



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: ABOGACÍA

TESIS DE GRADO

TEMA:

**VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL
ART. 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA
SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO 008**

Tesis previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la
República

AUTORA:

Muso Iza Nelly Patricia

DIRECTOR:

Dr. José Luis Endara

Latacunga-Ecuador.

2011.

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ART. 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO 008, EN EL PERIDO 2009 – 2010”**, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

.....

MUSO IZA NELLY PATRICIA

C.C: 050230741-6

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el Tema: “**VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO NO. 008**”, de Muso Iza Nelly Patricia postulante de Abogacía, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la Evaluación del Tribunal de Validación de la Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad de Ciencias Administrativas Humanísticas y del Hombre de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Enero del 2011

El Director

.....

DR. JOSÉ LUIS ENDARA



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de miembros del tribunal de grado aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentaria emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la unidad académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, la postulante: Nelly Patricia Muso Iza, con el titulo de Tesis **“VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO NO. 008”**.

Han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los meritos suficiente para ser sometido al acto de defensa de tesis.

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

Latacunga 02 Marzo del 2011

Para constancia firman:

.....
Dr. PATRICIO CARDENAS
PRESIDENTE

.....
DR. GUIDO ROJAS
MIEMBRO

.....
PROFESIONAL EXTERNO

.....
DR. OSCAR VALLE
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi por haberme permitido continuar con mis estudios, para poder llegar a ser una mejor persona en el futuro, y a cada uno de los docentes que compartieron su acervo académico, de manera especial al Dr. José Luis Endara, Director de mi Tesis como también a mis padres quienes fueron los pilares fundamentales de mi vida sabiendo orientarme día a día por el camino del bien.

MUSO IZA NELLY PATRICIA

DEDICATORIA.

Dedico esta Tesis y toda mi carrera universitaria a Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten. Le agradezco a mis padres ya que gracias a ellos soy quien soy hoy en día, fueron los que me dieron ese cariño y calor humano necesario, son los que han velado por mi salud, mis estudios, mi educación alimentación entre otros, son a ellos a quien les debo todo, horas de consejos , de regaños, de reprimendas de tristezas y de alegrías de las cuales estoy muy seguro que las han hecho con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral y de las cuales me siento extremadamente orgulloso les agradezco a mis hermanos los cuales han estado a mi lado, han compartido todos esos secretos y aventuras que solo se pueden vivir entre hermanos y que han estado siempre alerta ante cualquier problema que se me puedan presentar y en especial a mis amigos quien con su paciencia y dedicación me colaboraron en mi Tesis.

También agradezco a todos los profesores que me han apoyado una y otra vez entre los cuales se encuentra Dr. José Luis Endara y todos aquellos a quien no menciono por lo extensa que sería la lista.

MUSO IZA NELLY PATRICIA

TEMA: VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ART. 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO 008 EN EL PERIDO 2009 – 2010

AUTORA: Muso Iza Nelly Patricia

RESUMEN

Además, el Mandato Constituyente No. 8, expedido en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 de 6-V-08, con sustento en consideraciones y argumentos que constituyen aplicación exacta del nuevo espíritu social que informa al ordenamiento constitucional en vigencia, considerando que se ha abusado del sistema de tercerización y similares modalidades de contratación laboral, mediante las que se han vulnerado los derechos del trabajador, como el de estabilidad y pago de remuneraciones justas, resuelve, eliminar y prohibir la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones laborales, al igual que se elimina y prohíbe la contratación por horas. En este Mandato también se contempla y regula los contratos para la realización de actividades complementarias en las empresas, actividades que pueden identificarse como las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. También se norma el contrato para servicios técnicos y para profesores de establecimientos particulares que no laboren jornadas completas, los que deberán ser contratados mediante la modalidad de jornadas parciales. Igualmente se dispone la revisión de los contratos colectivos, disponiéndose que se eliminen los excesos en remuneraciones y más prestaciones y privilegios, en atención a los límites que establecen los mandatos 2 y 4, señalando que las cláusulas de esos contratos que sobrepasen los límites establecidos serán nulas. Termina el Mandato con la Disposición Final "Tercera: Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial."

Este mandato en lo que respecta a la tercerización, nos parece acertado y conveniente para los intereses de los trabajadores, pues mediante este sistema se les perjudica en sus derechos relacionados con la estabilidad y prestaciones como las remuneraciones mínimas, jornadas de trabajo y seguridad social.

SUBJECT: VIOLATION OF THE CONSECRATED LABOR STABILITY IN ART. 171 OF THE CODE OF WORK WITH RESPECT TO THE IMPLEMENTATION OF MANDATE 008 IN PERIDO 2009 - 2010

AUTOR: Muso Iza Nelly Patricia

SUMMARY

In addition, Mandate Constituent number eighth, sent in Supplement of Registry Official number three hundred thirty of six-five- eighth, with sustenance in considerations and arguments that constitutes application exact of new spirit social that informs to the constitutional ordering in use, considering that has abused the system of tercerización and similars modalities of labor hiring, by means of which the rights of the worker have been harmed, like the one of stability and payment of right remunerations, solves, to eliminate and to prohibit the tercerización and labor intermediation and any form of uncertainty of the labor relations, like the hiring per hours is eliminated and prohibited. In this Mandate also it is contemplated and it regulated contracts for the complementary taking of steps in the companies, activities that can be identified like those of monitoring, security, feeding, mail and cleaning, other people's to the own workings or habituales of the productive process of the user. Also norm the contract for technical services and professors of particular establishments that do not toil complete days, those that will have to be contracted by means of the modality of partial days. Igualmente has the revision collective contracts, get ready that the excesses in remunerations and more benefits are eliminated and privileges, in attention to the limits that establish mandates two and forth , indicating that the clauses of those contracts that exceed the established limits they will be null. " finishes to the Mandate with the Final Disposition; third: This Mandate is of obligatory I compliment and in to the virtue, he will not be susceptible of complaint, opposition, action of shelter, demands, reclamation, criterion or administrative pronunciamiento or judicial some and will enter use in immediate form, notwithstanding its publication in the Constituent Newspaper and/or the Official." Registry, This mandate, with regard to the tercerización, seems to us right and advisable for the interests of the workers, because by means of this system it harms in his rights related to the stability and benefits like the minimum remunerations, days of work and social security to them.

CERTIFICADO

Yo, Lic. Sara Graciela Pallango Proaño con cédula de identidad 0502402356-1 ,a petición verbal de la interesada Nelly patricia Muso lza con cedula de identidad 050230741-6 alumna de la Universidad Técnica de Cotopaxi, egresada de la especialidad de abogacía certifico que tuve que realizar la traducción del resumen de inglés con el tema de Tesis: VIOLACION DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ARTICULO 171 DEL CODIGO DE TRABAJO RESPECTO DE LA SUPLEMENTACION DEL MANDATO 008,el mismo que se encuentra bien elaborado.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Sara Graciela Pallango Proaño

0502402356-1

ÍNDICE

Portada	i
Autoría.....	ii
Aval del Director de Tesis.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Summary.....	ix
Certificado.....	x
Índice.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I	16
Antecedentes.....	16
Tratado de Versalles (1919)	17
Desarrollo del Derecho Laboral en El Ecuador.....	18
Historia y Evolución de las Constituciones en el Ecuador en el Derecho Laboral	21
Concepto de Derecho Laboral.....	34
Características del Derecho Laboral.....	34
Fuentes del Derecho Laboral.....	37
Principios del Derecho de Trabajo.....	47
Partes Contratantes.....	48

Características del Contrato de Trabajo.....	48
Elementos del Contrato de Trabajo.....	48
Requisitos del Contrato de Trabajo Escrito	51
Obligaciones y Prohibiciones del Empleador y del Trabajador.....	51
Contrato Colectivo.....	53
Mandato 008 y su Reglamento.....	54
CAPÍTULO II	
Análisis e Interpretación de Resultados	77
Metodología.....	78
Unidad de Estudio	78
Métodos y Técnicas.....	78
Análisis e Interpretación de Resultados de la Encuesta	81
Encuesta aplicada al Juez de Trabajo del Cantón Latacunga.....	81
Encuesta aplicada a los Inspectores de Trabajo del Cantón Latacunga.....	93
Encuesta aplicada a la Empresa ELEPCO S.A del Cantón Latacunga.....	103
Encuestas aplicables a los Señores Abogados en Libre Ejercicio Profesional del Cantón Latacunga.....	110
Encuestas aplicables a Personas que conocen y que desconocen sobre la suplementación del Mandato N. 008 en el Cantón Latacunga.....	120
Conclusiones.....	127
Recomendaciones.....	127
CAPITULO III	
Propuesta Alternativa a la Solución del Problema.....	128
Desarrollo de la Propuesta	130

Conclusiones y Recomendaciones..... 136

Referencias Bibliográficas..... 139

INTRODUCCION

El trabajo en el mundo desde sus orígenes y los caracteres de este nuevo marco económico, está provocando profundas transformaciones en el mercado del trabajo sin duda la tecnología tiene importantes consecuencias sobre los trabajadores asalariados tradicionales, los cuales difícilmente se libran de un trabajo atípico, con lugares alternativos de tareas, con un mercado de trabajo que tiende a ser flexible, como si fuera una especie de condición para que el cambio tecnológico no genere desempleo, todo lo cual les origina una sensación aguda de inseguridad, en mayor grado por el probable destino arriesgado del trabajo asalariado convencional en el mundo tecnológico que está sobreviniendo.

Surge de esa manera la necesidad de analizar la transformación del trabajo y el empleo, como así también las inéditas instituciones que requiere la nueva economía global, además de las respuestas políticas que deben estudiarse frente a las transformaciones en curso y a sus consecuencias sobre el trabajo y la sociedad.

Es conveniente destacar, primeramente, que todos estos cambios alteran, de una u otra manera, la psicología laboral contractual, que entiendo son todas las creencias individuales respecto de los términos y condiciones implícitas del recíproco intercambio del acuerdo laboral pactado. No son expectativas, sino convicciones de la existencia de ciertas promesas sobreentendidas en las obligaciones recíprocas o, dicho de otra manera, la confianza de que algunas promesas han sido hechas y ciertas condiciones del contrato han sido aceptadas por ambas partes, es un concepto subjetivo.

Al referirnos al trabajo en Roma si se trabajaba, la meta era siempre reunir un patrimonio para conquistar el ocio. Muchos filósofos, entre ellos Aristóteles, consideraban que el trabajo asalariado impedía al hombre conquistar la virtud, y por lo tanto tal hombre debía someterse al gobierno de los notables, todos virtuosos y únicos con la capacidad y el derecho a gobernar. Tanto en Roma como en Grecia, el trabajo fue desde siempre considerado como indigno de los hombres libres. El comercio también era despreciado, salvo por Platón que veía en él una necesidad, pero a parte de él, la mayoría consideraba que el comercio debía ser nada más que un medio para ser dueño

de las tierras; un comerciante, por más rico que fuese, no era nunca respetado debidamente si no era poseedor de tierras.

Platón mismo señalaba que una ciudad bien gobernada debía mantenerse por el trabajo rural de los esclavos y por el trabajo artesanal de los hombres de poca monta, para sostener a las vidas virtuosas, cuya característica fundamental era el ocio. Quizás lo más equívoco de las tradiciones griega y romana en cuanto a la exaltación de los tipos sociales, es que no se admirase el progreso social del individuo en una vida, como en el caso de los libertos o de los hombres libres pobres que tras años de lucha lograron reunir un patrimonio importante. Es una diferencia de relevancia entre las tradiciones greco-romanas y las tradiciones occidentales modernas, sobretudo en la norteamericana, donde se enfatiza y propaga el ideal del “sueño americano”: el clásico ejemplo de un vendedor de diarios que alcanza fortunas envidiables. Sobre todo si consideramos que no son pocos los casos en la humanidad en que un nacido esclavo logra liberarse y ser posteriormente filósofo.

La entrada al siglo XXI para América Latina se inicia con un panorama nada alentador: escasos niveles de crecimiento económico, caída de la demanda, tanto en el sector público como en el privado, aumento del llamado sector informal, aumento del desempleo en la industria manufacturera y de la construcción, concentración de puestos de trabajo en el sector comercio y servicios, baja calidad del empleo y caída de los salarios reales.

Según la OIT se estima que millones de personas a nivel mundial, han perdido sus puestos de trabajo. Para el conjunto de la región latinoamericana el desempleo durante el primer trimestre del 2009 según estimaciones de la OIT, bajo en un gran porcentaje, con la excepción de Ecuador y Brasil, el desempleo aumentó en cada uno de los países aunque se presente con niveles poco diferenciados.

En la presente investigación se estudiara la implementación del mandato constitucional No. 008 respecto a la violación de la estabilidad laboral, en el Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA VIOLACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONSAGRADO EN EL ARTICULO 171 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

HISTORIA UNIVERSAL DEL DERECHO LABORAL

1.1 ANTECEDENTES

Con el perfeccionamiento de los telares manuales y de las maquinas rudimentarias para cuyo funcionamiento se utiliza el vapor y luego la energía eléctrica comienza la Revolución Industrial y con ella la producción en masa para el trabajo en las fabricas se utilizan cientos de trabajadores que se aglutinan alrededor de ellas y trabajan y viven en las condiciones más deplorables, inhumanas ganando salarios de hambre con jornadas de 18 o 20 horas, en ambientes insalubres y peligrosos, sin atención medica, victimas de maltratos y despidos intempestivos.

Ya en el siglo 19 ante la insoportable situación que viven los trabajadores empiezan a unirse, comienzan una lucha tenaz y muchas veces sangrientas en ella son apoyados por los intelectuales, teóricos y políticos socialistas, los gobiernos y las legislaturas ante la tremenda situación social que afecta a miles de trabajadores empiezan acoger las reclaciones de las organizaciones obreras y traducirlas en disposiciones y leyes que paulatinamente van siendo consagradas en las legislaciones de los distintos países de Europa en especial a partir de la mitad del siglo 19.

