por lo tanto vale señalar que el objeto del trabajo debe ser apegado a la honradez, para que sea lícita y no nulite la prestación laboral

1.2.3 OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato tiene por objeto la prestación de una actividad personal y ejecutable, determinado o indeterminado, no podrá ser objeto del contrato actividades ilícitas o prohibidas.

1.2.3.1 Trabajo ilícito: Se considera ilícito cuando el mismo fuese contrario a la moral y buenas costumbres. El contrato con objeto ilícito no produce consecuencia entre las partes, por lo tanto es NULO.

1.2.3.2 Trabajo Prohibido: Cuando las normas hubiesen vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe.

1.2.4 SUBORDINACIÓN.-

En los últimos años se ha convertido en un objetivo del derecho laboral el buscar flexibilizar las relaciones laborales, como respuesta a los constantes cambios que ha sufrido a causa de la globalización y de los avances tecnológicos.

Esta flexibilización pretende eliminar la rigidez y la protección que tradicionalmente ha existido en las relaciones de trabajo, con el objetivo de que haya más competitividad entre las empresas.

Como resultado lógico de este proceso, nuevas y diversas formas de contratación han surgido en la práctica laboral, siendo cada vez más difícil establecer si la naturaleza de la relación contractual es laboral, civil o comercial.

Presunción de Subordinación.-

Esta se aplica cuando la relación entre las partes presenta los siguientes elementos: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación.

Sin embargo, los dos primeros elementos prestación personal y remuneración también son característicos de formas de contratación no laboral, como sucede en el contrato por servicios profesionales. Por esta razón, el elemento característico y diferenciador de las relaciones laborales es la subordinación.

Esta figura jurídica ha sido definida por la doctrina laboral como un estado de dependencia real, surgido del derecho general del patrono de dirigir y dar órdenes; es a partir de esta norma de donde surge la obligación del trabajador de someterse a esas órdenes.

De alguna manera se podría interpretar que la subordinación es: “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad”

Sin embargo, el panorama no siempre es claro al determinar cuándo se da esa subordinación, pues cada relación presenta particularidades y debe ser analizada individualmente.

La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo.- La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral.

La subordinación, es la facultar que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias.

El estar el trabajador obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Una de las circunstancias, o uno de los hechos más comunes de subordinación, es la obligación de cumplir un horario. Donde un trabajador debe cumplir un horario, donde debe pedir permiso para salir del trabajo o para faltar a el, estamos frente a una subordinación, puesto que si no fuese así, el trabajador podría disponer de su

tiempo según su conveniencia, siempre y cuando, claro está, cumpla con el objeto del contrato si este fuera de servicios.

Si bien los elementos del contrato de trabajo son tres: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último es suficiente para que se configure una verdadera relación laboral, debido a que las dos primeras, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo.

En todo contrato de servicios, quien presta el servicio es el contratado y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación.

Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de servicios, pero sin embargo, están permanentemente subordinadas al contratante.

Es importante reconocer que el contrato de servicios, así se llame de servicios y haya sido firmado ante testigos, será desvirtuado como tal, si se configuran los elementos que la ley ha establecido como propios del contrato de trabajo, principalmente la subordinación, por tanto, si existe subordinación, ya no será un contrato de servicios sino un contrato de trabajo, con todas las implicaciones propias de éste.

Recordemos que el contrato de trabajo, puede ser verbal o escrito, y también puede ser a término fijo y a término indefinido, y que el contrato a término fijo debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido. Todo esto, para decir que, si se está simulando o camuflando un contrato de trabajo mediante un contrato de servicios, si en el desarrollo de este, el trabajador está sometido al poder de subordinación del

contratante, el contrato de servicios no tiene validez alguna, sino que estaremos ante un contrato de trabajo, el cual, por no estar escrito será verbal, por tanto, estaremos ante un contrato de trabajo a término indefinido.

Actividad Personal.- El trabajador debe realizar la labor contratada en forma personal, por si mismo, no pudiendo delegarla a un tercero, ni ser sustituido por otro.

El contrato laboral se realiza y llega a su realidad, en razón de la capacidad que tiene el trabajador para realizar una labor específica, hasta el punto de que si el trabajador no rinde o no tiene la capacidad y elementos necesarios, la aptitud para realizar la obra o labor, se dá una causal para su terminación.

Esta característica se nota aún mas al observar que el trabajador no puede delegar o ser sustituido y menos aun ceder los derechos y obligaciones que se adquieren por el vínculo contractual, no forman parte de su patrimonio ni son objeto del derecho sucesorio. El hijo de un trabajador fallecido no puede exigir al empleador que el contrato laboral debe continuar con el heredero o continuador de la personalidad del fallecido.

REMUNERACIÓN.-

Son las contraprestaciones que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, esta no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

Beneficios sociales: Son las prestaciones **no remunerativas** ni acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador o su familia. (Comedor en la empresa, vales de almuerzo hasta un

20% de la remuneración bruta, canasta de alimentos, reintegros de gastos médicos, provisión de ropa de trabajo, gastos de guardería de los hijos, cursos y seminarios de capacitación o especialización)

Para medir el salario se utilizan, fundamentalmente, dos unidades: puede determinarse por tiempo (días, horas, semanas, quincena, meses) o por rendimiento del trabajo, de ser por rendimiento puede ser por unidad de obra, por comisión individual, premios, participación en las utilidades.

El salario en dinero es fundamental, por eso el salario mínimo, vital y móvil debe pagarse siempre enteramente en dinero y el básico por convenio debe pagarse por lo menos en un 80% en dinero pues solo el 20% se puede imputar en especies.

Toda gratificación es en principio remuneratoria pues debe presumirse que se trata de sumas entregadas con motivo del trabajo realizado (para premiarlo) o a realizar (para incentivarlo).

Viáticos: Serán considerados como remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

Comisiones: cuando la remuneración es en base a comisión, esta se liquidara sobre las operaciones concertadas, tomando un % como punto de referencia.

Participaciones en utilidades: Estas se liquidaran sobre las utilidades netas. A sus ves, el trabajador tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuese necesario para verificar las mismas.

Salarios por unidad de obra: Se debe tener en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido.

Propinas: Los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados parte de las remuneraciones, si estas fueran habituales y no estuviesen prohibidas.

Determinación de la remuneración por lo jueces: Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas, lo fijaran los jueces en cuanto a los servicios prestados, esfuerzo realizados y resultados obtenidos.

Presunción onerosidad: El trabajo no se presume gratuito. Excepto en los casos de los hijos menores hacia sus padres, un cónyuge para el otro, un clérigo para una comunidad religiosa, que se generan obligaciones que no provienen de los contratos de trabajo. Los servicios amistosos y de ayuda benévola tampoco son remunerados.

Salario mínimo vital.- Es la menor remuneración que debe percibir un trabajador sin cargo de familia, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, transporte y esparcimiento, vacaciones y asistencia médica. Constituye el piso de las remuneraciones, se paga en efectivo y no se tienen en cuenta las asignaciones familiares. Su monto es inembargable, salvo por deudas alimentarias. Su alcance es a todo trabajador mayor de 18 años, se expresara en montos mensuales, diarios u horarios. Las asignaciones familiares son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo.

Por ninguna causa podrá abonarse salarios inferiores, salvo los que resulten de reducción para aprendices o menores, o que cumplan jornadas de trabajo reducidas. El mismo es imperativo y por lo tanto irrenunciable.

1.3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

Entre los problemas que afectan la contratación laboral individual se encuentra, la diversidad de tipos de contratos de trabajo existentes en nuestra legislación, las diferentes formas de remuneración aplicables a los diversos tipos de contratos.

A mas de la clasificación de los contratos de trabajo según los diversos criterios como son la forma de los mismos, la forma de remuneración, el plazo de duración, el objeto de las labores, y lugar de prestación, en nuestro país existe una profusa normativa sobre tipos específico de labores y profesiones, normas que han sido expedidas como forma de protección social, pero que hacen un desequilibrio de derechos y obligaciones con otras profesiones o labores que no han conseguido normas especiales para reafirmar sus intereses laborales.

El Código Laboral determina que sueldo es la remuneración que perciben los empleados, mientras que jornal es la remuneración que perciben los obreros, se establece también la modalidad de contrato de trabajo en participación, que es aquel en que el trabajador percibe su remuneración dependiendo de las utilidades que llegue a generar la actividad productiva de su empleador.

Sin embargo, la relación laboral puede determinar en el contrato de trabajo una remuneración mixta, con un sueldo estable y mas la participación del trabajador en un determinado porcentaje de las ganancias del negocio.

El Derecho del Trabajo realmente es la columna vertebral del Derecho Social, su evolución ha ido condicionando el apareamiento de otras instituciones en base de este pensamiento jurídico: el derecho a la seguridad social, el derecho al salario justo, el derecho de un sano ambiente de trabajo, el derecho a la disminución de riesgos laborales, el derecho de menores, el derecho de los minusválidos y la protección a la mujer.

Heredia, en su obra: El Pensamiento Social en la Práctica Laboral, manifiesta: “El Derecho Laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones del trabajador bajo dependencia. De acuerdo a nuestro Derecho Positivo, esas relaciones tienen que reunir los requisitos del artículo 8 del Código Laboral: prestación de servicios lícitos y personales, dependencia jurídica y remuneración”.

Visto de esta manera, nos parece fácil y claro de cómo se estipulan las relaciones laborales, pero es alarmante por decir lo menos que en la realidad estos principios no se acercan en nada a la buena intención del Derecho Positivo.

1.3.1.-CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

Contrato Tácito.- El contrato es tácito, cuando no existe estipulación expresa en este caso se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Contrato Expreso.- El contrato es expreso, cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

Contrato a Sueldo.- La remuneración que recibe el empleado en razón del trabajo que él realiza, ésta puede realizarse en períodos no mayores a un mes, sin suprimir los días no laborables.

Contrato a Jornal.- La remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, cuyos pagos deberán realizarse en un plazo no mayor a una semana.

Contrato de Participación y Mixto.- Contrato de participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración del trabajo; y, es mixto, cuando a más del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución de su trabajo.

1.3.5.-Contratos de acuerdo al tiempo de duración

Por tiempo fijo.- Es todo contrato en el cual las partes señalan expresamente el tiempo de su duración, el cual puede ser en días, meses o años, no pudiendo exceder de dos años no renovables.

Por tiempo indefinido.- Es aquel en el cual no se determina el tiempo de su duración o en forma expresa se indica que es de duración indefinida.

Eventuales.- Son los que se realizan para satisfacer necesidades circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, con licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivaron la contratación como nombre de los reemplazados y el plazo de duración del mismo.

Ocasionales.- Son los que se realizan para satisfacer necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador, su duración no podrá exceder de 30 días en el año.

Temporales.- Son aquellos que en razón de la costumbre o la contratación colectiva, que se celebra a fin de que uno o más trabajadores realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Si no fueren llamados, se considerará que han sido despedidos intempestivamente.

Contratos de Servicio Doméstico.- Este tipo de contrato no pueden durar mas de un año, eso a no ser los celebrados por escrito, previa autorización de un Juez de Trabajo, pero ni aún así podrán durar mas de tres años.

Contratos de Aprendizaje.- Este contrato de aprendizaje, no tiene tiempo de duración preestablecido, pues dependerá del empeño y capacidad que demuestre el aprendiz.

Contrato a Prueba.- En todo contrato que se celebre por primera vez, se puede señalar un tiempo de prueba, con una duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el tiempo de contrato o se transformará en indefinido con estabilidad mínima de un año; deberá celebrarse por una sola vez entre las partes.

Como se puede apreciar existe una gran variedad de formas de contratar o establecer una relación laboral, las mismas que están plenamente reconocidas por las leyes ecuatorianas.

La Relación Laboral que debe existir en los actuales momentos con los trabajadores y empleados de las radios en nuestro cantón deberían apearse estrictamente a las disposiciones jurídicas, debemos recordar que la nueva constitución prohíbe la precarización laboral, el trabajo por horas, la tercerización, y la intermediación, en consecuencia, estos derechos deben ser conocidos y difundidos por el empleado de la comunicación, pero no solo como una premisa, sino para que se llegue a verdaderos consensos de estabilidad laboral.

Para la contratación laboral, sea individual o colectiva, siempre se deberá acoger lo que disponen las leyes y reglamentos, y a falta de estos, lo que dispone el Art. 6 del Código del Trabajo Ecuatoriano que dice: “a falta de norma, se suplirá con lo que dispone el Código Civil Ecuatoriano”

1.4.- INCUMPLIMIENTO A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La obligación tiene dos componentes, el del deber y el de la responsabilidad. En lo laboral, las dos obligaciones fundamentales son la prestación de un trabajo y el pago de un salario. La presencia de ambos indica que hay una relación de trabajo subordinado, que crea un vínculo jurídico entre ambos, generando otros derechos y obligaciones.