Debe destacarse entonces que el surgimiento, la instauración y el desarrollo del derecho del trabajo en el mundo se deben a la lucha insaciable de los trabajadores organizados y no a la concesión gratuita de los gobiernos.

No puede olvidarse que las primeras organizaciones obreras realmente bien formadas y poderosas surgen en Inglaterra país en que se desarrollo con más fuerza la industria.

Tampoco se puede olvidar de la lucha llamada de los “tres ochos” iniciada en Inglaterra y continuada en los Estados Unidos ocho horas para trabajar ocho horas para la

distracción y ocho horas para el sueño lucha que se tiñó de sangre son la masacre de los trabajadores a finales del siglo 19 en Chicago.

En el tratado de Versalles celebrado en 1917 se crea la organización internacional del trabajo, organización que es reconocida por nuestro estado, que se ocupa de ampliar y salvaguardar los derechos de los trabajadores en los distintos países del mundo.

1.2. TRATADO DE VERSALLES (1919)

El primer acontecimiento de la firma del Tratado de Versalles que puso jurídicamente fin a la primera guerra mundial en el año de 1919, y en el que se reconoció que existían condiciones de trabajo que representaban tal grado de injusticia que el descontento causado por ellas constituían una amenaza para la paz mundial.

En los inicios de la primera guerra mundial se formalizó una tendencia dirigida a consagrar, como derecho de carácter universal, el de la libertad de asociación, de tal manera que dejara de ser una concesión benévola por parte de los diversos gobiernos y constituyera la consecuencia de un principio universalmente aceptado. Al establecerse el tratado de paz de Versalles la garantías de la estabilidad de los derechos más primarios se proclamó en el inciso segundo del Art. 427: “El derecho de asociación, en vista de todos los objetos no contrarios a las leyes lo mismo para los asalariados que para los patronos.

El Tratado de Versalles es el Tratado de Paz firmado el 28 de junio de 1919 entre los Países Aliados y Alemania en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles que puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial. Entró en vigor el 10 de enero de 1920.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial y declararse el armisticio, los Países aliados se reúnen en la Conferencia de Paz de París para acordar los términos de la Paz con Alemania, el antiguo Imperio Austro-Húngaro, dividido en Hungría y Austria, y Bulgaria. Uno de sus resultados es el llamado Tratado de Versalles las discusiones de los términos de la Paz comenzaron el 18 de enero de 1919 y el tratado fue presentado ante Alemania en mayo de 1919 como única alternativa ya que su rechazo habría implicado la reanudación de las hostilidades

La delegación y el gobierno Alemán consideraron el Tratado como un Diktat, es decir, un dictado impuesto a la fuerza sin un mecanismo de consulta o participación. Particularmente molesto fue el precepto, incorporado en el Tratado, de la culpa y responsabilidad de Alemania en la iniciación de la guerra. Esto se convirtió en un elemento de tensión en la política interna en Alemania entre quienes rechazaban de plano todo el Tratado siendo partidarios de su revocación - mayormente la derecha y los grupos nacionalista- y quienes trataban de atenuar las cláusulas más dañinas contra Alemania como eran las reparaciones económicas y el aislamiento diplomático postura del centro liberal y los socialdemócratas. El Tratado estableció la creación de una comisión que determinara el montante de las reparaciones que debían ser pagadas por Alemania. En 1921 la comisión valoró dichas reparaciones en una suma que muchos economistas consideraron excesiva; los problemas económicos causados por los pagos se citan como una de las causas de la caída de la república de Weimar y el ascenso al poder de Adolf Hitler que desataría la Segunda Guerra Mundial. Julio Mayorga (2008)

El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales respecto del hombre que trabaja. Los principales son:

1. El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
2. Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
3. Pago de salarios dignos.
4. Jornadas de 8 horas o 48 semanales.
5. Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas.
6. Abolición del trabajo infantil.
7. Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
8. Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
9. Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
10. Servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

1.3 DESARROLLO DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR.

El Derecho Laboral en el Ecuador es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, en nuestro país comienza a desarrollarse a partir de Septiembre de 1916, año

en el que se dicta limitando la jornada de trabajo el pago de las horas suplementarias y el desahucio. En 1921 se regula la indemnización por accidente de trabajo y sobre la prescripción de las asociaciones de trabajo. Con la revolución “Juliana” comenzando por la creación del ministerio de previsión social y trabajo en 1925, se dicta una serie de leyes y decretos de carácter laboral sobre el contrato de trabajo la duración de la jornada, el trabajo de mujeres, la protección de la maternidad, el desahucio, accidentes de trabajo y el procedimiento para las acciones provenientes del trabajo.

En 1935 aparece otras normas; también en 1936, e igualmente en 1937, leyes y decretos

Todos estos decretos y leyes se encontraban desperdigadas en nuestra legislación a tal punto que según dicen comentaristas nacionales del derecho nadie podía saber a ciencia cierta que leyes estaban vigentes y que leyes habían sido derogadas por lo que se hizo necesaria la tarea de emprender en la sistematización y codificación de toda esa normativa.

Esta labor la emprendieron en 1937, el doctor miguel Ángel Zambrano, distinguido y honesto abogado socialista, a la sazón trabajaba en el ministerio de previsión social y trabajo, colaborando con el licenciado Juan Luis Oquendo, el Sr. Telmo Freire, entre otros socialistas, después de meses de arduo trabajo en agosto de 1938 el proyecto fue presentado al General Alberto Enrique Gallo jefe supremo que de inmediato lo aprobó.

El 29 de julio de 1938 se promulga el Decreto por el cual, es fundamental, dispone:

- 1) Que el visto bueno del Inspector del Trabajo, en los casos de cesación, desahucio o despido del trabajo, así como su negativa, tener el carácter de fallos obligatorios apelables.
- 2) Que su resolución pondrá fin al incidente y el patrono obligado al pago de la indemnización correspondiente por apremio
- 3) Que en el caso de separación intempestiva, comprobar el hecho por el Inspector del Trabajo, este liquidara la indemnización se hará efectiva mediante igual apremio. El dolo o mala fe en la actuación del Inspector será sancionado por el Director General con la cancela del cargo.

Pero la Asamblea Constituyente que se hallaba reunida había dispuesto que todas aquellas leyes y decretos que no habían sido publicadas en el registro oficial pasen a su conocimiento entre esas leyes estaba el proyecto de código de trabajo. En el seno de la asamblea se originaron una serie de debates a lo largo de dos meses propiciados por quienes se oponían a su aprobación acusándole de que era una copia del código mexicano, aseverando que si se lo aprobaba iba a causar la ruina del país, discusión que trascendió a la prensa en la que igualmente se hizo una verdadera campaña en contra del código auspiciada por el sector empresarial, finalmente fue aprobada por unanimidad el 11 de octubre de 1938.

Con la promulgación del Código del Trabajo, se produjo un avance cualitativo en la Legislación Laboral la vigencia de este cuerpo legal puso al Ecuador en vanguardia de aquellos tiempos que enorgulleció a sus gobernantes, con justa razón si consideramos que la clase trabajadora siempre ha sido vilipendiada secularmente.

El Código del Trabajo está dividido en seis Capítulos y comprende cuatrocientos ochenta artículos, trata en forma secuencial:

- Contrato Individual del Trabajo.
- Contrato Colectivo.
- Modalidades de Trabajo.
- Riesgos.
- Asociaciones de Trabajadores.
- Conflictos Colectivos.
- Aspecto Procesal.

Considero que la realidad que vive la sociedad mundial nos indica que los cambios que van dándose al amparo del desarrollo de la ciencia y la tecnología generan nuevas formas de producción de trabajo y de relación entre los seres humanos.

Esa dinámica creativa, innovadora tiene que necesaria e inexorablemente ser replicada por el derecho social que no pueden dejar de regular las nuevas situaciones que de una u otra manera afectan a las personas en particular y a la sociedad en general, en áreas de producción y de trabajo relacionadas con la informática, la industria, los negocios, las

finanzas, desentenderse de esa labor sería desconocer el espíritu protector que le dio origen y dejar en la indefensión a grandes sectores de la sociedad.

La globalización generada por el actual sistema económico mundial ha producido inembargablemente, grandes beneficios pero también grandes males. Ella ha ocasionado la crisis financiera que se vive en estos momentos provocada entre otros factores, por el manejo incontrolado de los banqueros, crisis que también ha conducido a la pérdida de empleo de millones de trabajadores en los diferentes países del mundo y del actual nadie se ha librado.

1.4 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LAS CONSTITUCIONES EN EL ECUADOR EN EL DERECHO LABORAL

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

- Derecho al Trabajo.
- Derecho al Salario Mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social en algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo la materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales. Bustamante Fuentes (pág. 27 - 34)

- Derecho a negociar colectivamente.

En la constitución de 1830, 1835 y 1843, 1851 no existen principios relacionados al trabajo, en estas tres últimas hace referencia únicamente a que nadie puede o está obligado a prestar servicios personales que no se hallen previstos por la ley ni a las buenas costumbres, además hace referencia al género de trabajo e industria puede ser prohibida .

En la constitución de 1852 y 1861 no existen principios relacionados al trabajo.

En la constitución de 1884 tenemos que a nadie se exigirán servicios no impuestos por la ley; y en ningún caso los artesanos y jornaleros serán obligados a trabajar sino en virtud de contrato.

En la constitución de 1906 el Estado garantiza a los ecuatorianos la libertad de trabajo y de industria, todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley, ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato

En la constitución de 1929 se garantiza derechos como La libertad de ejercer profesiones, libertad de contratar, la protección del trabajo y su libertad protegiendo al obrero y al campesino, jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, indemnización de los accidentes del trabajo, el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños, la libertad de asociación y agremiación.

En la constitución de 1945 tenemos el trabajo y de la previsión social, la misma que contempla, el trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna, el Estado utilizará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella.

La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico y sistemático, las normas fundamentales que reglan el trabajo en el Ecuador son las siguientes: Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente

determinados en la ley, el cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la ley establezca los contratos colectivos están especialmente protegidos, es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador, todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente, para cubrir sus necesidades personales y familiares la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias el Estado tenderá a establecer el salario familiar, utilizando de preferencia el sistema de los subsidios infantiles, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión, el estipendio del trabajador está protegido de toda disminución o descuento no autorizado por la ley y no puede ser pagado en especie ni con vales fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes; la jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso de la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley, la jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo, y en ella no podrá emplearse a mujeres ni a menores de dieciocho años, el tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y la jornada total en ningún caso excederá de siete todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas como los días de descanso semanal y los de fiesta fijados por la ley, serán retribuidos se reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para los fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio, se prohíbe el despido sin justa causa la violación de este precepto será sancionada con las indemnizaciones fijadas en la ley la privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo, es obligación del patrono en las industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, establecer el aprendizaje en la forma que fije la ley proteger especialmente a la madre trabajadora, a la mujer grávida no se la puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley actividades que requieran considerables esfuerzos físicos la ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquélla gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo mientras dure la lactancia, se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo, se prohíbe el trabajo de los menores hasta de

catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años prohibase la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos, se reglarán la higiene y la seguridad en el trabajo, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores las instituciones del Estado propenderán al desarrollo de los preceptos técnicos de la higiene industrial y del trabajo, para asegurar la protección de riesgos los trabajadores serán partícipes en las utilidades de las empresas, en la forma y proporción que fije la ley, la ley fijará las bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo y los requisitos para la jubilación, a que tienen derecho los trabajadores, el trabajo agrícola particularmente el realizado por indios, será objeto de regulaciones especiales, de manera preferente en lo relativo a jornadas de trabajo, también se reglamentarán las demás modalidades del trabajo especialmente el minero, el doméstico y el realizado a domicilio, las cantidades que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios, la persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario, los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo, los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador y La inspección del trabajo urbano y rural asegurará el cumplimiento de la legislación del trabajo, el seguro social es derecho irrenunciable de los trabajadores, es obligatorio el seguro por riesgos del trabajo a expensas del patrono y bajo fiscalización del Estado, la aplicación del seguro social se hará por medio de instituciones autónomas, los fondos o reservas del seguro social no pueden destinarse a otro objeto que al de su creación.

En la constitución de 1946 tenemos, el trabajo consultando las condiciones de edad, sexo, salud, etc., y dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad ecuatoriana.

El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa

y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares.

La Ley regulará todo lo relativo a trabajo de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:

El contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario, el Estado establecerá el salario mínimo en las diferentes ramas del trabajo, la remuneración del trabajo será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias, la jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la Ley, la jornada nocturna será remunerada con recargo y en ella no podrá ocuparse a mujeres ni a menores de dieciocho años el tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete, todo trabajador gozará de un descanso semanal de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales, tanto éstas como los descansos semanales y los días de fiesta señalados por la ley serán pagados se garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores, nadie podrá ser obligado a sindicalizarse los empleados públicos, como tales no pueden formar sindicatos los contratos colectivos están especialmente protegidos, se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, la madre trabajadora será objeto de particular solicitud, la mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso que fije la ley se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años, el patrono está obligado a establecer el aprendizaje en la forma que determina la ley, tratándose de industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, para la solución de los conflictos del trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje compuestos de trabajadores y patronos, presididos por un funcionario del trabajo, la higiene y la seguridad en el trabajo se reglarán para garantizar la salud y la vida de los trabajadores; todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de la empresa, en el porcentaje

que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5 %. Lo que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios, el trabajo agrícola, particularmente el realizado por indígenas será especialmente regulado sobre todo en lo relacionado con las jornadas de trabajo, igualmente se reglamentarán las demás modalidades del trabajo, preferentemente el de los artesanos, el minero, el doméstico y el realizado a domicilio, la privación sin justa causa, del huasipungo se considerará como despido intempestivo, a trabajo igual corresponderá igual remuneración sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión mas la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración y la libertad de trabajo, comercio e industria, todos gozan del derecho de sus descubrimientos, inventos y obras científicas, literarias y artísticas, en los términos prescritos por las leyes, a nadie se le puede exigir servicios gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, fuera de estos casos nadie estará obligado a trabajar sino mediante contrato y la remuneración correspondiente.

En la Constitución de 1967 abarca derechos como, al trabajo, a una remuneración , obligatoriedad del trabajo, libertad de empresa y su garantía, el Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores se respete la dignidad de estos y se promueva su responsabilidad, nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, los derechos del trabajador son irrenunciables en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, a trabajo igual corresponderá remuneración igual el salario será vital y familiar, la remuneración del trabajo será inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas en el porcentaje legal, que no podrá ser menor del diez por ciento; la ley regulará el reparto la jornada máxima de trabajo el descanso semanal y en días de fiesta y las vacaciones anuales, descanso y vacaciones serán pagados, y el trabajador podrá disfrutarlos libremente, se garantizan el derecho y la libertad sindicales de trabajadores y empleadores, conforme a las normas legales y sin

necesidad de autorización previa, se protegerá especialmente la contratación colectiva, se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro reglamentados en su ejercicio para la solución de los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados por representantes de empleadores y trabajadores, bajo la presidencia de un funcionario público, los conflictos individuales del trabajo se tratarán en juicio oral, los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de labor que no presenten peligro para su vida o salud, y a indemnizarles por los riesgos del trabajo que sobrevengan con ocasión o por consecuencia de su actividad, la ley regulará las condiciones en que el trabajador rehabilitado después de un accidente o enfermedad profesional, deberá ser admitido nuevamente a su trabajo, la madre trabajadora será objeto de particular solicitud, la mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso anterior y posterior al parto, se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores de hasta dieciocho años, la ley protegerá especialmente el trabajo agrícola y la seguridad del campesino, y regulará lo relativo a la defensa y promoción del artesanado, como también las demás modalidades especiales del trabajo, no podrá expedirse ley alguna que disminuya los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores en la legislación actual y Seguridad Social.

Constitución de 1978 codificada en 1984 encontramos lo siguiente: - El trabajo es un derecho y un deber social, goza de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia, la legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social, el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos, los derechos del trabajador son irrenunciables, 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, la remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias, los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad a la ley, se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley, se reconoce y garantiza el

derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley, sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario; los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, tribunales que serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos y para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Constitución de 1979 reformada en 1984 encontramos acerca de la libertad de trabajo, comercio e industria, con sujeción a la ley, ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, el trabajo es un derecho y un deber social, goza de la protección del Estado el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia y se regirá por las siguientes normas fundamentales: La legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento los derechos del trabajador son irrenunciables. 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, la remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias, los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad a la Ley se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley, se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley, los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se

entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio, se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

Constitución 1979 codificada en 1993, tenemos el trabajo es un derecho y un deber social, goza de la protección del Estado el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia, se regirá por las siguientes normas fundamentales: La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social, el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento, los derechos del trabajador son irrenunciables, 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, la remuneración del trabajo será inembargable, los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por los trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Constitución de 1979 reformada en 1996 tenemos derecho a la seguridad social, al trabajo es un derecho y un deber social, goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, se regirá por las siguientes normas fundamentales: La legislación del trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del derecho social, el Estado propenderá a

eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadoras y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento, los derechos del trabajador son irrenunciable, será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derecho y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, en caso de duda sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, la remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias, todo lo que daba el patrono por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios, los trabajadoras participaran en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley, se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la ley, se garantiza especialmente la contratación colectiva en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral, los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos y el pago de la indemnización a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies inclusive lo que percibiere por los trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

El Estado mejorará las condiciones de trabajo de las mujeres mediante el respeto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefe de hogar y la que se encuentre en estado de viudez.

Constitución de 1978 codificada en 1997 tenemos derechos a la seguridad social y al trabajo, el trabajo es un derecho y un deber social, goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, se regirá por las

siguientes normas fundamentales: La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social, el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento; los derechos del trabajador son irrenunciables, será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, 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, la remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias, los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la ley, para todos los efectos de las relaciones laborales en las entidades del sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización, se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley, se garantiza especialmente la contratación colectiva en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral, los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos y para el pago de la indemnización a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio, el Estado mejorará las condiciones de trabajo de las mujeres, mediante el respeto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefe de hogar y la que se encuentre en estado de viudez.

Constitución de 1998 tenemos que El trabajo es un derecho y un deber social, la legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social, el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, el Estado garantizará

la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento. Los derechos del trabajador son irrenunciables, será válida la transacción en materia laboral, 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, la remuneración del trabajo será inembargable, los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley, se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización, se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley, se garantizará especialmente la contratación colectiva, en consecuencia el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio, el Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor, y la Seguridad Social .

En la constitución de 2008 tenemos: Trabajo Y Seguridad Social, el trabajo es un derecho y un deber social, el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, el Estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo, el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin

autorización previa, será válida la transacción en materia laboral, se garantizará la contratación colectiva, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga, la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. La remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables, en las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Considero que por medio del estudio de las constituciones se puede ir identificando como la constitución de 1830 hasta la actual ha ido insertando normas jurídicas a favor del los trabajadores y las obligaciones que tiene los empleadores, ha sido un periodo largo pero con el pasar de los años se ha ido eliminando todas las formas de precarización del trabajo, en un inicio las garantías de los trabajadores eran mínimas las normas sociales, luego se insertaron normas como el derecho al trabajo, el derecho a un salario mínimo indemnizaciones, se estableció las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, seguridad social estabilidad para los funcionarios públicos, derechos sindicales, derecho a la huelga a la negociación colectiva, libertad de trabajo nadie podía ser obligado a realizar trabajos que vayan en contra de las buenas costumbres, igualdad ante la ley, salarios mínimos y seguridad social, indemnización por accidentes de trabajo, el trabajo es inembargable, la jornada será de ocho horas y ni excede de 40 horas semanales, bonificaciones por antigüedad, el estado elimina la ocupación y subocupación, es válida la transacción en materia laboral, la relación del trabajador será

bilateral y directa. Podemos ver como en la actualidad se trata de eliminar la ocupación y la subocupación y toda forma de precarizar el trabajo, en nuestro país se trata de pagar un salario justo y sobre todo precautelar los derechos de los trabajadores, garantizándoles una mejor calidad de vida.

1.5 CONCEPTO DE DERECHO LABORAL

“Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo” (Pérez Botija).

“Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diferentes modalidades y condiciones de trabajo” (Código de Trabajo).

Considero que el derecho laboral está constituido por un conjunto de preceptos y normas jurídicas, es decir son disposiciones de derecho positivo por lo tanto de cumplimiento obligatorio, es decir que regula las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores,

El Derecho aparece como un conjunto de normas públicas y privadas que regulan las relaciones derivadas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente dentro del ámbito de organización y dirección empresarial. Participa, pues, de un carácter público cierto intervencionismo del Estado y privado es fundamental el contrato de trabajo, su autonomía como disciplina jurídica se debe a que es una materia con fuentes propias convenios colectivos e instituciones propias jurisdicción laboral o social.

En definitiva, es un Derecho nuevo con un significado protector, en el que aparece una nueva fuente como fuerza social normativa: las entidades profesionales sindicatos y organizaciones empresariales que dan lugar a los convenios colectivos. María Elena Cevallos (1998, pág. 05-06)

1.6 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Las características fundamentales del derecho laboral son las siguientes:

Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.

- **Es un Derecho obligatorio**, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales.

Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral.

- **Es autónomo.-** Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es dinámico.-** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva.-** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Es imperativo.-** Como normas del Derecho Público es imperativa y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual.-** Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación, tiene un significado tuitivo o protector muy acusado, posee un valor social acentuado con una pretensión dignificante del ser humano

Es un Derecho formado en su mayor parte por normas imperativas o de Derecho necesario *Ius cogens*, es decir, con una fuerza vinculante excepcional, además existe en él una nueva fuente jurídica: el convenio colectivo.

Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir la regulación ha de tener en cuenta permanentemente al sector laboral sobre el que ha de incidir, así como la categoría profesional del trabajador.

1.7 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Son aquellas que contienen reglas jurídicas positivas obligatorias y aplicables a todas las relaciones laborales.

- **Convenios Internacionales.-** forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y prevalecen sobre las leyes y normas de menor jerarquía.

Dentro de los convenios internacionales que han servido de fuentes de nuestro derecho laboral podemos citar a:

- Declaración Universal de los Derechos del Hombre 1948: Declaración Americana de los Derechos del Hombre 1948.
- La Carta de Punta del Este 1961.
- El Acuerdo de Cartagena.
- Los Convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

- La Constitución Política

La Constitución Política de 1929 se aparta de las corrientes clásicas del individualismo e incluye en sus normas algunos derechos sociales que, relacionados con el Derecho Laboral vienen a constituirse en sus principios básicos, principios que en 1938, serían incorporados al Código del Trabajo.

Estos principios básicos son los siguientes:

A nadie puede exigirse servicios personales que no están previstos por la Ley,

Protección especial al campesino y al obrero jornada máxima de trabajo, salario mínimo, condiciones de salubridad y de seguridad; indemnizaciones por accidentes de

trabajo; inembargabilidad del salario; trabajo de mujeres y de niños; derecho de huelga y de paro, derecho de asociación profesional.

Las subsiguientes Constituciones que se han dictado, han dictado recogido en su texto estos principios básicos del Derecho Laboral, a los cuales han agregado algunos que, como principios fundamenta, ya constaban en Convenios Internacionales y leyes secundarias Internacionales se han introducido importantes reformas, con el objeto de ampliar el alcance de las normas laborales y la protección de los trabajadores.

- El Código del Trabajo.

Mientras la Constitución Política declara derechos y establece garantías, la aplicación práctica de esos derechos y garantías corresponde al Código del Trabajo, al que también se lo llama "Código Obrero".

En nuestro Continente, Cuba fue el primer país en promulgar su Código del Trabajo, en el año 1925 luego lo hizo México 1931 y a continuación Chile.

En lo que respecta a nuestro país, tenemos un Código de Trabajo desde 1938, correspondiendo su expedición al Gobierno dictatorial del General Alberto Enríquez. Posteriormente, en Diciembre de 1960, se promulgó la segunda codificación del Código d Trabajo. La tercera codificación del Código del Trabajo se efectuó el 7 de Junio de 1971.

Habíamos indicado que el Derecho Laboral es una rama relativamente nueva del Derecho y por lo mismo se encuentra plena formación, por lo que, se han ido introduciendo reforma laborales, de manera que aquellas codificaciones a corto plazo quedaban incompletas.

Así tenemos, que las dos últimas codificaciones se las realizó en 1997 y en el 2005, ésta última expedida por la Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional el 1 de Octubre del 2005, y publicada en el suplemento del Registro Oficial.

Por último y tomando en cuenta el grado de desarrollo al comienzo por las normas procesales en materia laboral, sería conveniente que de codificarse nuevamente las leyes laborales, uno sea digo Sustantivo y otro el Código Procesal del Trabajo. Como

sabemos, actualmente, unas y otras normas, están confundidas en el mismo Código del Trabajo.

- Las Normas de la Seguridad Social.

Las normas de la Seguridad Social integradas por la Ley de Seguridad Social, el Reglamento General a la Ley de Seguridad Social, el Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano Seguridad Social y otros Reglamentos y Resoluciones que se expedido, evidentemente constituyen una fuente importante derechos y obligaciones, tanto para empleadores como para la l clase trabajadora.

Es necesario señalar que a través de la historia, el Seguro Social ha recibido diferentes denominaciones y estructuración así hemos que en 1928 fue creada la Caja de Pensiones para empleados públicos. Luego en 1938 se creó la Caja del Seguro para Nados privados y obreros. Posteriormente y como organismo encargado del control, vigilancia y fiscalización de ambas, se creó el Instituto Nacional de Previsión.

En 1963, se unificaron las dos Cajas en la Caja Nacional del Seguro Social y, a su vez esa Caja fue sustituida por el actual Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en virtud Decreto Supremo No 40, promulgado en el Registro Oficial 15 de 10 de Julio de 1970.

La actual Ley de Seguridad Social fue expedida por Congreso Nacional, el 13 de Noviembre del 2001, y se encuentra publicada en el Registro Oficial No. S-465 de 30 de Noviembre de 2001.

En esta Ley se establece que el IESS es una entidad pública dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financia y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio, en todo el territorio Nacional.

Así mismo se determina que, la misión fundamental IESS consiste en, brindar protección a la población urbana y con relación de dependencia o sin ella, contra las contingencia de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley de Seguridad Social.

No olvidemos que el Seguro General Obligatorio por parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, organización y funcionamiento se fundamentan en los principio de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiente subsidiariedad y suficiencia.

Son sujetos de protección del Seguro General Obligatorio, afiliados, todas las personas que perciban ingresos locución de una obra o la prestación de un servicio físico o con relación laboral o sin ella.

En cuanto al financiamiento de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio, el mismo proviene de los recursos de la aporta individual obligatoria de los afiliados; la aportación patronal de los empleadores; la contribución financiera obligatoria del estado; las reservas técnicas del régimen de jubilación y otros públicos y privados que le son asignados en virtud de leyes especiales para el cumplimiento de sus fines.