Hablar de derechos y obligaciones es hablar de temas complementarios, ya que lo que es derecho para uno, es obligación para el otro. No puede haber deudor, sin que exista acreedor. En el derecho laboral, las obligaciones fundamentales son las de prestar un servicio y pagar a cambio una retribución salarial.

El derecho al trabajo actualmente es un derecho inconcluso. El Código de Trabajo solamente fija los derechos y las obligaciones mínimas de empleadores y trabajadores. Estos derechos varían según los cambios sociales y en la medida en que el progreso crea nuevas necesidades.

El derecho al trabajo no puede quedar sellado, ni ser inmutable. El derecho y las leyes tan solo permiten a los trabajadores y a los empleadores cumplir con sus obligaciones, y construir el futuro de nuestra sociedad. El derecho al trabajo es imperativo, público y, por lo tanto, irrenunciable; empleadores y trabajadores deben darle cumplimiento. La ley laboral se cumple, pero también establece sanciones para cuando haya casos de violaciones.

Las relaciones entre empleadores y trabajadores se construyeron de forma difícil, tanto que organizar sindicatos se consideraba delito contra el progreso.

Las luchas obreras de los siglos XIX y XX en Europa ayudaron a crear y mejorar las relaciones laborales.

Bajo estos principios se han ido abandonando los principios civilistas y creando nuevos principios de derecho laboral. Por ejemplo, la autonomía de la voluntad es restringida por el derecho del trabajo. Los derechos contenidos en el Código del Trabajo son irrenunciables. Los inspectores de trabajo inspeccionan las planillas y los lugares de trabajo. El empleador no puede argumentar que se ha entrado a una propiedad privada.

Cuando se alega causa justa de despido, se debe pedir autorización del inspector del trabajo para poder cancelar el contrato de trabajo. Aunque no existen los delitos contra el derecho al trabajo, sí hay sanciones, las que encontramos en el reglamento de inspectores.

El derecho al trabajo protege los derechos del trabajador. En el Título Preliminar del Código del Trabajo, leemos el principio de que “la ley protege, tutela y mejora las condiciones de trabajo”.

El Derecho Civil no establecía límites a la jornada de trabajo, lo que permitió a los empleadores explotar el trabajo con jornadas que iban hasta las 18 horas diarias. La ley francesa de 1898 fue la primera en proteger a las “víctimas del progreso”; seguida de las demás leyes protectoras del trabajo. Por eso se dice que el derecho al trabajo es un derecho protector. La verdad es que éste debe cumplir su función sin que se le llame de esa manera.

Considerando todos estos acontecimientos y características relacionados con el tema laboral, es importante destacar lo que señala al respecto Guillermo Cabanellas: “En el Derecho en general, y particularmente en el Laboral, se han registrado cambios fundamentales en el transcurso de los últimos cien años. Las soluciones propuestas por los juristas y economistas más avanzados a mediados y fines del siglo pasado han sido rebasadas en mucho. Se puede afirmar que, si el problema social persiste en el presente, no reviste los caracteres drásticos de épocas pasadas; la posición de la clase trabajadora ha mejorado sensiblemente, con exceso a veces en las grandes ciudades y allí en donde hay un importante número de electores, aunque en los pequeños centros urbanos y en los países de economía pobre la situación no haya experimentado todavía comparables transformaciones.

El empleo está relacionado a tener una relación de dependencia, un sueldo, alguien que contrata, etc. Hoy hay mucha gente que no tiene ni trabajo ni empleo. Por eso ahí también hay que diferenciar entre ser “desempleado” y ser “desocupado”.

El desempleado es el que perdió su puesto de trabajo en el ámbito formal, pero el desocupado es aquel que ni siquiera tiene trabajo, ni formal ni informal. Cuando hablamos de trabajo digno, hablamos de un trabajo donde se respeten los derechos fundamentales; es decir, en un marco no solamente de condiciones en cuanto horario, en cuanto a remuneración, sino en cuanto al ambiente físico en donde se trabaja, aspectos como: Una silla, donde está sentada una cajera, que no cumple con la ergonomía, atenta contra la salud del trabajador. Entonces, cuando hablamos de trabajo digno, hablamos de trabajo en el marco de cumplimiento de los derechos fundamentales; es decir, a la remuneración, a las condiciones de trabajo, a las condiciones de higiene y de seguridad en el trabajo, o sea hablamos de un paquete

mínimo de respeto a la condición humana. Estamos hablando desde una visión más estratégica del respeto a los derechos humanos del trabajador, haya examinado y resuelto muchas situaciones que provocaron en otras épocas descontento, miseria e inquietudes en la clase trabajadora.

Al respecto el Centro de Estudios e Investigación Multidisciplinarias Ecuador, en su Vademécum Laboral Con Perspectiva de Género manifiesta que: “La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución Política, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades lícitas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor. Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos”. (2006, pág., 13)

Si esto acontece normalmente, que decir de las posibilidades de desarrollo del trabajador del medio de comunicación, el mismo que debemos señalar que en su gran mayoría no cuenta con una preparación académico-técnica para ejercer su labor, consecuentemente, por este motivo es fácil presa de la explotación laboral, cabe señalar que la vigente Ley de radiodifusión del Ecuador únicamente contempla ciertas consideraciones favorables para quienes han logrado adquirir un título universitario de Periodistas o Licenciatura en Comunicación Social, del resto de personal que laboran en cualquier actividad relacionada a los medios de comunicación, no hace ninguna precisión, especialmente en el ámbito de la relación laboral.

Si bien es cierto y hasta se puede entender o suponer que los trabajadores están sujetos al Código Laboral, lamentablemente no resulta así, ya que de la manera más sutil (mañosa) los propietarios de los medios de comunicación han adoptado

un método infalible para evadir responsabilidades laborales frente a sus colaboradores y consecuentemente ante las leyes del sector, dándole la figura de productor independiente al trabajador, lo que significa que el trabajador tiene que pagar para trabajar, a través de un alquiler de espacio para la realización de un determinado programa; por supuesto que esto puede aparecer absolutamente legal y de hecho así se lo configura mediante la firma de un contrato de arrendamiento o de producción o de coproducción independiente, pero lo malo o absurdo es que todos o casi todos los empleados y trabajadores aparecen con esta figura contractual y para sorpresa de todos resulta que el medio de comunicación en su rol o nómina de empleados tiene muy pocos nombres, o quizá ninguno de quienes habitualmente cumplen alguna función dentro de la actividad diaria; y para corroborar lo antes dicho es fácil darse cuenta, ya que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la gran mayoría de estaciones de radio, no tiene asignado un número patronal.

Con la aprobación de la nueva Constitución en especial al referirnos a la desaparición del trabajo en intermediación y del trabajo por horas, nos damos cuenta que los trabajadores y empleados de los medios de comunicación a nivel general en nuestro país aún se encuentran sometidos a este tipo de relación laboral, por lo tanto están desprotegidos, en tal virtud en base a estos preceptos básicos deberán reformarse todas las Leyes, Estatutos, Reglamentos y Códigos de Ética, instrumentos legales que hasta hace poco normaban esta actividad, y que para el futuro deberán constituirse en un imperativo para que los profesionales de la comunicación como también los trabajadores de esta importante actividad se desenvuelvan dentro de un marco de ética, justicia, respeto y compromiso de aquellos que desde la aparición de la radio como medio de comunicación social de las masas, han sido explotados, humillados y hasta vejados por quienes solo piensan en sus intereses económicos. Es necesario entonces crear un marco jurídico que ampare a este grupo de trabajadores, pero lo más difícil será su aplicación a través de la concientización de todos los elementos de esta actividad.

Con lo anotado anteriormente, necesariamente se deben desechar viejas prácticas de “contratación laboral”, ya que seguirlas utilizando, únicamente significaría hacer tabla rasa de todas las regulaciones legales existentes en el país, por ello citamos lo que manifiesta la Dra. Nelly Chávez de Barrera, en su obra Derecho Laboral Aplicado: **“La Costumbre.-** En el desarrollo universal del Derecho, la costumbre ha constituido una de sus importantísimas fuentes y por esa razón, el Código del Trabajo en sus inicios también recurrió a ella. En la actualidad que existe en la ley establecida toda una política de salarios y toda una gama de remuneraciones sectoriales, muy poca falta hace acudir a la costumbre para establecer la cuantía de la remuneración cuando no se la ha acordado previamente pues ya sea en las remuneraciones mínimas contempladas en la Ley para la generalidad de los trabajos o en las sectoriales se encontrará el criterio que supla la voluntad de las partes para determinar la cuantía de la remuneración.”

1.5. PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

Al sostener que normalmente en el mundo y quizá con mayor incidencia en nuestro país, se violan los derechos laborales, es necesario puntualizar que muchos de esos derechos están consagrados en un sinnúmero de Acuerdos Internacionales, de los cuales el Ecuador es signatario, sin embargo la aplicación de los mencionados acuerdos no revelan saldos positivos, y si no imaginariamente recorramos algunos de esos derechos que constantemente son violentados en el Ecuador:

- Libertad de Asociación

- Que no haya trabajo infantil

- Que no haya trabajo forzado
- Que no haya discriminación
- Derecho al salario justo
- Jornadas no excesivas
- Ambiente seguro e higiénico

Relacionando directamente con el Tema Denunciado todo lo escrito en páginas anteriores, es menester ir acercándonos un poco a lo que se practica en nuestro medio, y paralelamente ir contrastando con lo que señala en la actualidad la Ley de Radiodifusión y Televisión y su Reglamento General a la Ley de Radiodifusión y Televisión, pues encontraremos situaciones totalmente opuestas entre la práctica y la ley; como por ejemplo lo que dice Milton Salvador García en su texto COMUNICACIÓN SOCIAL: Leyes, Estatutos, Reglamentos y Códigos de Ética, señala lo siguiente:

“REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN.- CAPITULO XIX

1.5.1 DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES:

“Art. 73.- El concesionario de frecuencias de radiodifusión o televisión está obligado a comunicar a la Superintendencia de Telecomunicaciones y al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en los primeros 8 días hábiles del mes de enero de cada año, la lista actualizada del personal ejecutivo, técnico y de operación con indicación de nacionalidad, profesión, ocupación y dirección domiciliaria que labora en la estación, con la certificación de su afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y para el caso de extranjeros la autorización del Ministerio del Trabajo...”

Esto es lo que determina la ley, mas los medios de comunicación lo incumplen, destacando nuevamente lo antes dicho, que ni siquiera cuentan con un numero patronal, o quizás sin empleados.

“Art. 74.- Se reconoce como profesional de radiodifusión o televisión a quien dispone de título que le acredite como tal, otorgado por los establecimientos o instituciones autorizados por la Ley. “Las clases y categorías de profesionales y trabajadores de radio y televisión son las que determinen las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.”

Lo que significa que quienes no alcanzaron un titulo por cualquier circunstancia, no podrían beneficiarse por lo que señala esta ley, sin embargo el Código Laboral y la Constitución Política del Ecuador, condena y rechaza la discriminación en cualquiera de sus formas, y esta es una muestra clara de discriminación laboral.

El ente sancionador Consejo Nacional de Telecomunicaciones, (CONATEL) a estos incumplimientos, no registra con la debida responsabilidad, convirtiéndose en cómplice de la violación a los derechos del Trabajador.

“Art. 19.- Las remuneraciones de los periodistas a quienes se refieren los artículos anteriores, podrán estipularse libremente entre el empleador y el trabajador, pero en ningún caso serán inferiores a las que señalare el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

Este artículo es uno de lo más anarquistas y negativos de la contratación de los trabajadores y empleados de los medios de comunicación, en vista de que le da carta abierta al propietario del medio a imponer sueldos de miseria.

“El salario mínimo es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, calculado bajo cualquier forma”.

El salario será estipulado libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

Como podemos darnos cuenta la ley prácticamente protege al periodista profesional, dejando en la indefensión al resto de trabajadores y empleados, llámese secretarias, sonidistas, locutores, disc-jockeys, técnicos, etc., pero es más alarmante aún saber que en la misma ley y su reglamento, faculta para que se violente desde la Constitución, con mayor razón leyes conexas.

Generalmente una estación radial cuando se trata de darse cierto toque de altura o categoría destacan sus respectivos departamentos tales como de producción, noticias, deportes, técnico, pero en la realidad tales secciones especializadas son muy pocas estaciones de radio las que poseen, quedando toda esta infraestructura organizacional en la nada, demostrándose de esta manera la poca importancia que le dan al capital humano del que se sirven.

Además es fácil darse cuenta de la ambigüedad de la ley, pues por un lado permite y por otro prohíbe, lo que quiere decir que no hay uniformidad de criterio el momento de elaborar las disposiciones legales.