Para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones General Obligatorio, se entenderá por materia gravada ludo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, el afiliado con motivo de la realización de su actividad

Son órganos de gobierno y dirección superior del IESS, de la aplicación del Seguro General Obligatorio en todo territorio nacional, el Consejo Directivo; la Dirección General; y, Direcciones Provinciales.

El Consejo Directivo es el órgano máximo de gobierno del, responsable de las políticas para la aplicación del Seguro Obligatorio, y se encuentra integrado en forma tripartita y paritaria con un representante de los asegurados, uno de los empleadores y uno de la Función Ejecutiva, quien lo presidirá.

El Director General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, y la titularidad para el ejercicio de la jurisdicción coactiva del IESS, en todo el territorio nacional, directamente o por la delegación al Director Provincial competente.

Los Directores Provinciales, en la circunscripción territorio| a su cargo, ejercen la representación legal, judicial y extrajudicial; y la titularidad de la jurisdicción coactiva del IESS, sin perjuicio las facultades del Director General.

De manera que, las órdenes de cobro para el inicio de juicios de coactiva, pueden provenir del Director General o de los Directores Provinciales. El trámite coactivo se sujeta a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

El IESS se halla investido de jurisdicción coactiva para cobro de aportes, fondos de reserva, descuentos, intereses, responsabilidad patronal, aportaciones obligatorias del Estado así como para el cobro de créditos y obligaciones a favor de empresas.

Las reclamaciones que se produjeran en razón de servicios o beneficios del Seguro General Obligatorio y de los derechos y deberes de los afiliados y empleadores, deberán ser conocidas y resueltas en la vía administrativa por la Comisión de Apelaciones y la Comisión Provincial de Prestaciones

Por otra parte, integran el Sistema Nacional de Seguridad Social: el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Policía Nacional, las Médicas Prestadoras de Salud, las personas jurídicas que operan programas de seguros complementarios de propiedad pública, pública o mixta y la Comisión Técnica de Inversiones del

Finalmente como régimen especial del Seguro General se encuentra el Seguro Social Campesino, cuyos afiliados constituidos por los trabajadores de la pesca artesanal y el sector rural que labora en el campo, por cuenta propia o de la unidad a la que pertenece y que no recibe remuneraciones de empleador público o privado.

El Seguro Social Campesino, según la Ley de Seguridad Social, ofrece a sus afiliados, prestaciones de salud y maternidad, y al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez, que incluye discapacidad.

- La Jurisprudencia

Por Jurisprudencia entendemos "un conjunto de pronunciamientos de carácter jurisdiccional", pronunciamientos dentro de los cuales se encuentran las resoluciones y sentencias de Corte Suprema de Justicia, que es a los que nos vamos a referir.

En cuanto a las resoluciones, debemos indicar que, por Mandato Constitucional y de la Ley Orgánica de la Función Judicial corresponde a la Corte Suprema de Justicia en pleno, expedir norma dirimente con carácter obligatorio, en caso de fallos contra sobre

un mismo punto de derecho, dictados por las Salas de Casación, los Tribunales Distritales o las Cortes Superiores

Pero también constituyen jurisprudencia las sentencias u formas dictadas por los tribunales de Justicia y jueces en cuyo valor por supuesto depende de la jerarquía del Tribunal que provienen, siendo, por tanto, de mayor valor las de la Corte Suprema de Justicia.

Las sentencias no obligan sino a las partes del caso concreto que se ha resuelto por esa sentencia, pero las uniformes sobre un mismo punto de derechos provenientes de Corte Suprema, tienen autoridad y fuerza especialísima entre los Jueces y profesionales del derecho, y por lo tanto nos guían en aplicación concreta del derecho positivo.

Por otra parte, tomando en cuenta los principios específicos que informan al Derecho Laboral y la particularidad de la jurisprudencia laboral, doctrinariamente se propugna el establecimiento de jueces y tribunales especiales para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

En lo que se refiere a nuestro país, para la primera instancia los conflictos individuales de trabajo, contamos con jueces especiales como son los Jueces del Trabajo, para la segunda con Salas Especializadas en materia laboral, en las Cortes Superiores y para la resolución de los recursos de casación, con Salas de Casación especializadas en asuntos laborales, en la Corte Provincial de Justicia.

En cambio, para los conflictos colectivos de trabajo, el del trabajo ha previsto la conformación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tanto para la primera como para la segunda

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para la primera se integran con dos representantes de los empleadores de los trabajadores y están presididos por el Inspector del mientras que los Tribunales Superiores de Conciliación Arbitraje, para la segunda instancia, así mismo están integrados por los representantes de los empleadores y dos de los trabajadores están presididos por el Director Regional del Trabajo.

Finalmente, las sentencias dictadas por estos Tribunales, también fuente del Derecho Laboral Ecuatoriano, en y en cuanto contienen nuevas y mejores condiciones de que las fijadas en la Ley.

1.8 El Contrato Colectivo de Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, define al contrato colectivo de trabajo, de la siguiente manera:

"Contrato Colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un emplea un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de emplea dores por una parte; y por otra parte, una o varias organizado representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organización representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la Legislación Nacional".

En nuestro Código del Trabajo, concretamente en el Art. 220 encontramos una definición que guarda armonía con lo expuesto por la OIT, que textualmente dice:

"Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado en uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajado representados por la asociación contratante, los contratos individual do trabajo determinados en el pacto."

De acuerdo con la definición anterior el contrato o pacto colectivo de trabajo es una institución laboral que crea derechos y obligaciones de los empleadores, trabajadores y asociación profesional pactante desde luego, esos derechos y obligaciones no deben contravenir

Mínimos establecidos en el Código del Trabajo.

Igualmente, esos derechos y obligaciones son irrenunciables por lo que deben ser incorporados en los contratos individuales, contrario, las clausulas de dichos contratos individuales serán Rulas, debiéndose aplicar las del contrato colectivo.

Los contratos colectivos deben cumplir con ciertas formalidades para su plena validez, y que son las siguientes:

a) Deben celebrarse por escrito y en tres ejemplares bajo pena de nulidad.

- b) Otorgarse ante la autoridad competente, es decir ante los Directores Regionales, según su jurisdicción y a falta de éstos, en provincias, ante los Inspectores del Trabajo.
- c) Registrarse ante la autoridad que lo otorgó, dejando un ejemplar del contrato colectivo registrado en el Ministerio de Trabajo.
- d) Contener en forma obligatoria ciertas cláusulas mínimas, como las de horas de trabajo, remuneraciones, descansos, vacaciones, subsidio familiar y las demás condiciones que acuerden las partes.

Cuando los trabajadores por medio de la asociación profesional respectiva requieran la celebración del contrato colectivo, empleador no puede negarse a celebrarlo, porque en caso los trabajadores pueden recurrir a la acción legal respectiva ante las autoridades del trabajo, para exigir este derecho.

- Las Resoluciones del Consejo Nacional de Salarios.

Admitido como se encuentra que los sueldos y salarios mínimos no pueden ser establecidos por la Ley, porque aquellos son variables según el lugar y el tiempo, en nuestro país se ha creado el Consejo Nacional de Salarios cuyas atribuciones son, entre otras: el incremento de las remuneraciones unificadas de los trabajadores del sector privado así como la de fijar anualmente los sueldos, salarios y tarifas que propongan las comisiones sectoriales sujetas al Código del Trabajo para los distintos sectores o ramas de trabajo.

El Consejo Nacional de Salarios se encuentra integrado por el Subsecretario de Trabajo, quien lo preside; un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y un representante de las centrales de trabajadores legalmente reconocidas.

De acuerdo con el Art. 81 del Código del Trabajo en concordancia el Art. 117 del mismo Código, las partes pueden los sueldos y salarios pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales establecidos por el Consejo Nacional de Salarios.

En el caso de que entre empleador y trabajador acordaren remuneración menor a la estipulada por el CONADES, dicha será nula y el empleador estaría obligado a reconocer la mínima legal.

- Los Reglamentos.

En primer lugar debemos indicar que la Ley establece las más generales pero los medios adecuados para su aplicación ejecución se determinan a través de los reglamentos.

Tenemos dos clases de reglamentos en el Derecho Laboral: Reglamentos dictados por el Presidente de la República y los Reglamentos Internos de las Empresas.

De acuerdo con la Constitución Política, la facultad de dictar los reglamentos a las leyes es privativa del Presidente de la República. Sin embargo en materia laboral y de conformidad con lo previsto en el Art. 539 del Código del Trabajo, el Presidente de

La República ejerce dicha facultad por medio de su Ministro de Trabajo y Empleo.

Los reglamentos no pueden contravenir, alterar, o reformar la ley que están reglamentando.

En cuanto a los Reglamentos Internos de las Empresas

Éstos tienen relación con la aplicación del requisito de subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador, en base a esa dependencia, que el empleador tiene la facultad legal de determinar el lugar, tiempo, forma, orden y circunstancial en que el trabajador ha de prestar sus servicios.

Es de señalar que, la facultad del empleador de determina esos pormenores de lugar, tiempo, forma, etc., le esta permitido siempre y cuando la Ley, el contrato colectivo o contrato individué de trabajo, nada establezcan al respecto.

Desde luego, los reglamentos internos se justifican en centros colectivos de trabajo como fábricas, talleres, Bancos, etc. pero no cuando bajo la dependencia del empleador laboran uno o dos trabajadores.

Los Reglamentos Internos pueden ser de trabajo, de seguridad y Salud o de cualquier otro tipo.

El Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa una vez el elaborada por el empleador tiene que ser aprobado por el Director de Salarios

Deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar la solicitud de la empresa al Director General del Trabajo, con firma de Abogado.
- b) Adjuntar el proyecto del Reglamento Interno de la Empresa, por triplicado.
- c) El nombramiento del representante legal de la compañía.
- d) Adjuntar la copia certificada de la escritura pública de constitución de la compañía.
- e) Pagar el valor de \$ 40,00.

Si no es aprobado el Reglamento Interno de Trabajo, éste surtirá efecto en todo lo que perjudique a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a las sanciones en él previstas, tal como lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo.

El Director Regional del Trabajo puede reformar el reglamento interno aprobado, de oficio o a solicitud del empleador o de del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa eso sí, cualquier reforma debe estar fundamentada en la necesidad de que impere la justicia en las relaciones empleador-trabajador, y en la necesidad de ajustar las disposiciones reglamentarias a los preceptos legales.

Una vez aprobado y de acuerdo con el Art. 64, inciso 4° del Código del Trabajo, una copia del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa debe enviarse a la organización de trabajadores de la empresa así como el empleador debe fijarlo en lugares visible del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores.

Las normas del reglamento interno, una vez aprobado puesto en conocimiento de los trabajadores, son obligatorias para todos los trabajadores, a tal punto que su desobediencia grave es causa suficiente para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo.

Igualmente, el reglamento interno es obligatorio para el empleador, al extremo que de acuerdo con el Art. 44 literal a) del Código del Trabajo le está prohibido imponer multas que no se hallaren previstas en dicho reglamento interno legalmente aprobado. Las multas en todo caso no pueden exceder del 10% de la remuneración diaria del trabajador.

Finalmente, junto con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, los empleadores que cuenten con más de diez trabajadores, tienen la obligación de elaborar y someter a

su aprobación el Reglamento Interno de Seguridad y Salud, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 434 del Código del Trabajo, a fin de precautelar la condición del trabajador y sus riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad.

La Dirección Regional del Trabajo, por intermedio de departamento especializado en Técnicas de Seguridad y salud, estudiará el proyecto de Reglamento y la documentación presentada, y con su informe el Director Regional aprobará o

Respecto de la cuantía de la remuneración, entre emplead trabajador.

En conclusión, la costumbre constituye una importante fuente supletoria del Derecho Laboral Ecuatoriano y a la que acogerse tanto empleadores como trabajadores, pero siempre los casos en que la Ley o el contrato de trabajo nada hubiera previsto.

el Reglamento Interno de Seguridad y Salud, cuya obligatoriedad es fundamental.

Una vez aprobado y de acuerdo con el Art. 64, inciso 4 del Código del Trabajo, una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la Empresa debe enviarse a la organización de bajadores de la empresa así como el empleador debe fijarlo en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores.

- La costumbre.

A la costumbre podríamos definirla como "la repetición general y uniforme de actos de la misma especie". Y, la costumbre como de Derecho, "es la repetición general y uniforme de actos de la misma especie más la convicción de su necesidad jurídica y de impere el orden y la justicia en las relaciones sociales".

En el Derecho Civil, la costumbre no constituye derecho lino en los casos en que la Ley se remite a ella, pero en materia laboral, la costumbre sirve para llenar en numerosos casos, la falta I silencio de la Ley.

Así tenemos que el Art. 8 del Código del Trabajo prescribe que en materia de remuneración se estará a la costumbre del lugar, cuando nada diga sobre esto la Ley, el convenio colectivo o el contrato individual de trabajo. De igual manera el Art. 39 del mismo código, nos remite a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo, en los casos de divergencia.

- Los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Habíamos indicado que el Derecho Laboral es de naturaleza público-privada y si partimos de la consideración de que Derecho Civil y el de Procedimiento Civil regulan la mayor parte de las relaciones privadas y el procedimiento para el ejercicio de derechos de ellas derivados, tenemos que concluir que el Derecho Laboral con frecuencia se remite a ellos para llenar sus vacíos] completar sus disposiciones.

Al respecto, el Art. 6 del Código del Trabajo dispone que todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

En consecuencia, los Códigos Civil y de Procedimiento Civil vienen a ser las más importantes fuentes supletorias del Derecho Laboral Ecuatoriano.

1.9. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

- **PRINCIPIO UNIVERSAL.**- En los régimen de protección social, el que tiende, en sucesivos ensanches a que sean sujetos beneficiarios: primero los trabajadores más necesitados, segundo todos los trabajadores, tercero todos los individuos o grupos necesitados trabajen o no, cuarto toda la población de un país por cuanto tenemos algunas vez precisión del concurso o asistencia de los demás.

El principio de universalidad se refiere a los sistemas que se inclinan por una de las ultimas expresiones la de todos los necesitados y la de todas cuando lleguen a necesitar ocasionalmente.

- **PRINCIPIO DE LEGALIDAD.**- La fidelidad a la ley o a la depuración jurídica de la actuación ofrecen modalidades muy diversas en distintas ramas jurídicas que imponen su tratamiento independiente
- **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.**- En doctrina se define a la renuncia de derechos como el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor de otra persona.

En el derecho privado la renuncia de los derechos es reconocida jurídicamente cuando tiene que ver con derechos que corresponde exclusivamente al interés

particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

Pero, debemos tener presente que en las relaciones laborales están comprometidos no solo los intereses individuales del trabajador sino además los de su familia, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

Por tanto mientras en el derecho privado la regla general es la que pueden renunciarse los derechos conferido por las leyes, cantal que miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia; en cambio, en el derecho laboral, la regla general es la contraria, conforme lo establece la constitución y el código de trabajo al consagrar el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador así por ejemplo son irrenunciables los derechos: a vacaciones al fondo de reserva, a las indemnizaciones por riesgo de trabajo a la duración máxima de la jornada de trabajo ,etc.

- **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.-** en derecho laboral se llama principio de la primacía de la realidad al principio que dicta que para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente. Graciela Monesterolo Lencioni (2008).

Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así ambos pueden contratar una cosa pero si la realidad es otra es esta última al que tiene efectos jurídicos.

Según el principio de la primacía de la realidad uno de los fundamentales en el derecho del trabajo, en caso de discordancia en lo que ocurre en la práctica y lo que sucede de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

1.10 PARTES CONTRATANTES

Son el empresario o empleador y el trabajador:

Empleador.- es la persona natural o jurídica de derecho privado, por la cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio

Trabajador.- persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra y puede ser empleado u obrero.

1.11 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Consensual:** porque hay el acuerdo de dos o más voluntades en este caso el empleador y el trabajador, sobre el establecimiento de la relación laboral
- **Bilateral:** por que las partes contratantes se obligan recíprocamente
- **Oneroso:** tiene por objeto la utilidad e ambos contratantes
- **Tracto sucesivo:** son aquellos en que las relaciones entre las partes se desenvuelven a través de un periodo más o menos prolongado.

1.12 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a) Acuerdo de Voluntades
- b) Prestación de Trabajo
- c) Dependencia o Subordinación
- d) Pago de Remuneración.

ACUERDO DE VOLUNTADES.- la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de' las que se desenvolverá la relación de trabajo sin embargo, si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, a la libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas, las promulga para la generalidad. Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como "dirigismo jurídico" y dice relación, tan sólo por citar algunos casos, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones.

PRESTACION DEL TRABAJO.- Técnicamente la prestación del trabajo constituye el OBJETO DEL CONTRATO en razón del contrato -expreso o tácito- establece la

relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de recíprocas obligaciones para el primero el pago de la remuneración, y para el segundo, constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que por cierto, es personalísimo e indelegable (intuitu personae) más, la propia ley contempla dos únicas situaciones que admiten la posibilidad de delegar el trabajo y que se encuentran contempladas en los artículos 76 y 261 del Código del Trabajo, referentes al trabajador que maneja fondos o enano del empleado doméstico se trata.

DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN.- Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser; semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o el de sociedad.

Es por ello que, para orientar nuestra forma de captar las cosas se vuelve necesario evocar el terminante esbozo que sobre la dependencia o subordinación, ha sentado en forma magistral el tratadista **LUIS MARIO DE LA CUEVA**, cuando conceptuándola como de naturaleza eminentemente jurídica manifiesta que se debe descomponer en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

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

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente surge el elemento "retribución" del contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo, remuneración, estipendio y que tiene a ser el objeto del pacto para el trabajador, quien persigue el pago de una remuneración. Guillermo Ochoa Andrade (1996)

1.13 REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea.
- La cuantía y forma de pago de la remuneración.
- Tiempo de duración del contrato.
- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo.
- La declaración de si se establecen o no sanciones y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

1.14 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR:

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Dar estricto cumplimiento a su contrato laboral.
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado sus instrumentos de trabajo.
- Observar buena conducta en su lugar de trabajo.
- Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y sujetarse a las medidas de salud y seguridad.
- Justificar debidamente sus faltas.
- Comunicar cualquier peligro inminente.
- Guardar confidencialidad en los secretos técnicos, comerciales o de fabricación.

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

- Poner en peligro la seguridad, en su lugar de trabajo.
- Tomar sin permiso del empleador útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.

- Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.
- Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
- Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
- Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
- Abandonar el trabajo sin causa legal.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

- Establecer comedores para los trabajadores
- Establecer escuelas elementales para los hijos de sus trabajadores, cuando los centros de trabajo estén ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones
- Establecer almacenes de artículos de primera necesidad.
- Es obligación del empleador conferir certificados gratuitamente y en cualquier momento.
- Entregar a la asociación a la que pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas impuestas por incumplimiento del reglamento.
- Cuando el empleador cuente con cien o más trabajadores, deberá contratar un trabajador social titulado si fueren trescientos o más otro trabajador social y uno más por cada excedente de trescientos.
- El empleador debe conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses, al trabajador que tenga más de cinco años de actividad laboral en el mercado, y que por lo menos se encuentre laborando dos años en la empresa que solicita el permiso. Este permiso se concederá al trabajador que obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos

por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

- suministrar, en forma gratuita, al menos un vestido adecuado para el trabajo.
- conceder tres días de licencia, con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente o parientes cercanos como padres, hijos, abuelos, hermanos, tíos, suegros, cuñados, nueras o yernos.
- inscribir al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores.
- El empleador sólo podrá imponer multas al trabajador cuando éstas se hallaren previstas en el reglamento interno, no se podrá retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de multas.
- El empleador no puede imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
- El empleador de ninguna manera podrá sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.

1.15 CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo es el acuerdo de las parte (trabajadores y empleadores) los cuales tienen derechos y obligaciones garantizados dentro de la constitución política de estado ecuatoriano, siempre en beneficio del trabajador pero jamás en contrato de las leyes establecidas es decir deben tener un objeto y causa lícita.

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre el mismo empleador y los trabajadores empleadores por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Art. 244.- Preeminencia del Contrato Colectivo.- las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas los contratos individuales celebrados ante el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el

colectivo regirán estas últimas, cualquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

1.16 MANDATO 008 Y SU REGLAMENTO

Intermediación Laboral.- Se denominaba intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución;

Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denominaba tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

La asamblea constituyente el día 30 de abril del 2008 expidió el mandato constituyente No. 8 el mismo que elimina y prohíbe la tercerización y la intermediación laboral así como también la contratación por horas.

La intención del mandato, era eliminar cualquier tipo de abuso de los sistemas precarios de contratación laboral a la cual habían sido sometido los trabajadores, impidiéndoles gozar de estabilidad laboral, toda vez que en el artículo 1 del mencionado mandato, se establece expresamente que “se elimina cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo”, entre las cuales podría incluirse a los contratos eventuales u ocasionales de trabajo que se encuentran regulados y contemplados en el Código de Trabajo, en virtud de que éstos, al igual que el contrato por horas y la intermediación laboral, no establecían estabilidad laboral para los trabajadores.

No obstante pese a que dichos contratos pueden ser considerados como una forma de precarizar la actividad laboral, en virtud de que éstos no ofrecen permanencia en su lugar de trabajo, éstos contratos se mantienen en plena vigencia, sin que éstos hayan sido eliminados de la normativa vigente, razón por la cual la verdadera intención de eliminar todo tipo de precarización laboral no se ha cumplido.

Por otro lado al momento de expedirse el presente mandato, se dispuso expresamente que todos los trabajadores intermediados serían asumidos de manera directa por las empresas para las cuales ofrecían sus servicios, asumiendo dichas compañías la relación laboral con el trabajador de manera personal y directa, sin embargo el asumir la relación laboral por parte de dichas empresas, conllevaría a la suscripción de un nuevo contrato de trabajo entre las partes por el plazo mínimo de un año. Cabe mencionar que dichos contratos podrían darse por terminado al vencerse el año mínimo de estabilidad mediante el respectivo desahucio, siempre y cuando el empleador prefiera no renovar el contrato de trabajo, pudiendo generarse una ola de desempleo al terminar el plazo mínimo de estabilidad laboral.

A su vez que en el nuevo contrato de trabajo que se suscriba entre las partes, deberán mantenerse las mismas funciones y obligaciones que desempeñaba bajo la modalidad de trabajador intermediario, caso contrario el trabajador podría solicitar ante el Inspector del Trabajo el respectivo visto bueno, en virtud de haberse impuesto tareas y funciones distintas a las que desempeñaba anteriormente, al amparo de lo dispuesto en el artículo 173 numeral 3 del Código de Trabajo, teniendo como consecuencia la terminación de la relación laboral entre las partes y el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Ahora bien, en relación al tiempo de servicios prestados por el trabajador a través de la empresa intermediaria surge una nueva interrogante. ¿Debe la empresa usuaria, es decir las empresas que contrataron con las intermediarias laborales, asumir a su vez la antigüedad de los trabajadores intermediarios por el tiempo prestado a la empresa intermediaria? Dicha interrogante aunque pueda parecer intrascendente a primera vista, es de suma importancia para efectos de calcular la jubilación patronal de los trabajadores y/o el cálculo de indemnizaciones por despido intempestivo.

Al respecto manifestamos que la relación laboral se perfecciona, desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo órdenes directas del empleador, razón por la cual al

haberse encontrado el trabajador intermediario bajo la subordinación jurídica de la empresa para la cual se prestó el servicio, la empresa usuaria se encontraba en la obligación de asumir la antigüedad laboral del trabajador, no obstante al no haberse regulado dicha obligación expresamente en el mandato que elimina la tercerización e intermediación laboral, ésta podría estar sujeta a varias interpretaciones, sin que las empresas usuarias asuman su obligación laboral de mantener el tiempo de servicios prestados a través de la empresa intermediaria.

Sin embargo dicha interrogante, se encuentra subsanada con la expedición del Mandato 8, en el cual en la segunda disposición transitoria se dispone expresamente que “las empresas usuarias del sector privado en su condición de sucesoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código de Trabajo, asumen la responsabilidad patronal, por lo que estarán obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediaria laboral antecesora, reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestados a través de dicha intermediaria, en su relación con la usuaria”, con lo que se despeja cualquier tipo de duda relativa a la antigüedad del trabajador.

La solidaridad patronal se encuentra establecida como un derecho constitucional del trabajador lo cual nos da la pauta de que este derecho opera por y sobre todo el ordenamiento jurídico en nuestra legislación, derecho que se encuentra en el Art.35, numeral 11 Constitución Política de la República. El trabajo es un derecho y un deber social. Gozara de la protección del Estado, el que asegurara al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales; numeral 11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario; a mas de ser un derecho constitucional conforme lo hemos señalado, nuestra normativa laboral lo establece de manera clara en los Art. 36, 41, 171, 198. Del Código de Trabajo

La solidaridad patronal es una institución eminentemente protectora de los derechos del trabajador lo cual responde al espíritu social de la legislación laboral y está dada para garantizar al trabajador en sus derechos laborales, los cuales por ningún concepto

pueden ser desconocidos; de allí que la responsabilidad solidaria de los representantes del empleador es ineludible, quedándole lógicamente a ellos el derecho para reclamar a aquel el pago que hubieren efectuado por las obligaciones no cumplidas.

El Art. 36 del Código de Trabajo (2010) establece la premisa de que así el trabajador haya celebrado el contrato con el anterior representante de una empresa no inhiere de la responsabilidad a quien actualmente ejerce las funciones de Gerente o cualquier otro cargo de dirección y administración tal como lo establece el artículo citado. El principio y razón de ser de la solidaridad tiene como principio y razón de ser el principio eminentemente social de protección y amparo al trabajador.

El Art. 41 del Código del Trabajo (2010) establece Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputara a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

Art. 171 del Código del Trabajo (2010) "En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio, o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, este estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

El cesionario o el comprador estarán obligados a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento.

Sin lugar a dudas esta norma no ofrece ningún problema en el ámbito de su interpretación, puesto que expresamente se refiere a las responsabilidades originadas en el contrato, teniendo el trabajador dos claras opciones:

- A dar por terminado esos contratos;
- A exigir su cumplimiento.

Art. 198 del Código del Trabajo (2010) "Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que este estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que el sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador.

Respecto al pago del Fondo de Reserva en caso de la industria o negocio cambiare de dueño el Art. citado determina la responsabilidad del nuevo dueño en cuanto al pago del fondo de reserva,

Considero que la intermediación laboral, se convirtió en la figura jurídica más común para evadir responsabilidades laborales por parte de varias empresas y así negarles estabilidad laboral a sus trabajadores. Convirtiéndose en un negocio para las intermediadoras.

Para Juan Piedra (2008, pág. 10- 13) El Mandato Constituyente numero 8 expidió por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y su Reglamento de aplicación promulgado en el registro oficial numero 353, del 5 de junio del 2008 tiene como antecedente una oferta de campaña del presidente de la república Economista Rafael Correa Delgado y el clamor de los sectores laborales del país de que se elimine la tercerización e intermediación laboral extrema y la contratación laboral por horas.