Con la finalidad de aclarar de mejor manera todo lo relacionado a las situaciones adversas que en nuestro país enfrenta la clase laboral me parece importante añadir lo que recoge el Dr. José Luís Endara en su texto Derechos Fundamentales Específicos en Materia Laboral y la Organización Internacional de Trabajo:

1.5.2 Preceptos laborales establecidos en el Título XIII del Tratado de Paz de Versalles

- 1) El derecho de asociación de trabajadores y empleadores.
- 2) El pago de los trabajadores que asegure un nivel de vida conveniente, vinculado a la época y al país.
- 3) La adopción de la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- 4) La adopción de un descanso semanal mínimo de 24 horas.

- 5) La supresión del trabajo de niños.
- 6) El principio del salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual
- 7) Condiciones del trabajo y trato económico equitativo para los trabajadores que residan legalmente en un país.
- 8) Cada Estado debe organizar un servicio de inspección para hacer respetar las normas laborales para trabajadores de ambos sexos.

1.5.3 REMUNERACIONES

- Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y quienes no lo apliquen estarán sujetos a sanciones apropiadas.

En la determinación del nivel del salario mínimo debe incluir las necesidades de los trabajadores y de su familia, atendiendo al nivel general de salarios en el país respectivo, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, factores económicos, niveles de productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

1.5.4 Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo: Convenio 81 (1947, Inspección del Trabajo, modificado por Protocolo de 1995)

El sistema de Inspección estará encargado, entre otros aspectos, de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, en materias de horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores, facilitar información técnica y asesorar a empleadores y a trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

1.5.5. Derecho al Trabajo

Según el Art. 33 de la Constitución Política del Ecuador señala “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a la persona trabajadora el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

1.5.6 Normas Fundamentales del Trabajo.- Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.

3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.

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

6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.

8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley...”

El artículo 33 de la Constitución, resulta en la práctica una fuente de grandes desafíos para los Gobiernos de turno puesto que protege una gama de derechos respecto de la calidad y condiciones de la relación laboral.

Indiscutiblemente que se trata de una aclaratoria importantísima para el Derecho Laboral, que necesita ser tomada muy encuentra al momento de crear las leyes y aplicarlas, para que exista una verdadera justicia social y laboral.

CAPITULO II

2.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS RADIOS ÉLITE, LATACUNGA Y NOVEDADES OBJETO DE ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes.

Estas estaciones radiales, son de las más importantes dentro de la ciudad de Latacunga, por la labor desplegada a favor de la comunidad, cada una de ellas con una trayectoria que superan fácilmente los veinte años de haber sido fundadas y considerando que de acuerdo a lo extenso de su programación, deben contar con un número significativo de empleados y trabajadores, además los mencionados medios de comunicación también laboran durante el fin de semana; es decir, de lunes a domingo

2.1.2 Reseña Histórica.

En la ciudad de Latacunga, hablar de la radiodifusión, es remontarse allá por los años cuarenta, tiempos de los albores de las primeras transmisiones, las cuales empíricamente hizo las primeras pruebas un ciudadano de procedencia italiana de apellido Marconi, el mismo que logró que momentáneamente en los receptores de los domicilios de algunos latacungueños se escuchara una corta transmisión en onda larga o más conocida como amplitud modulada.

Estas pruebas las hizo en compañía y colaboración de los Hnos. Víctor Hugo (+), Héctor Rodrigo (+), Eladio (+) y Segundo Vicente Muñoz Hinojosa, ciudadanos

latacungueños entusiastas y estudiosos del mundo de la electrónica, quienes tomando el reto de darle a Latacunga una estación de radio, continuaron con las investigaciones y pruebas, apoyándose en literatura extranjera, pero en idioma inglés, lo cual naturalmente dificultaba su comprensión, sin embargo con mucha persistencia y cientos, quizás miles de pruebas un cierto día del año 1944 lograron poner al aire una señal de radio en forma permanente, desde luego su cobertura como era de esperarse era reducida, pero de todas maneras, cabía en los Hnos. Muñoz Hinojosa la gran satisfacción del haber podido construir el primer transmisor de radio en A.M. (amplitud modulada), tarea esta que en esos tiempos solamente estaba reservada a empresas y personas del extranjero, las mismas que poseían un desarrollo mayor en el mundo de las telecomunicaciones, panorama este que aún no ha cambiado.

Esta radio que acababa de nacer (1944), “trabajaba” en forma esporádica, pues era necesario varios elementos adicionales y adecuados para mantener al transmisor encendido durante jornadas más largas, debido a su rápido recalentamiento, por lo que era necesario implementar sistemas de enfriamiento y sobre todo dotarle de una fidelidad, afín de poder “competir” con algunas radios que en ese tiempo ya existían en la ciudad de Quito y que tenían alcance hasta la ciudad de Latacunga, desde luego que en esos tiempos las radios que dominaban el medio eran las colombianas que hasta la presente fecha nos llevan una gran ventaja tecnológica.

Vencidos casi todos los obstáculos la mencionada frecuencia (1.300 Kcls.) modulaba algo de música en un viejo pick up (tocadiscos), por supuesto que los discos eran hechos con un material conocido como carbón y sus dimensiones superaban los 50 y hasta 60 centímetros de diámetro, las emisiones duraban algo así como dos horas diarias, tiempo más que suficiente como para romper el silencio de los hogares latacungueños.

Como se podrá comprender, el aparecimiento de la radio en Latacunga, es fruto del esfuerzo y la investigación de los Hnos. Muñoz Hinojosa, quienes se preocuparon de todo menos del nombre, por esta razón en determinado momento

se lo conoció como la Radio “X”, nombre con el cual se mantuvo hasta adquirir el definitivo que fue Radio Once de Noviembre, nombre que lo dio la ciudadanía mediante su participación directa a través de una encuesta, naturalmente relacionando la fecha histórica de la gesta independentista y que tenga trascendencia en el medio.

Más tarde transcurridos varios años en uno casos y décadas en otros fueron apareciendo nuevas estaciones de radio ya no solo en la ciudad de Latacunga, sino en el resto de la provincia de Cotopaxi, dentro de la cuales podemos citar a las siguientes: Radio Rey (hoy Radio Novedades), Radio Ecos del Pueblo y Libertador, Radio Nuevos Éxitos, Organización Radiofónica de Cotopaxi, Radio Latacunga, Radio El Sol, Nuevos Horizontes, todas ellas en amplitud modulada.

Recién a inicios de la década de los ochenta, aparece en Latacunga la primera radio en Frecuencia Modulada (Radio Elite), de ahí en adelante surgieron muchas otras estaciones tanto en A.M. como en F.M., a tal punto de que el espectro radioeléctrico se encuentre saturado de frecuencias y no exista espacio para nuevas radioemisoras.

Se completa el sistema comunicacional, en lo que a frecuencias se refiere con la aparición de la televisión, que actualmente la provincia cuenta con tres canales en este sistema audio visual.

Con esta breve reseña caracterizo el lugar donde se va a desarrollar la investigación acerca del tema “Estudio de las Condiciones Actuales de Contratación de los Empleados y Trabajadores de las Radio Elite, Latacunga y Novedades, para modelar una propuesta jurídica alternativa, ajustada a la realidad nacional”

Si bien es cierto, la radiocomunicación ha sufrido constantes cambios tecnológicos, introduciendo a su equipamiento sofisticados sistemas, afín de mejorar constantemente su calidad y de esta manera ofrecer un buen producto, en

este caso a los oyentes, aunque el verdadero motor de cualquier tecnología siempre será el ser humano, ser éste que en cambio no ha merecido la misma atención por parte de los gerentes o propietarios de los medios de comunicación, como si los equipos tuvieran la capacidad o tecnología suficiente para prescindir del talento humano, no eso no es posible, siempre será necesaria la mano del hombre, por el mero hecho que es él quien las creó.

En relación al elemento más importante de toda esta actividad indiscutiblemente es el ser humano, debemos manifestar que en todo este proceso de iniciación y desarrollo de la radiodifusión se han dado situaciones bastante suigeneris, especialmente en los inicio, ya que era un verdadero honor y privilegio tener la oportunidad de dirigirse a una colectividad a través de un micrófono, en estas circunstancias el dueño del medio radial salía favorecido en vista del interés por “trabajar” de muchos ciudadanos, que desde luego como se puede entender no lo hacían por una remuneración, sino por el honor de pertenecer a un medio de comunicación.

Con el pasar del tiempo poco a poco se fue constituyendo en una verdadera profesión, aunque la parte económica no haya caminado al mismo ritmo, con la profesionalización y el avance tecnológico, aparte de la proliferación de los medios de comunicación, podría decirse que se convierte en una actividad económica atractiva; pero siempre con una enorme desventaja para el trabajador, por lo que hemos manifestado anteriormente.

Es lamentable manifestar que esa condición de “gratuidad laboral”, para una aplastante mayoría a nivel nacional aún no ha pasado, lo que quiere decir que el empleado o trabajador de radio, prensa o televisión sigue siendo explotado sin que se avizore una pronta solución a su precaria situación económica

Debemos recordar lo que quedó señalado en el Primer Capítulo de este trabajo investigativo que los gerentes, propietarios o representantes legales de los medios de comunicación colectiva, prefieren “arrendar” un espacio a la primera persona

que les ofrezca pagar por el mencionado espacio, entonces como se puede colegir, el trabajador tiene que pagar por trabajar, cuando lo lógico es que el medio como tal asuma la responsabilidad laboral frente a sus colaboradores, desde luego aquí aparece la figura que ahora para los medios es la mas cómoda y de moda: la producción independiente o la coproducción, situación ésta que al empleador le exime de responsabilidades laborales, pero lo grave está que a la hora de la verdad resulta que no tiene ni un solo empleado.

Desde ese punto de vista arrancamos para conocer si ese “descuido” se ha reflejado también en los ingresos económicos de quienes laboran o trabajan en los diferentes medios de comunicación, generando en esta ocasión una investigación, que nos permita determinar con acierto la verdadera situación contractual de los empleados y trabajadores de esos medios.

2.2 Metodología Aplicada.

Cabe destacar que para el trabajo de investigación se recurrió a la investigación descriptiva, por cuanto permitió describir la situación actual de los medios de comunicación que han sido objeto de la investigación.

En necesario manifestar que la propuesta investigativa empleo un diseño no experimental por cuanto no existió manipulación de variables, llevando a cabo el trabajo investigativo en base a los procesos existentes en dichos medios de comunicación. De igual forma se puede manifestar que es una investigación de campo, por cuanto se ha levantado la información desde el espacio considerado para el proceso investigativo; y, para la obtención, tabulación y representación se ha utilizado la estadística descriptiva.

Para poder alcanzar el objetivo de la investigación se ha recurrido al método inductivo – deductivo con una relación directa con los involucrados, para posteriormente realizar el respectivo análisis y así poder determinar la verdadera realidad de la relación laboral de los medios de comunicación.

Finalmente se empleó las técnicas de la encuesta y entrevista personal con los directamente involucrados en el quehacer radial (Gerentes de radios, propietarios, locutores, sonidistas, periodistas, reporteros, secretarias, técnicos, servicios generales, etc.) y laboral (Ministerio del Trabajo y Empleo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Juzgado del Trabajo de Latacunga)

En el siguiente cuadro se detallan los involucrados en el trabajo de investigación:

Nº	INVOLUCRADOS	FRECUENCIA	%
1	Gerentes Radios	3	13.63
2	Trabajadores Radio	15	68.18
3	Ministerio Trabajo	1	4.54
4	I.E.S.S.	2	9.11
5	Juzgado Trabajo	1	4.54
TOTAL		22	100.00

2.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

2.3.1 Análisis e interpretación de la entrevista realizada a la Sra. Directora del Instituto de Seguridad Social de Cotopaxi.

Al momento de la entrevista, nuestra entrevistada lleva al frente de sus funciones dos años y tres meses, la misma que de acuerdo a sus expresiones sabe y conoce de las funciones y atribuciones que tiene el IEES en el campo laboral, para la correcta aplicación de las disposiciones legales que permitan una correcta relación patrono-trabajador.

Dentro de lo más importante no ha manifestado que la institución tiene la obligación de inspeccionar que los patronos deben afiliar a sus empleados, así como también en el cumplimiento de su deber se han realizado inspecciones laborales a los medios de comunicación y que como resultado de esas inspecciones, se ha realizado llamados de atención y citaciones a sus representantes.

Además nos ha manifestado que en la institución si constan contratos de trabajo celebrados entre los medios de comunicación con sus empleados y trabajadores.

Lo que no se han recibido son demandas laborales en su dependencia, pero en cambio fue muy enfática en señalar que aproximadamente existe un 80% (ochenta por ciento) de los medios de comunicación de Cotopaxi que no han obtenido el número patronal.

- Luego de conocer las declaraciones de la Sra. Directora del IESS, podemos darnos cuenta claramente que no aplica en forma completa las deposiciones y atribuciones que como institución debería ejecutar el IESS, si bien es cierto se inspecciona, se llama la atención o se cita a los representantes de los medios de comunicación, en cambio se comete un error gravísimo al permitirles o no obligarles a que obtengan el número patronal, acción esta que sin lugar a dudas permitiría que se beneficien todos quienes en calidad de trabajadores, laboran en los medios de comunicación.
- Que la mayoría no hayan obtenido el número patronal si es muy preocupante, toda vez que existen medios de comunicación que tienen cinco, diez, veinte o más años e incluso fácilmente superan los cincuenta años de fundación, no cumplan con las leyes laborales es porque las autoridades de control **lo han permitido**, por lo tanto no es un problema de la actual administración del IESS, sino que históricamente existe un total descuido y lo que puede resultar aún más grave una especie de **complicidad** en virtud de que si el o la funcionaria de turno obliga al cumplimiento de la ley, inmediatamente el medio de comunicación toma las respectivas represalias ante el funcionario a través de sus noticieros, llegando inclusive a la persecución, por haber cometido el pecado de exigir la afiliación de los empleados
- En muchas ocasiones se ha manifestado que la falta de personal ha sido el punto neurálgico para cumplir oportunamente con las inspecciones, pero considero que eso no es motivo para que de esa manera se continúe con el incumplimiento por parte del patrono.

Conclusión.- La autoridad competente debe poner mayor atención y coordinadamente con otras autoridades aplicar correctamente las disposiciones legales a fin de disminuir la contratación fraudulenta.

2.3.1.2 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Asistente Administrativo del IESS Cotopaxi.

Por considerar un aporte valioso a nuestro trabajo investigativo hemos realizado la presente entrevista con un funcionario que al momento tiene treinta y dos (32) años de servicio, por lo tanto se constituye un verdadero conocedor de la problemática laboral de la provincia; sin embargo sus declaraciones no difieren prácticamente en nada con las realizadas por la Sra. Directora.

De las dos entrevistas realizadas a personeros del IESS la única diferencia existe en relación a la existencia de demandas laborales ante la institución, pues para la directora no existe, mientras que para el Asistente Administrativo si existen, por lo demás no hay diferencia.

De acuerdo a lo que hemos podido conocer de las entrevistas anteriores nos da la impresión de que el tema laboral de los medios de comunicación de Cotopaxi no tiene ningún inconveniente, más la realidad no es así, máxime si no existe la voluntad por parte del propietario o representante legal del medio el obtener el numero patronal, significa que lo básico que es la seguridad social es incumplida, peor aún el resto de beneficios sociales.

Por su parte el IESS al no exigir a los medios de comunicación el cumplimiento de lo establecido en las leyes laborales, se convierte como ya lo hemos señalado anteriormente en cómplice; es decir, un delito por omisión, acción de la cual tampoco está libe de responsabilidad el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Inspectoría del Trabajo.

2.3.1.3 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Inspector del Trabajo de Cotopaxi.

La presente entrevista, es clara y determinante, nuestro entrevistado es un funcionario con ocho años de presencia en la institución, reconociendo que en su dependencia si existen contratos de trabajo celebrados entre los medios de comunicación y sus colaboradores, así como también haber recibido demandas laborales de los empleados de radios, haber llamado la atención a los propietarios de los medios, de igual manera reconocer haber mediado o solucionado conflictos laborales entre trabajadores y medios de comunicación.

Lo que ha dejado de hacer de acuerdo a las declaraciones de nuestro entrevistado, es la inspección laboral a los medios de comunicación.

El cumplimiento de las responsabilidades de las instituciones en el contexto social, puede marcar la diferencia entre lo positivo y lo negativo, en este caso al no haber realizado las inspecciones laborales a los medios de comunicación se constituye en un acto negativo que marca la desprotección de los trabajadores y empleados de las radios o medios de comunicación, y por lo contrario le da carta abierta al propietario del medio a seguir violentando los derechos laborales de sus colaboradores.

Seguramente habrá excusas para “justificar” estos incumplimientos tales como principalmente la falta de personal, el mismo que se encargue de la inspección de los medios de comunicación, de alguna manera les asiste la razón, pero nunca se justificará esta falta grave en contra de los trabajadores.

2.3.1.4 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Sr. Juez del Trabajo de Cotopaxi.

Como dependencia encargada de hacer justicia en relación a los conflictos laborales, su representante con muy poco tiempo de servicio y además en calidad de encargado supo señalar que sí se han recibido y tramitado demandas laborales en su despacho, además que existen en el archivo del despacho contratos firmados entre los medios de comunicación y sus empleados.

De la presente entrevista, lo más sobresaliente debemos destacar el criterio profesional del Sr. Juez del Trabajo que considera que existen **vacíos legales** en el Código del Trabajo, especialmente en lo que respecta a los trabajadores de los medios de comunicación, señalando que sería necesario un capítulo aparte que permita una correcta aplicación de la ley en el caso de los comunicadores sociales y periodistas.

2.3.1 Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a los Gerentes de las Radios Élite, Latacunga y Novedades.

Las encuestas se aplicaron a los gerentes de las Radios Élite, Latacunga y Novedades, mediante cuestionarios de preguntas cerradas, siendo las interrogantes las siguientes:

1. ¿Durante la programación diaria, cuántas personas laboran de lunes a viernes?

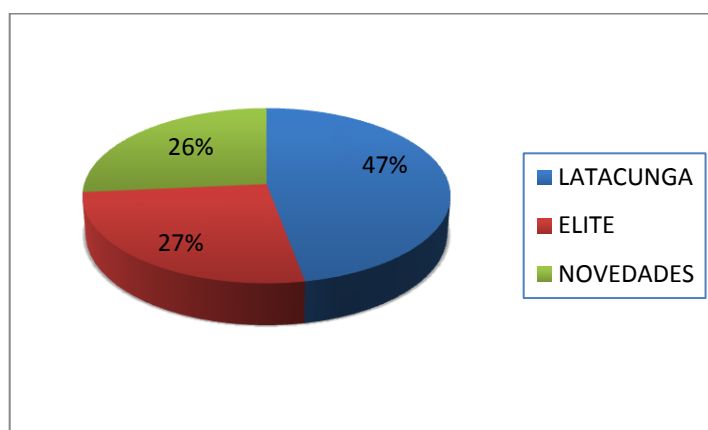
TABLA N° 2.1: NÚMERO TRABAJADORES

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RADIO ÉLITE	9	27%
RADIO LATACUNGA	16	47%
RADIO NOVEDADES	9	26%
TOTAL:	34	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades

REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO N° 2.1: NÚMERO TRABAJADORES



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades

REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El mayor porcentaje (47%) en el campo ocupacional en este caso lo tiene Radio Latacunga, de acuerdo al número, ratificamos que se trata de las emisoras más importantes de la provincia, casi al mismo nivel se encuentran las Radio Élite y Novedades con un porcentaje muy parecido 27% y 26% respectivamente. Debemos recordar que este número de trabajadores son solamente los que laboran de lunes a viernes, existiendo para los días sábados y domingos un número muy significativo de trabajadores que laboran especialmente por horas y todos o casi todos mediante contratos de producción independiente o coproducción, todos estos contratos son verbales, por lo tanto no existe registro de los mismos en ninguna dependencia de control. Aun cuando no se quiera reconocer, inclusive por parte de los mismos trabajadores, el horario del fin de semana está destinado a “cobrar” por el tiempo laborado durante la semana. Consecuentemente, se debe tener mucho más cuidado en la legalización de los contratos laborales.

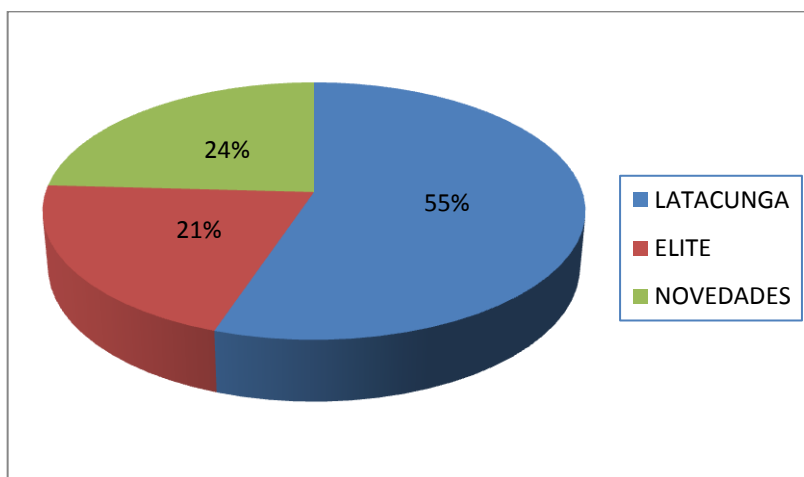
2. ¿Cuántos de sus empleados están afiliados al IESS?

TABLA N° 2.2: AFILIACIÓN IESS

ALTERNATIVA	AFILIADOS	PORCENTAJE
RADIO ELITE	6	21%
RADIO LATACUNGA	16	55%
RADIO NOVEDADES	7	24.%
TOTAL:	29	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO N° 2.2: AFILIACIÓN IESS



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Es importante comparar que del resultado de la pregunta anterior, el número de personas que son afiliadas al IESS, disminuye, es decir no todos los empleados reciben los beneficios sociales, lo que significa claramente una violación a la ley laboral.

En el caso del Radio Elite es el 33% que no recibe afiliación al IESS, Radio Novedades en cambio tiene al 26% sin afiliación, el caso de Radio Latacunga no amerita comentario respecto a la afiliación.

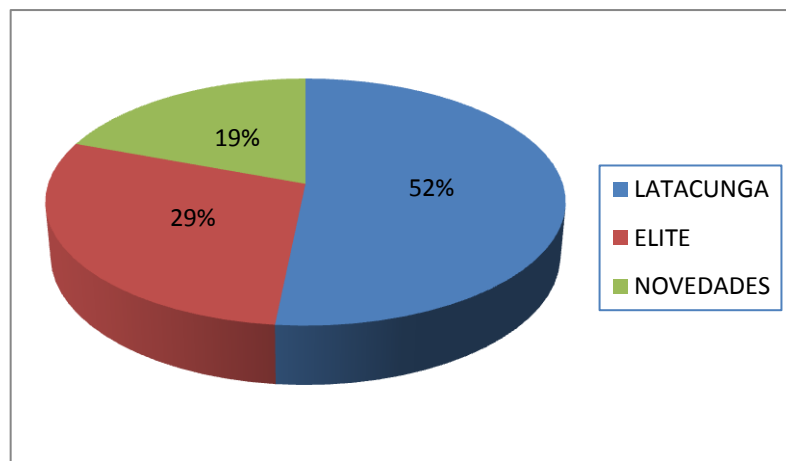
3. ¿Cuántos de sus empleados tienen firmado Contrato de Trabajo?

TABLA N° 2.3: FIRMA DE CONTRATO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RADIO ELITE	9	29%
RADIO LATACUNGA	16	52%
RADIO NOVEDADES	6	19%
TOTAL:	31	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO N° 2.3: FIRMA DE CONTRATO



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los trabajadores, que conocimos inicialmente, solo 31 han firmado contrato laboral, lo que quiere decir que se sigue incumpliendo con los que determina el

Código de Trabajo, quizá tres no signifique mucho en relación al número total (34), pero de todas maneras existe incumplimiento.

Las radios Elite y Latacunga no tienen problema en cuanto a sus contratos, pero Radio Novedades tiene al 33% de su personal sin firma de contrato.

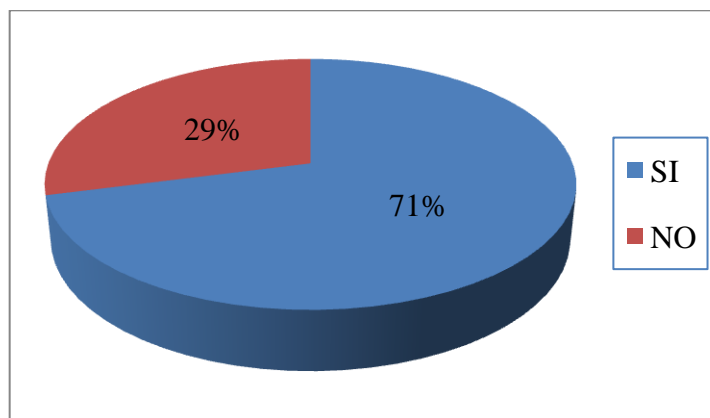
4. ¿Los contratos de trabajo han sido debidamente legalizados en la Insectoría del Trabajo de Cotopaxi, Juzgado del Trabajo de Cotopaxi, no legalizado?