En efecto, en los considerandos del mandato se señala que la tercerización de servicios complementarios en efecto, en los considerandos del mandato se señala que la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación laboral por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos de los trabajadores y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas y de organización sindical, por lo que, se tornaba necesario suprimir y prohibir estas formas precarias de trabajo "Para promover y recuperar los derechos laborales".

El mandato trata los siguientes temas o materias:

- Eliminación y prohibición de la tercerización de servicios complementarios, de la intermediación laboral y de la contratación laboral por horas (Art 1 y 2).

- Régimen de contratación actividades complementarias (Art 3, 4, 5, y 6).
- Contratación civil de servicios especializados (Disposición general segunda)
- Reafirmación del sistema de jornadas parcial (Art 2)
- Régimen de transición de la intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios y contratación laboral por horas (Disposiciones transitorias primera y segunda).
- Regulaciones de la contratación colectiva de trabajo en el sector publico (Disposiciones transitorias 3ra y 4ta).

Considero que la violación de la estabilidad laboral consagrado en el artículo 171 del código de trabajo respecto a la suplementarían del Mandato N 008 se da por el siguiente motivo la relación laboral dice el mandato 008 que es directa y bilateral al momento de cambiar de empleador se está violando el derecho a la indemnización y se debería realizar contratos con los nuevos empleadores es decir que el artículo 171 del código de trabajo es inconstitucional y violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Considero que en caso de que el trabajador desee o quiera dar por terminado la relación laboral en aplicación del artículo 171 del código de trabajo, para alcanzar algún beneficio económico podrá optar por solicitar el desahucio que estipula en el art 184 del código de trabajo, aplicación que se podrá dar en el caso de que el trabajador de por terminado la relación laboral; es decir que si renuncia a su trabajo, no recibe nada.

Con relación a la aplicación del articulo171 del código de trabajo es que el trabajador siga laborando con el nuevo empleador, para alcanzar la estabilidad en su lugar de trabajo, consecuentemente los beneficios que tiene derecho en razón a los años de trabajo, es decir a la antigüedad (subsidio de antigüedad) ya que al trabajador no debe interesarle el cobro de la liquidación, ya que siempre debe defender la estabilidad en su puesto de trabajo y así alcanzar una jubilación, teniendo los 65 años de edad y los treinta años de servicio.

También deben reformarse el articulo171 del código de trabajo y deberían exigir nuevas leyes que defiendan la estabilidad de los trabajadores.

Lo más lógico sería que el trabajador tercerizado o intermediado reciba su liquidación y además de ello continúe con la relación laboral por tiempo indefinido tomando en

cuenta que el cogido de trabajo en el artículo 14 establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general.

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL MANDATO 8

PROHIBICION DE LA TERCERIZACION E INTERMEDIACION LABORAL

Prohibición de la tercerización e intermediación laboral y sanción por violación.-

En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, ya derogada.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8 y en el Capítulo II "De la Contratación de Actividades Complementarias" de este reglamento, las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción será impuesta por los directores regionales del trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria además, asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente.

DE LA CONTRATACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Definición de actividades complementarias.- Se denominan actividades complementarias, aquellas que realizan personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa de actividad complementaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Se entenderá por vigilancia-seguridad fija, la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinados; y, por vigilancia-seguridad móvil, la que se presta a través de puestos de seguridad móviles o guardias, con el objeto de brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.

Contratación de actividades complementarias.- El personal de vigilancia, controles y filtros de seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos deberá ser contratado en relación directa y bilateral por las entidades o administradores a cargo de los mismos, por cuanto esas actividades son propias y habituales en sus operaciones.

Los trabajadores a cargo de los servicios de alimentación de los hoteles, clínicas y hospitales tendrán relación laboral directa y bilateral con los empleadores de esas ramas, por ser también actividades propias y habituales de las mismas.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto serán consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal deberá realizarse de modo directo y bilateral.

Autorización.- El Ministerio de Trabajo y Empleo autorizará el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente a las direcciones regionales de trabajo, las que organizarán y tendrán bajo

su responsabilidad los registros de compañías dedicadas a actividades complementarias, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

La autorización para la realización de actividades complementarias, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá validez de dos años la primera vez que se la obtenga, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en el Mandato Constituyente No. 8 y en este reglamento.

Requisitos para la autorización.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas que realizan actividades complementarias, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
- b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución o reforma de los estatutos de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será exclusivamente la realización de actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería o limpieza; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario. El objeto social de la compañía podrá abarcar una o varias de las antes indicadas actividades complementarias;
- c) Entregar copia notariada del registro único de contribuyentes (RUC);
- d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;
- e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones.

f) Contar con infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social, lo que deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Contratos.- La realización de actividades complementarias requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se establecerá expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, que se desarrollarán mediante esta contratación. En el referido contrato deberá constar de manera precisa la remuneración que percibirá cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales.

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

Remuneraciones mínimas.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo máximo de 90 días tramitará a través de las comisiones sectoriales respectivas, la actualización y fijación de las remuneraciones sectoriales de las actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Para los efectos de la estabilidad de los trabajadores respecto de las compañías que realizan actividades complementarias, se estará a lo establecido en la ley.

Responsabilidad solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se

realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Pago de utilidades.- Los trabajadores de las empresas contratistas de actividades complementarias de acuerdo con su tiempo anual de servicios, participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Las empresas usuarias contratantes y las contratistas que realizan actividades complementarias, junto a la declaración de utilidades en el formulario de especie valorada, deberán presentar una copia de sus declaraciones del impuesto a la renta, en función de las cuales, el Ministerio de Trabajo y Empleo verificará que empresa generó mayores utilidades.

Prohibiciones y obligaciones para las empresas que realizan actividades complementarias.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y se considerará renuncia de derechos del trabajador y acarreará nulidad todo pacto y toda cláusula o estipulación que le obligue a pagar a la empresa que realiza actividades complementarias o a la usuaria, cantidades, honorarios o estipendios a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Infracciones de las empresas que realizan actividades complementarias y sanciones.- El Ministerio de Trabajo expedirá las regulaciones sobre la gradación de las sanciones a las infracciones a las disposiciones del Mandato No. 8 emitido por la Asamblea Constituyente del Ecuador el día 1 de mayo de 2008.

Obligaciones de las empresas contratantes.- La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

Infracciones de la empresa contratante y sanciones.- Se prohíbe contratar a empresas de actividades complementarias, que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo entregará a las empresas que realizan actividades complementarias, los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será incorporado como habilitante para la celebración de los contratos mercantiles.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente a través de sus medios de comunicación virtuales y periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las empresas de actividades complementarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

A las usuarias del sector privado y a los funcionarios del sector público que contraten a una persona jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de actividades complementarias, se le impondrá una multa de diez (10) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro previsto en penúltimo inciso del artículo 14 de este reglamento.

En los lugares donde no haya direcciones regionales, los inspectores del trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la documentación e informe respectivo, que permitan al Director Regional de Trabajo de su jurisdicción, imponer las correspondientes sanciones.

Cuando se presuma la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del mandato, el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establecerá la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determine que la usuaria y la compañía que realiza actividades complementarias, sus

socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

Fondo de Reserva.- Para el pago del Fondo de Reserva de los trabajadores, las empresas que realizan actividades complementarias se sujetarán a lo previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

DE LA CONTRATACION CIVIL DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

Contratación en el sector estratégico público.- Las empresas del sector estratégico público, de hidrocarburos, telecomunicaciones, electricidad, minero, de aeropuertos y puertos marítimos, podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados que requieran para sus procesos. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

La contratista de servicios técnicos especializados contará con sus propios equipos y maquinarias para la prestación de tales servicios.

No habrá responsabilidad solidaria de las empresas del sector estratégico público que contraten estos servicios técnicos especializados.

Contratación civil de servicios técnicos especializados.- Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la empresa usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales o jurídicas en sus particulares instalaciones, con su propio personal, las que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los contratistas prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores, sin que haya responsabilidad solidaria por parte de la usuaria, salvo el caso de que exista vinculación en los términos señalados en el artículo 13 de este reglamento.

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.

Copias de contratos civiles de prestación de servicios especializados.- Copias certificadas de los contratos civiles de prestación de servicios especializados, celebrados con el sector estratégico público y demás entidades y empresas de los sectores público y privado, a que se refieren los artículos 15 y 16 de este capítulo, serán enviados al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro y control, en las unidades que deben organizar las direcciones regionales de trabajo.

PROHIBICION DE LA CONTRATACION LABORAL POR HORAS. CONTRATACION A TRAVES DE JORNADAS PARCIALES

Contratación de trabajadores, a través de jornadas parciales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá establecer inmediatamente la normativa para el régimen de aportaciones mensuales proporcionales correspondiente a estos contratos de jornada parcial.

El trabajador que a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8 se encontraba laborando bajo jornada completa, en ningún caso podrá ser cambiado a la modalidad de jornada parcial.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo en el plazo máximo de 90 días contados a partir del primero de mayo del 2008, conformará la respectiva comisión

sectorial para la fijación de los sueldos o salarios básicos mínimos sectoriales de los profesores de establecimientos particulares de los niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo.

Los profesores de muy alto nivel de especialización que fueren llamados a los centros de educación superior para dictar talleres, seminarios y cursos que no impliquen una actividad docente de carácter permanente y quienes ejerzan la docencia hasta por un máximo de veinticuatro horas mensuales bajo carga horaria flexible y mediante cobro de honorarios, podrán ser contratados como profesionales sin relación de dependencia, conforme lo establece el artículo 58 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

SEGUNDA.- En las actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, las empresas contratistas autorizadas para realizar las actividades solo podrán rotar al trabajador hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año, según la naturaleza y características de cada actividad.

La responsabilidad patronal solidaria operará entre la empresa contratista y la empresa contratante de dichas actividades complementarias solo en relación al período en que el trabajador haya brindado sus servicios en la usuaria contratante.

Las empresas que se dediquen a la actividad de mensajería para múltiples clientes en forma diaria y permanente, en recepción de correspondencia y encomiendas, no serán consideradas como contratistas de actividades complementarias sino como prestadoras de servicios técnicos especializados según lo previsto en el artículo 17 de este reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todos los contratos de intermediación laboral celebrados entre intermediarias y usuarias, vigentes a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8, esto es al 30 de abril del 2008, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza a la usuaria, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales, las que deberán celebrar actas de finiquito con los trabajadores para el pago de la parte proporcional de

remuneraciones adicionales y vacaciones, sin perjuicio del pago de aportes y fondos de reserva al IESS hasta el 30 de abril del 2008.

Las empresas que venían operando como intermediarias laborales, hasta el 30 de abril del 2008, con apego a las normas legales que regulaban la intermediación laboral, podrán acogerse a un proceso de reconversión para operar como agencias colocadoras de empleos, consultoras en selección de personal o en materia de capacitación, o en cualquier giro o negocio permitido por la ley.

SEGUNDA.- A partir del 1 de mayo del 2008, fecha de vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, que hubieren celebrado con las respectivas intermediarias contratos de trabajo a plazo fijo, a tiempo indefinido o de temporada, serán asumidos de manera directa y obligatoria por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad especial, con una relación que se registrará por las normas del Código del Trabajo, en especial con lo que dispone el artículo 171 de dicho cuerpo legal.

Esta garantía especial de estabilidad dará derecho al trabajador, en caso de despido intempestivo o desahucio, al pago de todas las remuneraciones mensuales que faltaren para completar el año, incluidas las remuneraciones adicionales, sin perjuicio de las demás indemnizaciones contempladas en la ley.

Los contratos de temporada contemplados en el artículo 17 del Código del Trabajo, surtirán los efectos y obligaciones con respecto a las empresas usuarias, las mismas que asumirán los contratos que se encontraban vigentes al 30 de abril del 2008 y estarán obligados a garantizar la estabilidad expresada en la indicada disposición legal.

De la aplicación de las regulaciones anteriores, se exceptúan aquellos contratos de trabajo eventuales, ocasionales y de obra cierta que se hubieren suscrito y registrado con

anterioridad a la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los mismos que concluirán en la forma prevista en la ley y en los indicados contratos.

También se exceptúan aquellos contratos a los que se refiere los artículos 169 numeral 3 y 170 del Código del Trabajo, los que concluirán en la forma establecida en dichas disposiciones.

Las empresas usuarias del sector privado en su condición de sucesoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo asumen la responsabilidad patronal, por lo que estarán obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediaria laboral antecesora, reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestados a través de dicha intermediaria, en su relación con la usuaria.

Para justificar el cumplimiento de estas disposiciones y regulaciones, las empresas usuarias deberán comunicar el particular en forma inmediata y obligatoria al Ministerio de Trabajo y Empleo, adjuntando copias del contrato mercantil de intermediación laboral que estuvo vigente antes de la expedición del mandato, de las planillas de aportes al IESS del mes de abril del 2008 de los trabajadores que estuvieron intermediados, y de los correspondientes avisos de entrada en las empresas usuarias, desde el 1 de mayo del 2008.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del Mandato Constituyente No. 8, bajo cualquier mecanismo incluso con la terminación anticipada del contrato mercantil de intermediación laboral, serán reintegrados a sus puestos de trabajo en la empresa usuaria en la que realizaban sus labores. El desacato de esta disposición será sancionado con multa de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, una vez que se efectúe la respectiva recaudación por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de los mecanismos legales pertinentes, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo y de los valores que corresponden al año de estabilidad.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa a partir del 1 de mayo del 2008 por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales,

organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación del mandato a través de la respectiva intermediaria laboral.

Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

Los trabajadores asumidos gozarán de un año mínimo de garantía de estabilidad, en los términos contemplados en los incisos primero y segundo de esta disposición transitoria.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incurso en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado, que se refiere a la compensación percibida por los servidores, trabajadores y funcionarios que no son de libre remoción del sector público, y que dentro de los procesos de modernización se separaron voluntariamente bajo el mecanismo de compra de renunciadas.

TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir del primero de mayo del 2008.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán los representantes de empleadores y trabajadores, se hará de manera pública en el plazo de ciento ochenta días, contados desde la fecha de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

El Ministro de Trabajo y Empleo dictará las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de trabajo en referencia. Las máximas autoridades de las diversas instituciones del sector público y privado encargadas de cumplir esta disposición, serán personal y civilmente responsables de su cumplimiento.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros y restricciones que se indican en esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

CUARTA.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social-laboral, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier

denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA.- Se faculta al Ministro de Trabajo y Empleo para que en coordinación con la SENPLADES, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES- y el Ministerio de Finanzas, proceda a fortalecer la estructura operacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo para lo cual deberán crearse: La Subsecretaría de Planificación, otras subsecretarías de trabajo y empleo, y las direcciones regionales de trabajo e inspectorías provinciales integrales de trabajo que sean necesarias, en función de la nueva zonificación administrativa y de acuerdo con las exigencias que demanden las áreas de mayor desarrollo productivo-empresarial y laboral del país.

Los inspectores de trabajo ejercerán funciones integrales y bajo esa denominación tendrán los siguientes deberes y atribuciones: control y verificación general de las relaciones obrero-patronales; inspección y control a las empresas para verificar el cumplimiento del Mandato No. 8 y de este reglamento, en especial de las referidas a los derechos de los trabajadores de las empresas que realizan actividades complementarias; control y verificación de las remuneraciones básicas mínimas y sectoriales, y las demás establecidas en la ley.

DISPOSICION FINAL.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese el Ministro de Trabajo y Empleo.

El Mandato y su reglamento de aplicación prevé que se puede contar civilmente, servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad; publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistema entre otros que serán presentados por personas naturales o jurídicas en sus particulares instalaciones con su propio personal.

La relación laboral debe ser directa y bilateral entre los contratistas prestadores de servicios, técnicos especializados y sus trabajadores sin que haya responsabilidad solidaria por parte de la usuaria.

Estos condicionamientos tiene a que esta modalidad de contratación civil este perfectamente regulada y definida de tal manera que no pueda darse a través de ellas esquemas o figuras de tercerización.

Ante la supresión y prohibición de la contratación por horas y con el fin de promover las fuentes de trabajo, el Mandato en su artículo 1 garantiza la jornada parcial prevista en artículo 82 del código de trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal en las que el trabajador gozara de estabilidad y de la protección integral del Código Laboral teniendo derecho a una remuneración que se pagara aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que a la Jornada completa.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo del trabajo convenido será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria con los recargos de la ley.

A si mismo se establece que los profesores a si mismo establece que los profesores de establecimientos particulares de niveles preprimaria, primario, medio y superior que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial, disponiéndose en el reglamento de aplicación que el IESS deberá establecer inmediatamente la normativa que el Régimen de Aportaciones mensuales proporcionales correspondiente a estos contratos de jornada parcial.

El Mandato contempla un claro y justo régimen de transición para los trabajadores intermediarios determinado que al quedar concluidos los contratos de intermediación laboral los trabajadores intermediados tenía que ser asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediadoras laborales, empresa usuarias que en lo posterior son consideradas como empleadores directos de dichos trabajadores quienes gozaran de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se rige con las normas de código de trabajo los trabajadores intermediados que fueron despedidos a partir del 1 de marzo del 2008 con motivo de la tramitación del Mandato debían ser reintegrados sus puestos de trabajos con graves sanciones para quienes desataron o incumplieron estas disposiciones.

Los trabajadores intermediados también fueron asumidos de manera directa por las instituciones del sector público y empresa y entidad en las que el estado tiene

participación mayoritaria de recurso o de aporte directo o indirecto, siempre y cuando hay n prestado sus servicios por más de 180 días con autorización a la aplicación del Mandato que solo los obreros de estas Instituciones y Entidades se incorporan a los beneficios de la Contratación Colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa para el caso de los trabajadores de empresa que estaban constituidas como comercializadoras de servicios complementarios se dispuso que continúan laborando en la misma, bajo los términos y nuevas modalidades establecidas en el Mandato.

Estas empresa debieron adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, en el plazo máximo de 180 des contados a partir del 1 de mayo del 2008.

Se debe destacar que el Mandato dispone que los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contratos por horas por más de 180 días con anterioridad a su aprobación, debían ser contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código de Trabajo.

Por último, el Mandato y su Reglamento de aplicación en el tema de la contratación colectiva de trabajo en el sector público dispone que las cláusulas de los contratos colectivos que se encuentren vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público y por empresas o entidades de derecho privado en las que el Estado tiene participación mayoritaria de aportes o de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes 2 y 4 y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Y lo que es más importante, bajo la conducción del Ministerio de Trabajo y Empleo, se dispone a la vez un proceso de revisión de dichos contratos colectivos de trabajo, en el que participan representantes de trabajadores y empleadores, estableciendo el Mandato claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como; transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pagos de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiros voluntarios, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza se aclara que las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros de la disposición transitoria tercera del Mandato y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenían contra el

interés general son nulas de pleno derecho. Es decir que independientemente del proceso de revisión que se está llevando a cabo en el Ministerio de Trabajo y Empleo, las cláusulas mencionadas en la disposición tercera del Mandato que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, deben ser ya eliminadas de la contratación colectiva por la declaración de nulidad de pleno derecho del Mandato 8.

En esta misma materia se dispone que la función ejecutiva luego de un proceso de diálogo social debe establecer los criterios que regirán a futuro la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público.

En definitiva, el Mandato Constituyente N. 8 es un importante y valioso instrumento legal que ha sido a nuestro juicio muy bien concebido y estructurado y que responde a claros y justos postulados y principios del Derecho Social, al haber precautelado una relación jurídica laboral directa y bilateral y consagrado derechos de los trabajadores relativos a su estabilidad y pago de adecuadas remuneraciones entre otros aspectos.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

CONTEXTUALIZACION DEL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8

El Pleno de la Asamblea Nacional Constituyente expidió el Mandato Constituyente N. 8 mediante el cual se suprime la Tercerización de servicios complementarios, la Intermediación laboral y la contratación por horas. Por lo tanto, el Mandato Constituyente N° 8, crea nuevos derechos laborales y protege al trabajador/a, pues obliga al empleador persona natural y/o jurídica a cumplir sus disposiciones y las de la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, por ello, la relación laboral es directa y bilateral entre el trabajador y empleador; a quien se le deberá pagar las remuneraciones justas, horas suplementarias, extraordinarias, el décimo tercero y décimo cuarto sueldo y las vacaciones, con su estabilidad respectiva y otros beneficios de ley.

Además, el Mandato Constituyente N.8, da por terminada la contratación laboral eventual o a prueba. Por ejemplo, un trabajador en muchas ocasiones pasaba por una y otra empresa tercerizadora, cuando en realidad continuaba laborando en el mismo espacio físico (puesto de trabajo) y hacía las mismas labores, y recibía órdenes de un mismo empleador/a pero en papeles se sostenía otra situación jurídica que le generaba desconfianza por su ilegalidad.

El referido Mandato pone fin a las empresas "fantasmas", en razón de que la usuaria está obligada a contratar a una prestadora de servicios complementarios que reúna todos los requisitos legales establecidos.

Asimismo, con base en el citado Mandato, los llamados comités, asociaciones y sindicatos están aumentando. Y con justa razón los trabajadores/ras se agrupan para mantener su empleo estable con remuneraciones justas y protección jurídica.

Finalmente, debemos manifestar que el Mandato N° 8; tiene un vacío legal en razón de que establece que el/la empleado/a tiene un año de estabilidad laboral cuando sale de la intermediadora, por lo cual no le da garantía al finalizar ese tiempo y el empleador puede dar por terminado la relación laboral de acuerdo al Código de Trabajo o puede ocurrir lo contrario que sería continuar con la relación laboral permanente. Al respecto, para mayor ilustración presentamos de manera gráfica el contenido y análisis en unos y

en otros textualmente las disposiciones más importantes del Mandato Constituyente N. 8 y su Reglamento.

METODOLOGÍA

La investigación a desarrollarse será **no experimental** por qué no se manipulara las variables que se van a utilizar.

UNIDAD DE ESTUDIO

La investigación a desarrollarse está dirigida a 1 Juez de lo Laboral, 2 Inspectores de Trabajo, 30 trabajadores de ELEPCO S.A., 10 Abogados, 10 personas que conozcan y que desconozcan el tema a tratar, es decir se trabaja con el universo sin necesidad de calcular muestra alguna.

INVESTIGADOS	NÚMERO
Juez de lo Laboral	1
Inspectores de Trabajo de Latacunga	2
Trabajadores de ELEPCO S.A	30
Abogados	10
Personas que conozcan Y que desconozcan el tema a tratar	10
TOTAL	53

MÉTODOS Y TÉCNICAS

MÉTODO TEÓRICO

Nos van a encaminar a través de los procesos teóricos entre los que utilizaremos:

Método Inductivo – Deductivo

El método inductivo es un proceso analítico- sintético mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que lo rige. (Va de lo particular a lo general.)

Mediante este método se investigará la estabilidad laboral partiendo del problema que se origina por la suplementación del Mandato No. 008, para determinar cuáles son las consecuencias que ocasiona en los trabajadores.

El método deductivo es un proceso sintético – analítico, se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las cuales se aplican o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas (va de lo general a lo particular)

Este método nos ayudara a aplicar posibles soluciones, a obtener una comprensión más amplia y a poder demostrar lo que se está investigando ya que se podrá apreciar de una manera general la violación de la estabilidad laboral hasta llegar a su posible solución.

Método Analítico Sistemático: es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

En la presente investigación se utilizara este método para poder determinar cuáles son las causas por la que la suplementación del Mandato No. 008 viola la estabilidad laboral consagrado en el Art. 171 del Código de Trabajo.

Método Dialectico: es un método de pensamiento y de interpretación del mundo, tanto de la naturaleza como de la sociedad. Es una forma de analizar el universo que parte del axioma de que todo se encuentra en un estado de constante cambio y flujo.

Este método nos ayudara a entender los diferentes cambios que se ha venido dando a través de nuestra sociedad con la implementación de leyes referentes al trabajo, y que el mismo por estar en transformación constante, se analizara el universo para entender cómo va evolucionando como consecuencia de la suplementación del Mandato No. 008.

Método Histórico: es el enfoque o punto de vista histórico, se caracteriza por la idea de que sólo la historia permite entender adecuadamente la realidad.

Se considera que este método es importante para el estudio de la violación de la estabilidad laboral respecto a la suplementación del Mandato 008 ya que por medio de este podemos darnos cuenta desde cuando inició como se fueron dando los diferentes casos a través de la historia y así poder llegar a entender de una mejor manera lo que se refiere la violación estabilidad laboral

Método Documental: es la investigación que se realiza en los distintos tipos de escrituras tales como libros, revistas entre otros.

En la presente investigación vamos a utilizar. Textos, libros, documentos que nos permitan recolectar información en los que se refiere a la violación de la estabilidad laboral.

MÉTODOS EMPÍRICOS

Estos métodos nos permite recolectar información a través de:

ENCUESTA: Comprende una serie de preguntas formuladas por escrito para que el investigado conteste también por escrito, se utiliza para averiguar actitudes y opiniones mediante preguntas hábilmente dirigidas, con su técnica el cuestionario es decir que se formulará se planteará preguntas cerradas.

MÉTODOS ESTADÍSTICOS.

Se utilizara la estadística descriptiva a través de cálculos de las medidas de tendencia central especialmente la media aritmética de las frecuencias obtenidas en la población presentada en las tablas pertinentes.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA AL SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DEL CANTÓN LATACUNGA

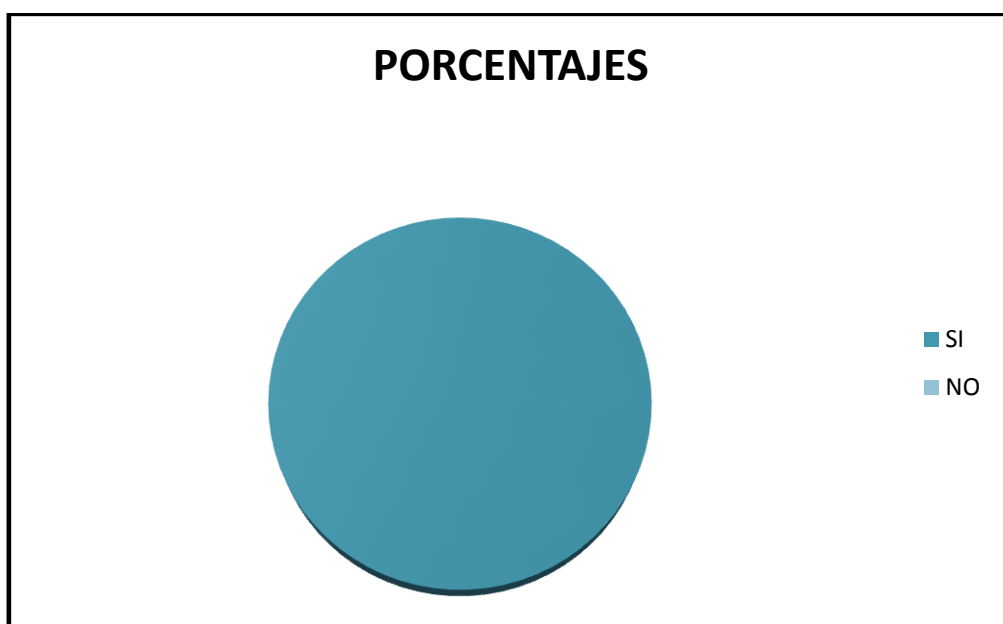
1. Conoce usted acerca de las disposiciones del Mandato N0. 008 y su Reglamento

TABLA NO. 1

MANDATO N0. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 1



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 100%, el señor Juez de Trabajo conoce las disposiciones del Mandato N0. 008 y su Reglamento.