TABLA N°2.4: INSCRIPCIÓN CONTRATOS

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	71%
NO	9	29%
TOTAL:	31	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.4: INSCRIPCIÓN CONTRATOS



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 29% de los contratos de trabajo celebrados entre los medios de comunicación y sus trabajadores no han sido inscritos debidamente ante la autoridad respectiva.

Posteriormente conoceremos algo más concreto en relación a la inscripción de los contratos, pues con la investigación determinaremos con mayor precisión varios de los temas que se han planteado respecto de la situación laboral de los trabajadores y empleados de los medios de comunicación, ya que existen datos que realmente no concuerdan, considerando que los mismos han sido consignados por sus gerentes y representantes legales.

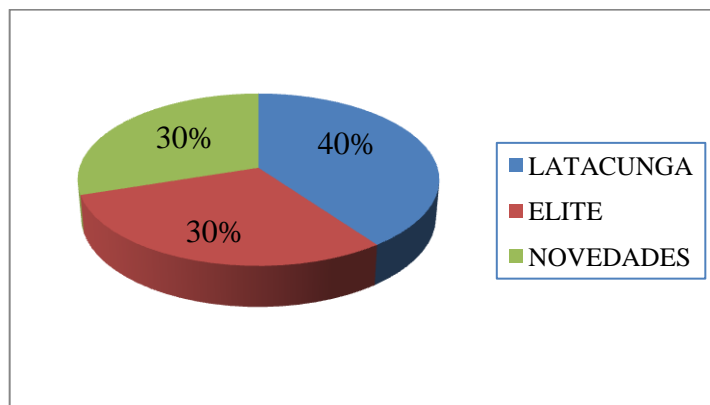
5. ¿Cuántas personas trabajan en la modalidad de coproducción y/o producción independiente?

TABLA N° 2.5: PRODUCCIÓN INDEPENDIENTE

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RADIO ELITE	3	30%
RADIO LATACUNGA	4	40%
RADIO NOVEDADES	3	30%
TOTAL:	10	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO 2.5: PRODUCCIÓN INDEPENDIENTE



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Estos resultados nos dejan ver claramente que el número de personas que no tienen ninguna relación laboral con los medios es altísimo, por cuanto representa el 29.23% de los que si son declarados como trabajadores; es decir, no tienen afiliación al Seguro Social, no gozan de vacaciones, no reciben las compensaciones salariales, etc., en definitiva son únicamente fuente de ingreso para el patrono.

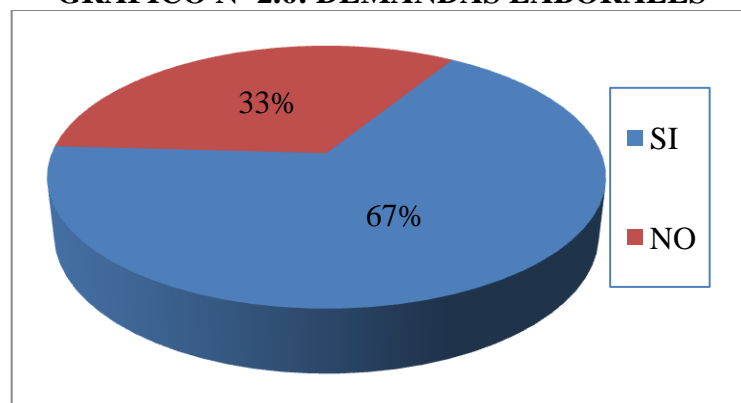
6. ¿Ha tenido durante su función como Gerente o Administrador de la radio demandas laborales?

TABLA N° 2.6: DEMANDAS LABORALES

ALTERNATIVA	DEMANDA	PORCENTAJE
SI	2	67%
NO	1	33%
TOTAL:	3	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO N° 2.6: DEMANDAS LABORALES



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los datos recogidos se determina que si existen demandas laborales en un 67%, pero estos datos son como actual Gerente o Director, por lo tanto no hay que descartar que antes de la gestión de los actuales administradores no hayan existido efectivamente demandas laborales ante los medios que nos ocupa.

Además al ser la radio, la prensa y la televisión un círculo reducido, el trabajador, comunicador o periodista prefiere no denunciar incumplimientos laborales por temor a perder su trabajo y si lo hace simplemente se le cierran las puertas de los demás medios y consecuentemente le diría adiós a su ilusión de laborar en un medio de comunicación y tener una vida digna para él y su familia.

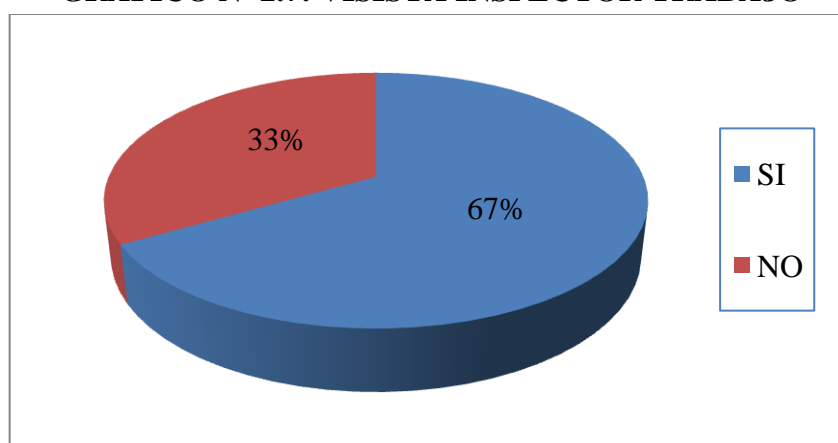
7. ¿Alguna vez fue visitado por el Inspector del Trabajo

TABLA N° 2.7: VISITA INSPECTOR TRABAJO

ALTERNATIVA	VISITAS	PORCENTAJE
SI	2	67%
NO	1	33%
TOTAL:	3	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
 REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO N° 2.7: VISITA INSPECTOR TRABAJO



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
 REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El dato consignado es medianamente alentador y tendiente a entender de que si se cumple la ley si es que realmente así ha sucedido, pero en la entrevista alcanzada con el Sr. Inspector del Trabajo y que la hemos reseñado en líneas anteriores es muy claro y contundente de que no se han realizado inspecciones a los medios de comunicación, por lo que nos quedan serias dudas de la veracidad de la información

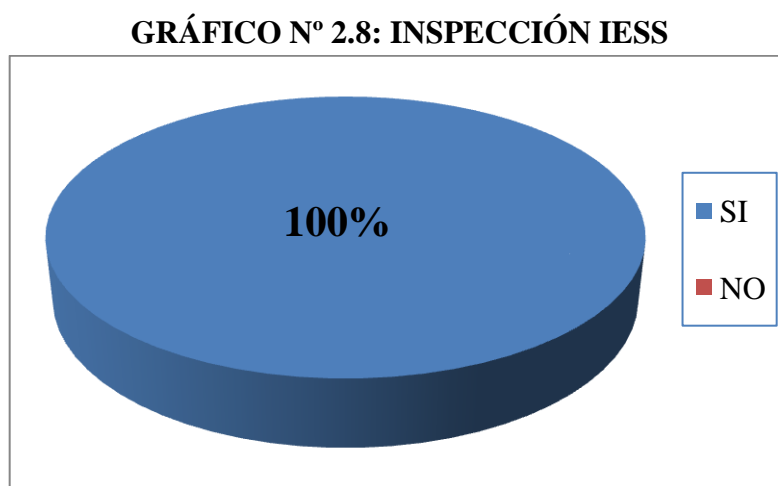
Con lo dicho, únicamente Radio Latacunga estaría apegado a la realidad.

8. ¿Ha recibido inspecciones por parte del IESS?

TABLA N° 2.8: INSPECCIÓN IESS

ALTERNATIVA	INSPECCIÓN	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL:	3	100%

FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova



FUENTE: Gerentes de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La actividad de control por parte del I.E.S.S. según los Gerentes, se cumple al 100%, pero una cosa es controlar y otra ejecutar las acciones y atribuciones de las que está revestido la institución aseguradora.

Esta actividad de control realizada por el IESS debería arrojar como resultado lógico 0% de trabajadores sin afiliación.

2.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS RADIOS ELITE, LATACUNGA Y NOVEDADES

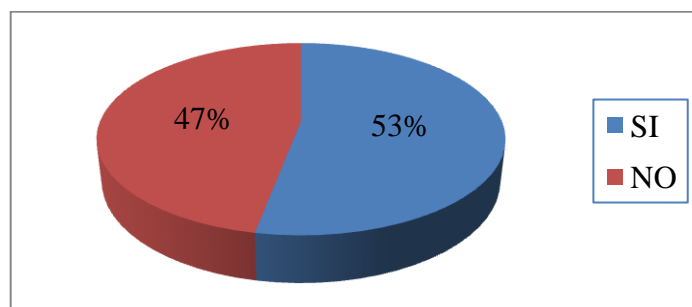
1. ¿Tiene firmado contrato de trabajo?

TABLA N° 2.9: CONTRATO FIRMADO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	53%
NO	7	47%
TOTAL:	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
 REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO N° 2.9: FIRMA CONTRATO



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El porcentaje de trabajadores que no firman contrato (47%) es elevado, y contrastan alarmantemente con los datos otorgados por los gerentes. Mientras los empleados en un 53% afirman que si han firmado; en cambio los empleadores aseguran que lo han hecho un 90%.

Estos desfases, simplemente son producto de la falta de organización de los medios de comunicación y que de a poco se las está notando con el desarrollo de la investigación.

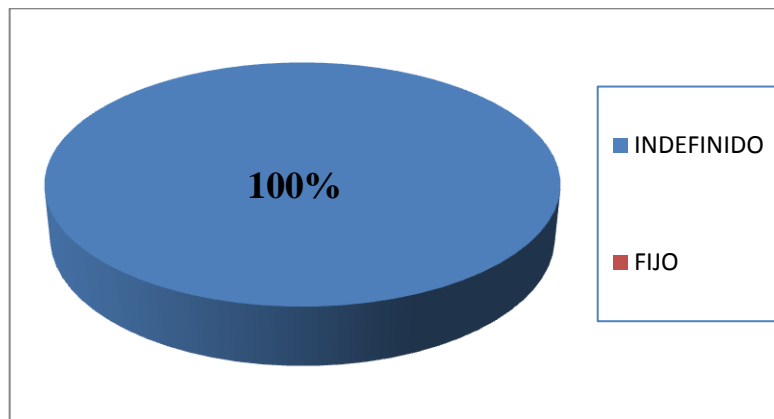
2. ¿Qué tipo de contrato tiene firmado?

TABLA N° 2.10: TIPO DE CONTRATO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TIEMPO FIJO	0	0%
INDEFINIDO	8	100%
TOTAL:	8	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO N° 2.10: TIPO DE CONTRATO



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Pese a que varios de los encuestados no tienen firmado contrato de trabajo, tampoco tienen tiempo de finalización y en este tipo de contrato están sumados todos (100%). Al parecer por la naturaleza del trabajo que desempeñan los que laboran en los medios de comunicación hace que los contratos sean de carácter indefinido, de hecho existen trabajadores que superan los diez y hasta los veinte años de servicio, por lo tanto sus contratos se han convertido en indefinidos.

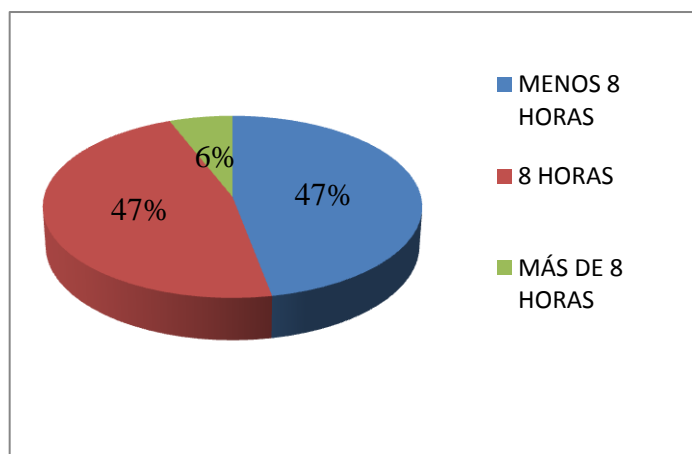
3. ¿Cuántas horas le dedica diariamente a su trabajo?

TABLA N° 2.11: HORAS DE TRABAJO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOS DE 8 HRS.	7	47%
8 HORAS	7	47%
MÁS DE 8 HORAS	1	6%
TOTAL:	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO N° 2.11: HORAS DE TRABAJO



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El horario de trabajo en casi la mitad de los encuestados(47%), es el normal; es decir cumplen las ocho horas diarias, lo que los convierte en beneficiarios de todos los servicios sociales del trabajador, por otro lado en cambio se nota que existe casi la mitad (47%) de los encuestados que no trabajan las ocho horas diarias.