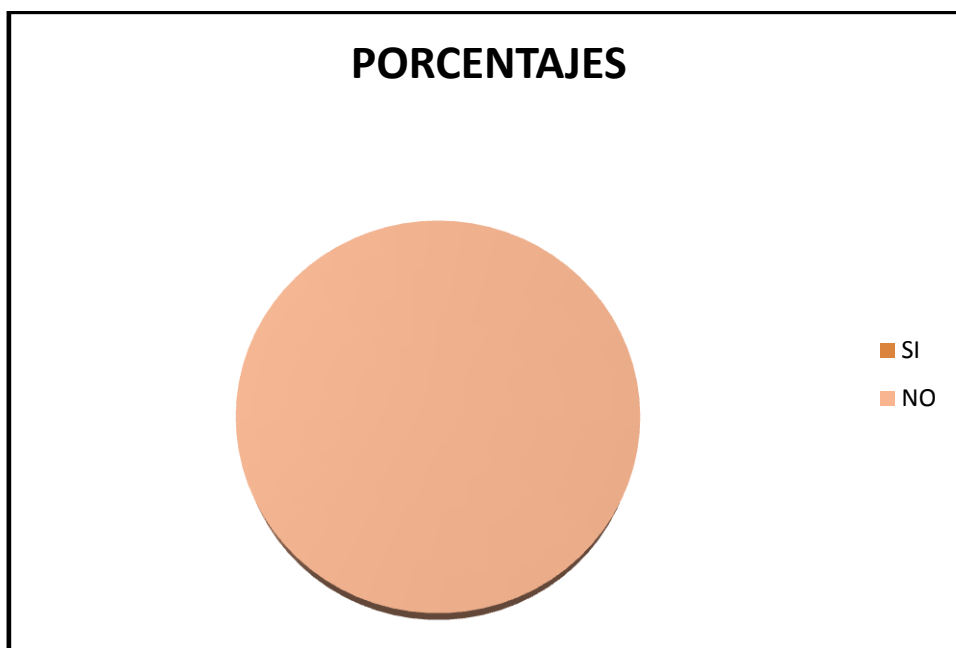
2. Cree usted que es amplia la normativa sobre la aplicación del Mandato N0. 008 y su Reglamento

TABLA NO. 2

NORMATIVA APLICACIÓN DEL MANDATO N0. 008 Y SU REGLAMENTO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 2



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los encuestados consideran que no es amplia la normativa del Mandato No. 008 y su Reglamento por varios factores al momento de su aplicación

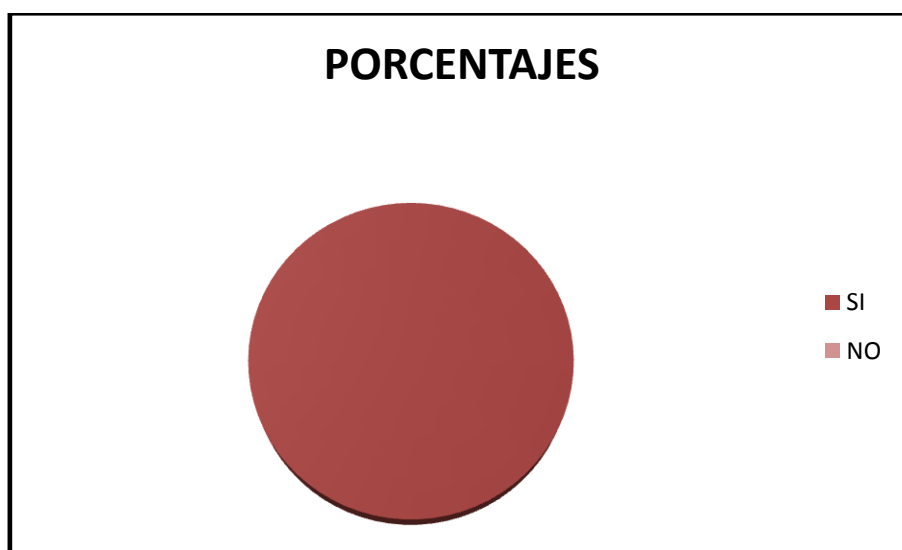
3. Cree usted que se debería reformar el Mandato No. 008

TABLA NO. 3

REFORMA DEL MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 3



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 100% el señor Juez de Trabajo considera que debería reformarse el contenido del Mandato No. 008.

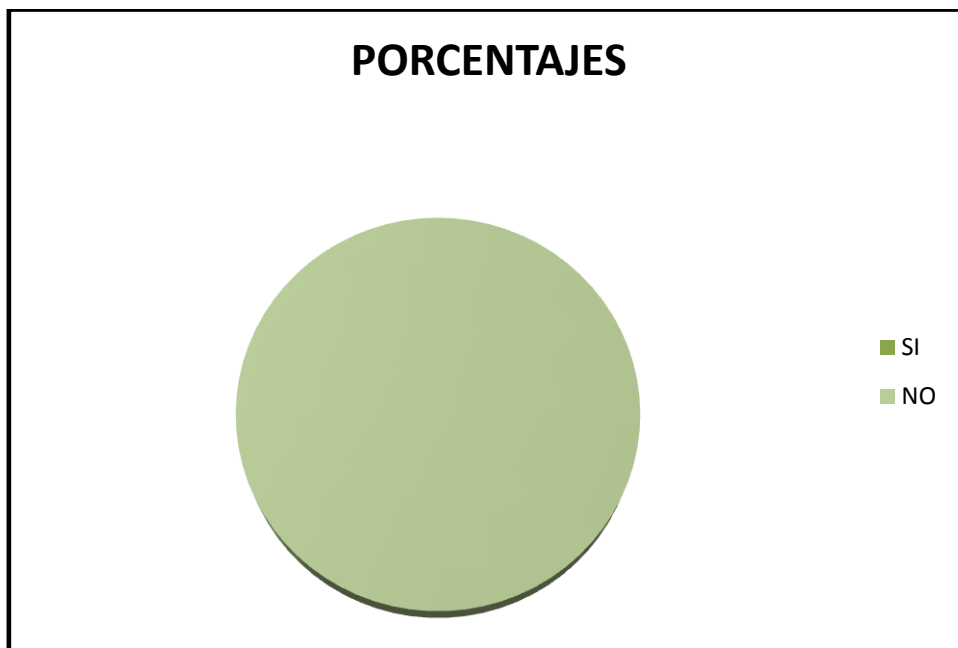
4. Conoce usted si el Mandato N0. 008 dio Estabilidad a la los trabajadores en el país

TABLA NO. 4

ESTABILIDAD CON EL MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 4



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

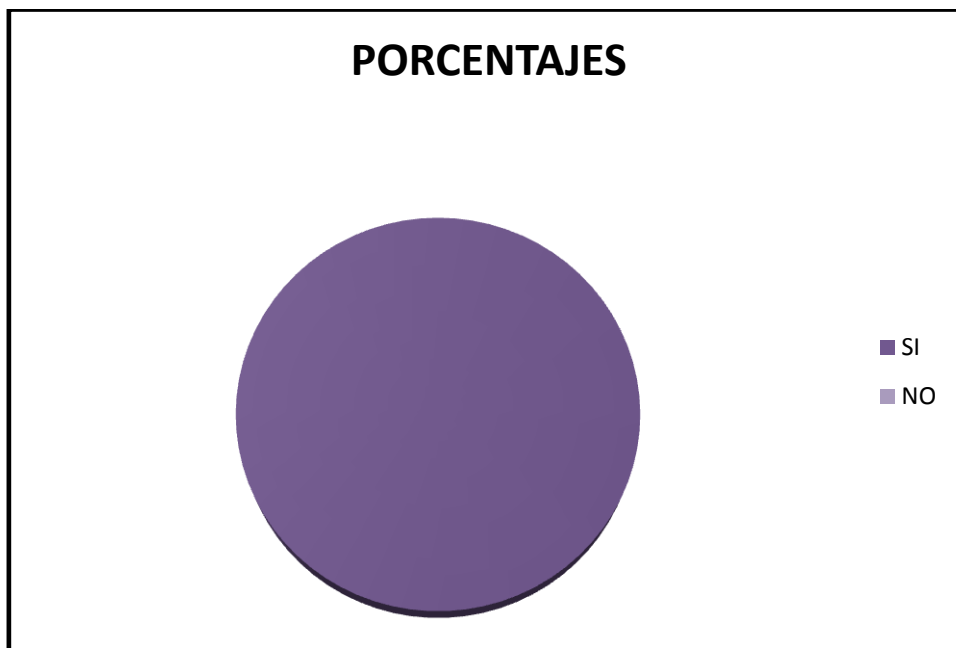
Al determinar en la encuesta el 100%, el señor Juez de Trabajo desconoce que con el Mandato N0. 008 exista estabilidad laboral para los trabajadores en el país.

5. Conoce usted si la legislación laboral Ecuatoriana contempla formas de protección de los derechos laborales

TABLA NO. 5
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 5



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

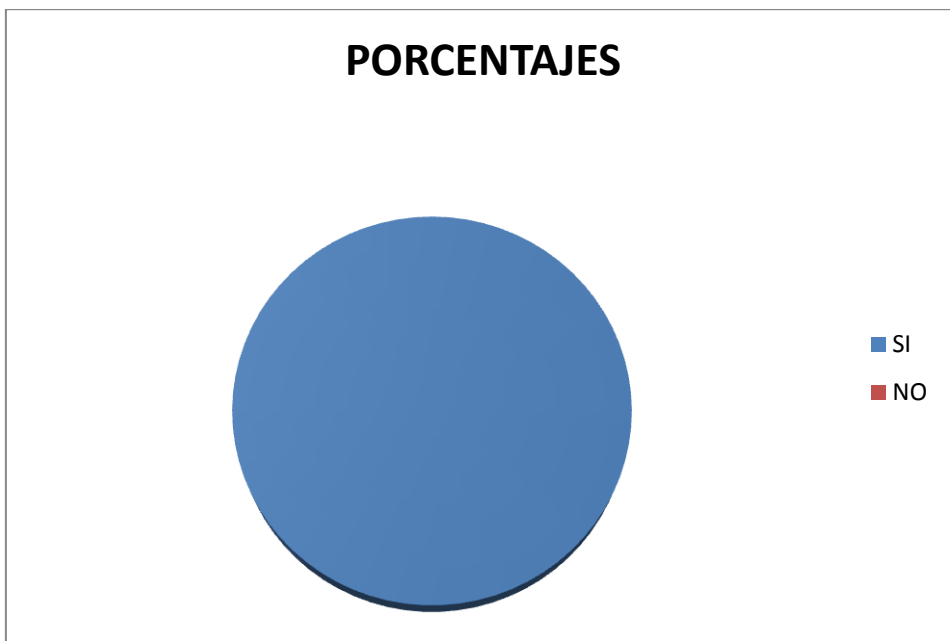
el 100% de los Jueces de Trabajo, consideran que existe legislación laboral que protege los derechos laborales de los trabajadores.

6. Conoce usted acerca de la estabilidad laboral

TABLA NO. 6
ESTABILIDAD LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 6



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Jueces de Trabajo, conocen sobre la estabilidad laboral de los trabajadores

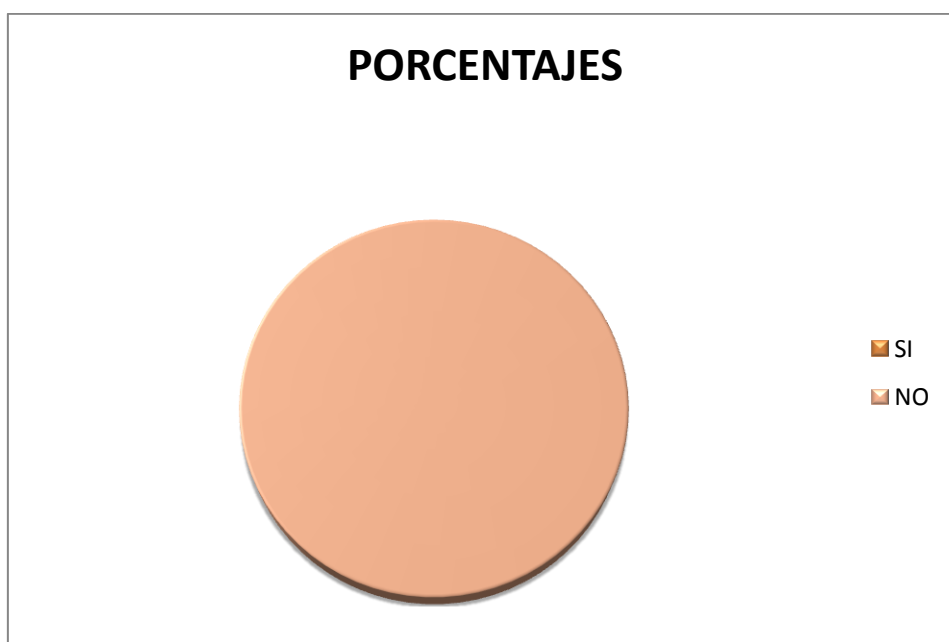
7. Cree usted que la aplicación del Mandato N0. 008 causo desempleo en el país

TABLA NO. 7

DESEMPLEO EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 7



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Jueces de Trabajo, consideran que la suplementación del Mandato No. 008 no causo desempleo en el país.