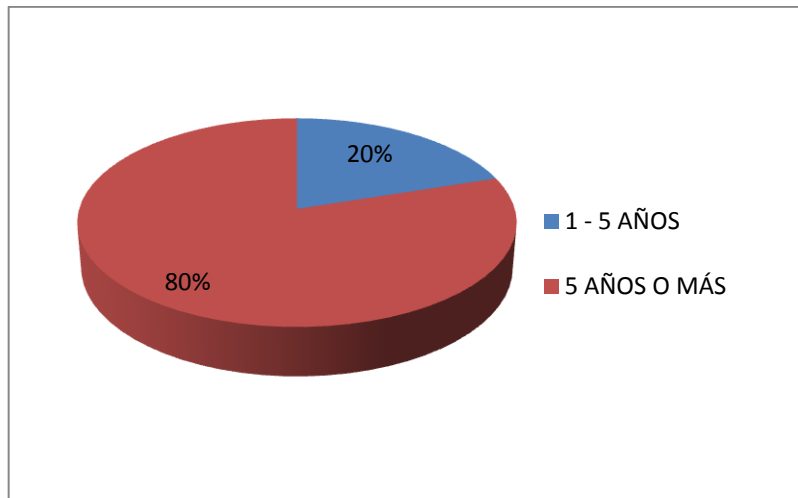
4. ¿Qué tiempo lleva laborando en su actual trabajo?

TABLA N° 2.12: TIEMPO DE TRABAJO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 – 5 AÑOS	3	20%
5 AÑOS O MÁS	12	80%
TOTAL:	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO N° 2.12: TIEMPO DE TRABAJO



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Resulta saludable por decir lo menos saber que la gran mayoría de los actuales empleados de los medios de comunicación motivo de nuestra investigación, se mantengan en sus puestos de trabajo, lo que puede traducirse que la situación laboral es buena o por lo menos estable.

De alguna manera el tener un 80% con un tiempo de servicio de más de 5 años podemos decir que existe un ambiente favorable para los trabajadores y trabajadoras.

5.- ¿Su remuneración es el básico, mayor o menor?

TABLA 2.13: REMUNERACIÓN

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BASICO	8	53%
MAYOR	1	7%
MENOR	6	40

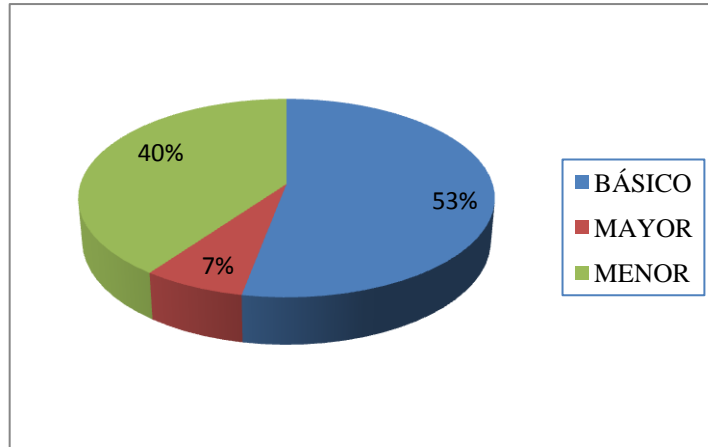
TOTAL

15

100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO 2.13: REMUNERACIÓN



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Para el presente análisis hay que tomar muy en cuenta que de los 8 trabajadores que perciben el sueldo básico, 5 pertenecen a Radio Latacunga (35%), que es una radio que está regentada por la Curia Diocesana por lo tanto de alguna manera se puede interpretar que se trata de una organización muy seria. El 40% se encuentran en situación de explotación.

Nuevamente debemos señalar que por las características de la función que desempeñan los diferentes trabajadores en los medios, puede desprenderse o justificarse que sus remuneraciones no alcancen al salario mínimo vital. Los resultados indiscutiblemente que ameritan una inmediata intervención de las autoridades encargadas del control laboral.

6.- ¿Se encuentra afiliado al IESS?

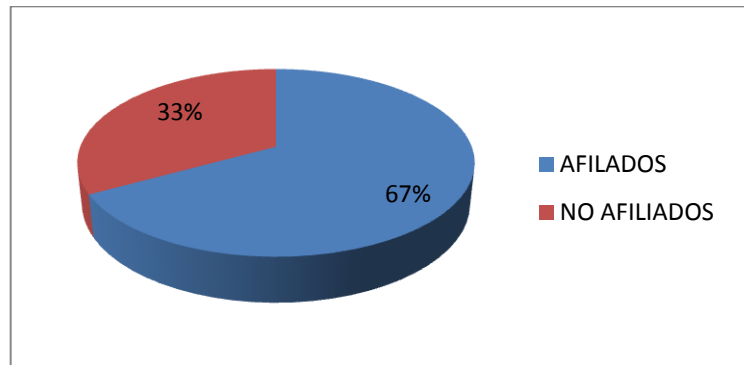
TABLA 2.14: AFILIACIÓN IESS

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	67%

NO	5	33%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRAFICO 2.14: AFILIACIÓN IESS



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Pese a tener contrato firmado e inscrito en varios casos, la afiliación por parte del patrono para con sus empleados no se cumple a cabalidad. El 33% significa que la tercera parte de los trabajadores radiales están desprotegidos.

Como se puede notar la secuencia de los datos consignados por los entrevistados van arrojando una serie de incongruencias que no permiten tener un visión clara y precisa de la situación laboral de los empleados de los medios de comunicación.

7.- ¿Recibe la décima tercera y cuarta remuneración?

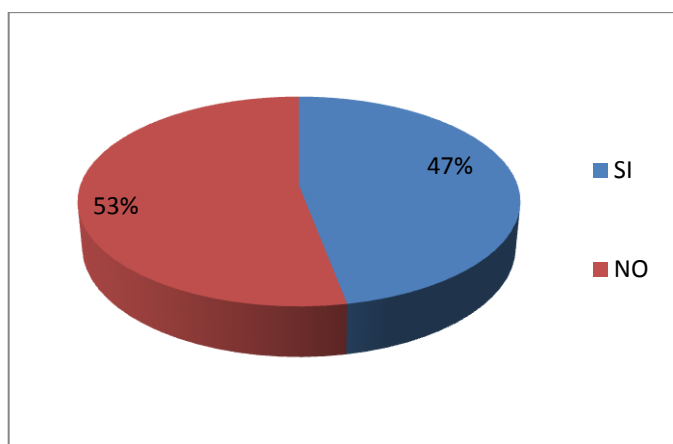
TABLA 2.15: RECIBE XII Y XIV SUELDOS

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-------------	------------	------------

SI	7	47%
NO	8	53%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.15: XII Y XIV SUELDOS



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Una vez más es la mayoría (53%) de los trabajadores que no reciben otro de los beneficios sociales como son la décimo tercera y décima cuarta remuneraciones que por derecho les asiste.

Por momentos no se puede comprender cómo es posible que se permita tanto incumplimiento a las leyes laborales ecuatorianas.

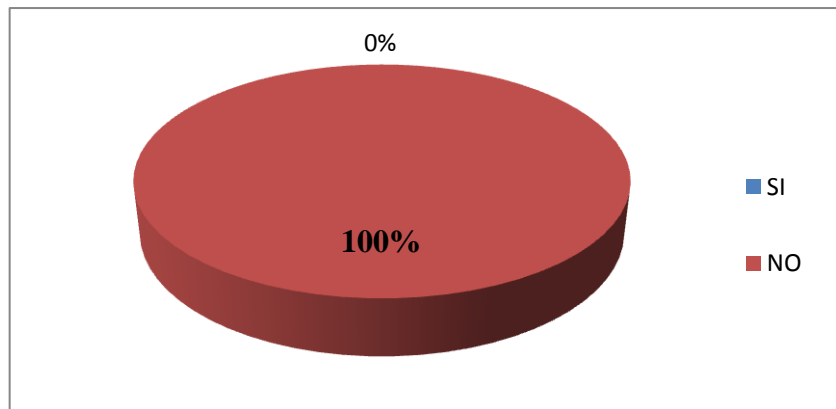
8.- ¿Participa de las utilidades de la empresa?

TABLA 2.16: UTILIDADES

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	15	100%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.16: UTILIDADES



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El porcentaje, 100% creo que nos deja más allá que claro el panorama de cómo se lo trata al trabajador de radio.

De acuerdo a la concesión otorgada por Estado Ecuatoriano se desprende que Radio Novedades y Radio Élite son emisoras comerciales con fines de lucro, por lo tanto generan ingresos económicos con los anuncios publicitarios; Radio Latacunga, si bien es cierto es una emisora Comunitaria, no es menos cierto que también emite dentro de su programación diaria publicidad que le genera igual que las dos anteriores ingresos económicos y consecuentemente alguna utilidad, la misma que obligatoriamente debe ser participada con sus trabajadores.

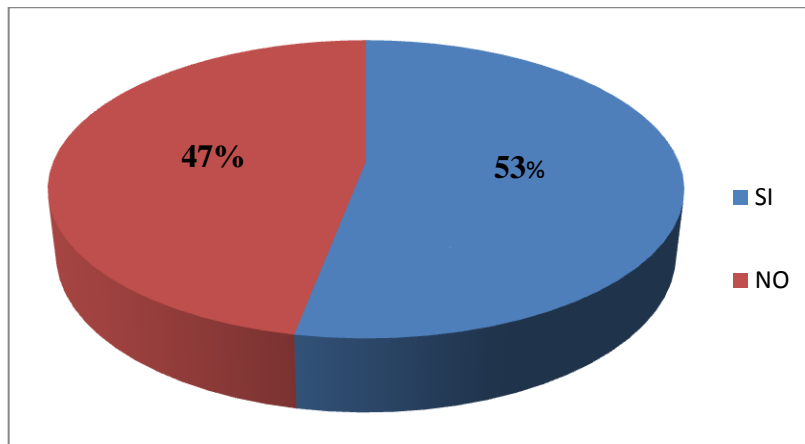
9.- ¿Goza de vacaciones anuales?

TABLA 2.17: VACACIONES

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	53%
NO	7	47%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.17: VACACIONES



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados es muy fácil colegir que casi la mitad de los trabajadores (47%) no acceden a sus vacaciones que por ley les corresponde, constituyéndose esta situación en otra clara violación a sus derechos por parte de los propietarios de los medios de comunicación.

Tampoco en este caso se conoce que si no goza de vacaciones, tampoco es retribuido económicamente por no gozar de sus vacaciones.

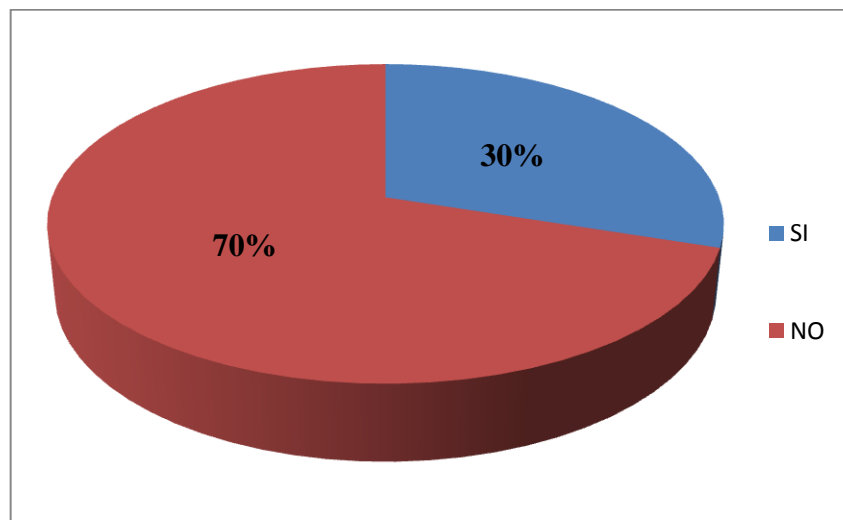
10.- ¿Recibe el pago de horas extraordinarias y suplementarias?

TABLA 2.18: HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	30%
NO	11	70%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.18: HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Si el 30% recibe el pago de horas extraordinarias y suplementarias, seguramente es porque se lo han ganado, los demás no amerita dicho pago.

Extraordinariamente si existen casos en los que los trabajadores de los medios de comunicación si pueden laborar más horas de las que les corresponden cuando se dan o se han dado sucesos que ameritan una continuidad en la información y consecuentemente con su trabajo. Del pago o no de esas horas trabajadas ya corre de cuenta del empleador y su responsabilidad.

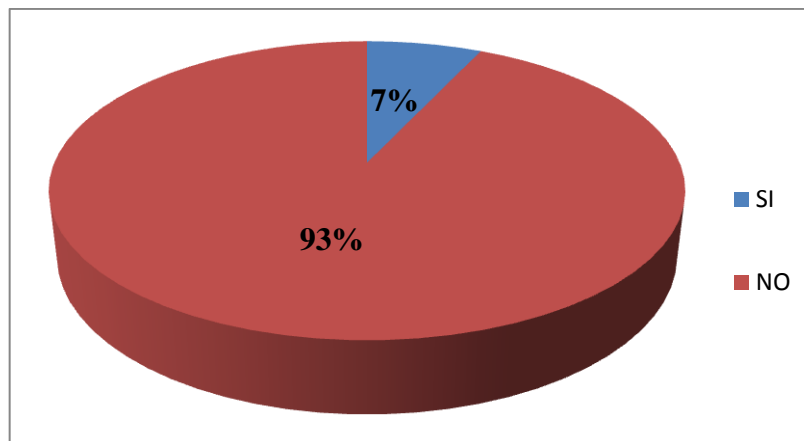
11.- ¿Ha reclamado alguna vez sus derechos laborales ante alguna autoridad?

TABLA 2.19: RECLAMOS LABORALES

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	7%
NO	14	93%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

GRÁFICO 2.19: RECLAMOS LABORALES



FUENTE: Trabajadores y Empleados de Radios Elite, Latacunga y Novedades
REALIZADO POR: Gino Muñoz Cartagenova

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los quince encuestados apenas uno ha reclamado sus derechos laborales por la vía legal, lo que significa que apenas representa un 7%.

Con lo analizado anteriormente, resulta ilógico que no existan más reclamos por parte de los trabajadores debido a la serie de incumplimientos de los que son objeto o acaso desconocen cuáles son sus derechos. Posiblemente la falta de fuentes de trabajo puede ser otra de las causas para no reclamar los derechos, pues

es necesario conservar su puesto de trabajo. Un reclamo le pone al trabajador al filo del despido.

2.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

2.8.1. CONCLUSIONES

Considerando que el trabajo es el sustento del individuo y su familia, la aplicación correcta de las disposiciones legales debe ser prioritaria por parte de las autoridades encargadas de su control y cumplimiento, no hacerlo como lo hemos señalado anteriormente, simplemente se convierte en un delito por omisión, es decir se incrementa la larga cadena de inequidades legales en el país.

El tema laboral respecto de los medios de comunicación, no solo en los que nos han servido como referencia en el presente trabajo investigativo, sino en la generalidad en el país presentan serias falencias el momento de reconocer los derechos laborales de sus trabajadores y empleados, por ello me permito realizar las siguientes conclusiones:

- Claramente se puede determinar que los medios de comunicación en su gran mayoría no tienen un organigrama estructural que permita establecer categorías y consecuentemente niveles de ingresos económicos de acuerdo a sus títulos, capacidad y destrezas.
- Los datos proporcionados por los gerentes no coinciden con los que manifiestan los trabajadores, pues existen claras diferencias entre lo primero con lo segundo.
- En casi todas las preguntas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación existen porcentajes altos que demuestran que el patrono no está cumpliendo con sus empleados.

- La falta de un efectivo control e inspecciones oportunas y periódicas por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Inspectoría del Trabajo, coadyuvan para que se mantengan estos atropellos a los derechos de los trabajadores.
- El temor a perder su puesto de trabajo y quedarse sin su fuente de ingresos hace que el trabajador se “resigne” a laborar en condiciones de explotación, pues lo que si lo tiene bien claro es que si reclama sus derechos, simplemente corre el riesgo de ser despedido, con el agravante de que si lo hace, se le cierran las puertas en los demás medios de comunicación, porque para ese efecto si funciona la comunicación.
- De todo esto tampoco sale bien librado el Servicio de Rentas Internas, ya que es la institución llamada a exigir la exhibición de los documentos que transparentes el movimiento económico de los medios de comunicación, cómo es posible que ninguna empresa comunicacional declare utilidad, seguramente se trata de otra de las argucias de los empleadores.
- Si la Constitución de la República es garantista de los derechos sociales no se entiende cómo se permite tanta explotación de este importantísimo grupo de ecuatorianas y ecuatorianos, seguramente algo está fallando o no existe la voluntad para poner fin a todo esto.
- De la investigación realizada se desprende que un trabajador que labora de lunes a viernes para su patrono, y tiene un turno el fin de semana generalmente lo hace para “pagarse” su salario; es decir, no tiene sueldo y por lo contrario resulta que tiene que pagar para trabajar.

2.8.2 RECOMENDACIONES

- Es imprescindible que **debe haber** un control riguroso por parte del IESS y de la Inspectoría del Trabajo hacia los medios de comunicación, pues como se lo

ha demostrado existe un alto grado de incumplimiento con las leyes laborales claramente provocado por esta falta de control.

- Es necesario una reforma legal que proteja eficientemente a los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación.
- El Estado como propietario del espectro radioeléctrico así como exige la presentación de los estudios técnicos para proceder a la concesión y la consecuente firma del contrato, también **debe obligar** la presentación de la apertura del número patronal en el IESS, pues es de suponerse que el futuro medio de comunicación deberá contratar personal para su funcionamiento.
- Solo estableciéndose alguna **limitación legal, se podrá evitar** la utilización de mecanismos ficticios en la contratación entre trabajadores y representantes de los medios de comunicación. Tales como los contratos de producción independiente o coproducción que no hacen otra cosa que disfrazar la relación laboral, siendo esta una actitud coercitiva del propietario del medio de comunicación.
- **Deben desaparecer** en forma definitiva las actitudes proteccionistas de parte del sector encargado de hacer cumplir las leyes laborales, dejando de lado el temor que existe si se “atreve a tocarle” a un medio de comunicación por las retaliaciones y agravios que en su contra lo puede realizar el medio de comunicación, haciendo mal uso de la libertad de expresión, que por cierto también merece sanción por parte del Consejo Nacional de Telecomunicaciones.
- Es necesario que los trabajadores de los medios de comunicación se instruyan y conozcan de los derechos que les asiste como empleados, para lo cual **deben ser capacitados** por los organismos de control.
- El país y la clase trabajadora, necesitan de un **Código de Procedimiento Laboral**.

CAPITULO III

3.1. PROPUESTA

3.2 TÍTULO

REFORMA DEL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Siendo la Constitución de la República del Ecuador, garantista de los Derechos de los ciudadanos, de los Derechos Humanos, del buen vivir y comprometida con el desarrollo armónico de sus habitantes, entonces es justo y necesario que ésta sea aplicada correctamente y sin distingo de ninguna naturaleza, como así lo proclama en el Art. 3; visto de esta manera, no se alcanza a comprender el porqué de tantas desigualdades no solo en lo económico sino en el comportamiento gubernamental hacia los gobernados, mientras a unos sectores o ciudades se les dota de toda clase de infraestructura, en cambio existen sectores que reciben muy poco o ningún beneficio del Estado.

Generalmente las leyes de menor jerarquía, también presentan sus deficiencias al momento de aplicarlas, por ello en el presente trabajo de investigación nos hemos preocupado sobre el tema laboral, y específicamente de la realidad de los trabajadores y empleados de los medios de comunicación, tomando en cuenta que los problemas no solo son de las Radios investigadas, ni solo Cotopaxi, lamentablemente es un mal nacional, por ello es necesario que se modifique el Código Laboral en lo que respecta a los trabajadores antes mencionados.

Básicamente la desventaja para el trabajador del medio de comunicación, radica en que el momento de contratar con el patrono, gerente o representante legal, no existe ninguna ley que impida o limite a éste último establecer contratos que no le obligan a cumplir para con sus empleados de acuerdo con lo que determina la ley.

Como podemos notar aún existiendo ley esta se incumple, desde luego por la existencia de vacíos en la misma, por ello es necesario legislar de tal manera que se cierren esas brechas o escapes que “legalmente” lo aplica el o los representantes de los medios de comunicación.

Porqué resulta ser legal y de hecho lo son los contratos de coproducción o producción independiente?

1.- Un contrato de coproducción radial, se configura como el de participación, aunque en este caso de por medio no existe ninguna remuneración, sino también podría decirse que es un contrato mixto. Más o menos legal

2.- En cambio el de producción independiente, se trata prácticamente de un “arrendamiento” de un espacio de tiempo en el medio de comunicación por parte de una persona natural o jurídica. Esto es legal

Esta aclaración me permito hacerlo, en vista de evitar confusiones o aparentes contradicciones el momento de plantear el verdadero espíritu de la propuesta y finalidad social de este trabajo investigativo.

Retomando la aparente legalidad de la coproducción o producción independiente es necesario señalar su validez en tanto y en cuanto no se constituyan en la totalidad del

personal que labora en un medio de comunicación. Por lo tanto la idea queda más clara aún, es decir, que el gerente o propietario del medio de comunicación no tiene límite para realizar este tipo de contratos, por eso lo incorrecto e inmoral es que se aplique este “método” con la finalidad de evadir todas las responsabilidades laborales frente a sus trabajadores.

Así visto y detectado el problema, ciertamente que justifica y hace falta que en el Código Laboral Ecuatoriano se modifique especialmente el Art 42, insertando un numeral que delimite en términos de porcentajes la celebración de este tipo de contratos.

A estas alturas del desarrollo alcanzado por los medios de comunicación, no es justo ni ético que no cuenten con ningún empleado en sus nóminas o roles y lo que es más grave que ni siquiera tengan número patronal.

3.3. OBJETIVO:

3.3.1. GENERAL.-

Diseñar una propuesta alternativa jurídica, a través del análisis de la situación laboral para mejorar la situación contractual de los trabajadores y empleados de las radios Elite, Latacunga y Novedades.

Proponer una revisión de las disposiciones laborales en el sector de los medios de comunicación, toda vez que se han detectado innumerables irregularidades en el sistema de contratación laboral de este numeroso grupo de ecuatorianos.

Determinar mediante la investigación la verdadera situación laboral de los empleados y trabajadores de los medios de comunicación.

Mejorar las condiciones contractuales para los trabajadores y empleados de los medios de comunicación y la oportuna aplicación de las disposiciones legales por parte de las autoridades competentes.

3.3.2. ESPECÍFICO:

- Elaborar el proyecto de reforma al Art. 42 del Código del trabajo.
- Socializar el contenido del proyecto en los organismos vinculados al quehacer laboral, profesionales del derecho, trabajadores inmersos en los medios de comunicación.
- Presentar el proyecto de reforma a la Asamblea Nacional así como lo dispone la Constitución.

3.3.4. JUSTIFICACIÓN:

Con la investigación realizada se ha podido determinar la serie de incumplimientos que se han venido dando en la relación laboral entre los trabajadores y empleados de los medios de comunicación, pero estos no se convertirán en eternos si oportunamente se legisla de manera objetiva con la revisión, modificación y/o creación de las leyes laborales, entonces ahí surge efecto la presente propuesta de tesis, afín de que se puedan solucionar y quizá hacer desaparecer este sistema oprobioso de contratación en los medios de comunicación, pues la misma sin lugar a dudas tiene la posibilidad cierta impedir que se continúe con este viejo sistema de explotación laboral.

La presente investigación es el resultado de un trabajo de campo en el que se ha determinado que el problema a ser solucionado es a través de una alternativa jurídica reformando el Código Laboral.

Por medio de esta propuesta se aspira conseguir que de una vez por todas termine la explotación laboral de quienes laboran en los medios de comunicación a nivel nacional.

La propuesta significa la solución o por lo menos una notable disminución a los interminables casos de incumplimientos laborales por parte de los propietarios y/o administradores de los medios de comunicación.

3.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución de la República en su Art. 132, establece que la Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común...”

La misma Constitución en su Art. 134 dispone que “La iniciativa para presentar proyectos corresponde:

5. A las ciudadanas y ciudadanos que están en goce de los derechos políticos...”

6. Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de delegados”.

En cumplimiento de estas normas y de acuerdo al Art. 120 numeral 6 de la Constitución Política del Ecuador que señala como una de las atribuciones de la Asamblea Nacional:

“Expedir, codificar, reformar, derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”; le corresponde entonces a la Asamblea Nacional conocer el proyecto de reforma al Art. 42 del Código del Trabajo, el mismo que deberá ser presentado cumpliendo con todos los parámetros que determina la ley.

3.6. DESARROLLO

INTRODUCCIÓN

Citar o hablar de un medio de comunicación, inmediatamente nos bien la idea de algo complejo, poco conocido o quizá interesante, ciertamente que es así, ya que para su funcionamiento se necesita un complejo sistema de equipos, la participación de muchos profesionales para echar andar esos sistemas, generalmente una buena inversión económica y por supuesto algo importantísimo que no puede faltar en ninguna parte: los trabajadores y las trabajadoras.

El mundo de los medios de comunicación realmente es muy valioso e interesante, en tanto y en cuanto esté rodeado de situaciones normales; es decir dentro del marco legal. Sabido es que los medios de comunicación a través de su función son los portadores del mensaje que primordialmente debe contener un alto sentido de responsabilidad, honradez, moralidad, cultura, educación, capacidad, probidad y bueno muchas otras características, en otras palabras se constituyen en un ejemplo para la comunidad.

En nuestro país lamentablemente no siempre resulta ser cierto todo este panorama que lo acabamos de describir, por lo contrario resultan que los primeros en incumplir las disposiciones legales son los medios de comunicación; por ventura no son todos, pero son la gran mayoría con la complicidad de los periodistas, comunicadores, reporteros, sonidistas, locutores, técnicos, secretarias, etc., que son el verdadero motor de la comunicación, y quizá son ellos mismos los culpables de su actual situación laboral, por

simplemente no organizarse con fines de bienestar común de sus agremiados, pues conocido es que existen un sinnúmero de asociaciones que aglutinan a los trabajadores de los medios de comunicación, pero no es menos cierto que la preocupación mayor de éstos gremios ha sido conseguir de las autoridades de turno el terrenito, la sede, el complejo deportivo o social y algunas otras dádivas, pero nunca se han preocupado como asociación o colegio de la situación laboral de su agremiados o colegas, a tal punto de permitir que los patronos (medios) hagan de ellos lo que quieran y sean utilizados y removidos a su libre arbitrio con o sin razón.

Lo cierto es que ya es hora que esta situación culmine, pero para ello será necesario el concurso valioso y decidido de quienes teniendo la posibilidad de hacerlo cumplan con su cometido.

En el Capítulo II del presente trabajo, se ha determinado claramente luego de la investigación, la alarmante desprotección del trabajador del medio de comunicación, pese a existir legislación para evitar tal situación.

En las radios investigadas no todos tiene firmado contrato de trabajo, de los trabajadores que tiene firmado su contrato de trabajo, estos no han sido en su totalidad inscritos en la Inspección de Trabajo, no cuentan con la afiliación al Seguro Social Obligatorio, no gozan tampoco de sus vacaciones anuales, no reciben ropa de trabajo, tampoco son beneficiarios de las utilidades que generan sus respectivas empresas, las remuneraciones correspondiente a los décimos tercero y cuarto sueldos no son pagadas y ni pensar en algún subsidio familiar.

De todos estos incumplimientos están muy conscientes trabajadoras y trabajadores, pero no hacen nada por remediarlo por lo contrario lo toman como absolutamente normal, pues es una vieja práctica de los medios de comunicación, con el agravante de no poder reclamar ya que de hacerlo, significaría perder su trabajo.

Con estos antecedentes y en base a las formulaciones teóricas que he vertido en mi tesis y para que se concrete todo lo analizado y deje de ser solamente una simple teoría, propongo un Anteproyecto de Reformas al Código del trabajo, que permita la regulación de las condiciones contractuales entre empleadores y trabajadores de los medios de comunicación, evitando la explotación de la fuerza de trabajo por parte de los propietarios, gerentes o representantes legales.

Basado en el trabajo de investigación, el mismo que detecta muchos incumplimientos en el tema laboral, especialmente en lo referente al Art. 42 del Código del Trabajo, se debería presentar a la Asamblea Nacional el siguiente proyecto:

PROYECTO DE REFORMA AL ART. 42 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 325 establece: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Que: La Constitución de la República del Ecuador en los Numerales 1, 2, 3, 4, 5,11 del Art. 326; establece los principios de Derecho al Trabajo, tipificando entre otros:

- 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 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 un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

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

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

Que: La Constitución de la República del Ecuador; con el Art. 327 determina claramente: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”

En pleno ejercicio de sus atribuciones Constitucionales contempladas en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”; expide las siguientes Reformas a la Codificación del Código del Trabajo:

CAPÍTULO IV

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.- Obligaciones del Empleador.- Son obligaciones del empleador:

Añádase el siguiente numeral:

36. Los contratos de coproducción y/o producción independiente celebrados entre los trabajadores o empleados y representantes legales de los medios de comunicación, no excederán del treinta por ciento (30%) del total de trabajadoras y trabajadores del medio de comunicación.

Para la contratación de este 30%, el productor independiente o coproductor, deberá presentar los contratos y afiliaciones de su personal para que sirvan de instrumento habilitante para la suscripción del contrato civil de coproducción, el mismo que requerirá de la aprobación de la autoridad del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política del Ecuador 2008

Código Civil

Código del Trabajo Ecuatoriano

Cevallos Vásquez María Elena, Legislación Laboral; Volumen I. 1998. Pág. 37

Cabanellas de Torres Guillermo Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta

Gómez Escalante José N, Derecho Laboral, Editorial Heliasta, pág. 21

Dra. Chávez de Barrera Nelly, Derecho Laboral Aplicado; agosto 2002.

Dra. Chávez de Barrera Nelly, Manual de Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Universitaria, Ecuador Junio 1990, Págs. 56, 57.

Lic. Zambrano Rodrigo, Legislación Laboral 2008, Edicontab, Ecuador.

Dr. Endara Puga José Luis, Derechos Fundamentales Específicos en Materia Laboral y la Organización Internacional de Trabajo, octubre 2008 - Ecuador

Bolle Robalino Isabel, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Ecuador 1998

Franco Rendón Ducan, derecho Laboral; El Contrato Individual de Trabajo, Editorial U.T.P.L.; Primera Edición, Septiembre 2008.

Consejo Nacional de Trabajo; En La Mira Laboral, Ecuador Septiembre 2008

Salvador Milton, Leyes, Estatutos, Reglamentos y Códigos de Ética; Primera Edición, Editorial Quipus, Quito mayo 2004.

García Manuel Alonso, Curso de Derecho Laboral, Ediciones Ariel, Cuarta Edición, Barcelona, Pág. 302.

González Charry Guillermo, Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá; 1970.

Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008, Subordinación Laboral; Microsoft Corporation.

Microsoft Encarta 2009, Relaciones Laborales, Microsoft Corporation.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

**ENCUESTA DIRIGIDA LOS SRS. GERENTES DE LAS RADIOS: ELITE, LATACUNGA Y
NOVEDADES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**

OBJETIVO: Determinar la situación laboral de los trabajadores y empleados de las radios
Elite, Latacunga y Novedades

INSTRUCCIONES: Se solicita al Sr. encuestado responder con apego a la realidad a cada
una a las alternativas planteadas.

DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: RADIO.....

PERSONA ENCUESTADA:

FUNCIÓN: GERENTE

FECHA: 6 DE JULIO DEL 2010

CUESTIONARIO

1. Durante la programación diaria cuántas personas laboran de lunes a viernes.....
2. Cuántos de sus empleados están afiliados al IESS?.....
3. Cuántos de sus empleados tienen firmado Contrato de Trabajo?.....
4. ¿Los contratos de trabajo han sido debidamente legalizados en la Insectoría del Trabajo de Cotopaxi, Juzgado del Trabajo de Cotopaxi, no legalizado?
5. ¿Cuántas personas trabajan en la modalidad de coproducción y/o producción independiente?
6. Ha tenido durante su función como Gerente o Administrador de la radio demandas laborales?
7. Alguna vez fue visitado por el Inspector del Trabajo? SI.....NO.....
8. ¿Ha recibido inspecciones por parte del IESS?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS**

CARRERA: DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LAS RADIOS: ELITE, LATACUNGA Y NOVEDADES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

OBJETIVO: Determinar la situación laboral de los trabajadores y empleados de las radios Elite, Latacunga y Novedades

INSTRUCCIONES: Se solicita al Sr. encuestado responder con apego a la realidad a cada una a las alternativas planteadas.

DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: RADIO.....

PERSONA ENCUESTADA: EMPLEADO - TRABAJADOR

FUNCIÓN:

FECHA: 10 DE JULIO 2010

1. Tiene firmado un contrato de trabajo SI.....NO.....
2. Qué tipo de contrato tiene firmado?.....
3. Cuántas horas le dedica diariamente a su trabajo?.....horas.
4. Qué tiempo lleva laborando en su actual trabajo?.....años ymeses.
5. Su remuneración es: SMV..... Mayor..., Inferior.....
6. Se encuentra afiliado al Instituto de Seguridad Social? SI.....NO.....
7. Recibe la Décima Tercera y Décima Cuarta remuneraciones? SI.....NO.....

- 8.** ¿Participa de las utilidades de la empresa?
- 9.** Goza de Vacaciones anuales Si.....No.....
- 10.** Recibe el pago de horas extraordinarias y suplementarias Si.....No.....
- 11.** Ha reclamado alguna vez sus derechos laborales ante alguna autoridad Si..... NO.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES – INSPECCIÓN DE TRABAJO DE COTOPAXI

OBJETIVO: Saber si los trabajadores y empleadores han recurrido a esta dependencia para conocer o legalizar su situación laboral.

INSTRUCCIONES: Se solicita al Sr. encuestado responder con apego a la realidad a cada una a las alternativas planteadas.

DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES (INSPECTORIA DEL TRABAJO)

PERSONA ENTREVISTADA: DR. JOSÉ LUIS ENDARA

FUNCIÓN: INSPECTOR DE TRABAJO

FECHA: 10 DE JULIO 2010

1. Cuantos años labora en ésta dependencia?.....años
2. En esta oficina, reposan contratos de trabajo celebrados entre radiodifusores y sus empleados?
3. Se han recibido demandas laborales de trabajadores o empleados de medios de comunicación de Cotopaxi?
4. Se han realizado inspecciones laborales a los medios de comunicación de la provincia?
5. Alguna vez fue citado o llamado la atención algún representante de medios de comunicación?
6. La Inspección del Trabajo de Cotopaxi, a mediado o solucionado algún conflicto laboral de los medios de comunicación?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL SR. DIRECTOR DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVO: Saber si la Institución mantiene en sus registros nóminas de trabajadores y empleados de los medios de comunicación.

INSTRUCCIONES: Se solicita al Sr. Entrevistado responder con apego a la realidad a cada una a las alternativas planteadas.

DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

PERSONA ENTREVISTADA: Ing. Berrazueta y Sr. Patricio Alarcón

FUNCIÓN:

FECHA:

1. Qué tiempo lleva al frente de sus funciones?
2. Es función del IESS inspeccionar que los empleadores afilien a sus empleados y trabajadores?
3. El IESS ha realizado inspecciones a los medios de comunicación de la provincia?
SI.....NO.....
4. Cuántos medios de comunicación o sus representantes legales han obtenido el Número Patronal?medios.
5. En esta oficina, reposan contratos de trabajo celebrados entre radiodifusores y sus empleados?
6. Se han recibido demandas laborales de trabajadores o empleados de medios de comunicación de Cotopaxi?
7. Se han realizado inspecciones laborales a los medios de comunicación de la provincia?
8. Alguna vez fue citado o llamado la atención algún representante de medios de comunicación?
9. El IESS de Cotopaxi, a mediado o solucionado algún conflicto laboral de los medios de comunicación?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS**

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL SR. JUEZ DE TRABAJO DE COTOPAXI

OBJETIVO: Saber si los medios de comunicación han presentado los contratos de trabajo de sus empleados y trabajadores.

INSTRUCCIONES: Se solicita al Sr. encuestado responder con apego a la realidad a cada una a las alternativas planteadas.

DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: JUZGADO DEL TRABAJO DE COTOPAXI

PERSONA ENCUESTADA: DR.

FUNCIÓN: JUEZ DEL TRABAJO

FECHA: JULIO 22 DEL 2010

1. Qué tiempo tiene dirigiendo esta oficina?.....
2. Conoce si existe contratos de trabajo firmados entre los medios de comunicación y sus empleados? SI.....NO.....
3. En su gestión al frente de la dependencia, ha tramitado demandas laborales de empleados o trabajadores de algún medio de comunicación? SI.....NO.....
4. Considera que existen vacios en la ley laboral con respecto a los trabajadores y empleados de los medios de comunicación? SI.....NO.....

5. Afecta la sectorización laboral para el correcto cumplimiento del Código del Trabajo?
SI.....NO.....
6. En esta oficina, reposan contratos de trabajo celebrados entre radiodifusores y sus empleados?
7. Se han recibido demandas laborales de trabajadores o empleados de medios de comunicación de Cotopaxi?
8. Se han realizado inspecciones laborales a los medios de comunicación de la provincia?
9. Alguna vez fue citado o llamado la atención algún representante de medios de comunicación?
10. La Inspección del Trabajo de Cotopaxi, a mediado o solucionado algún conflicto laboral en los medios de comunicación?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN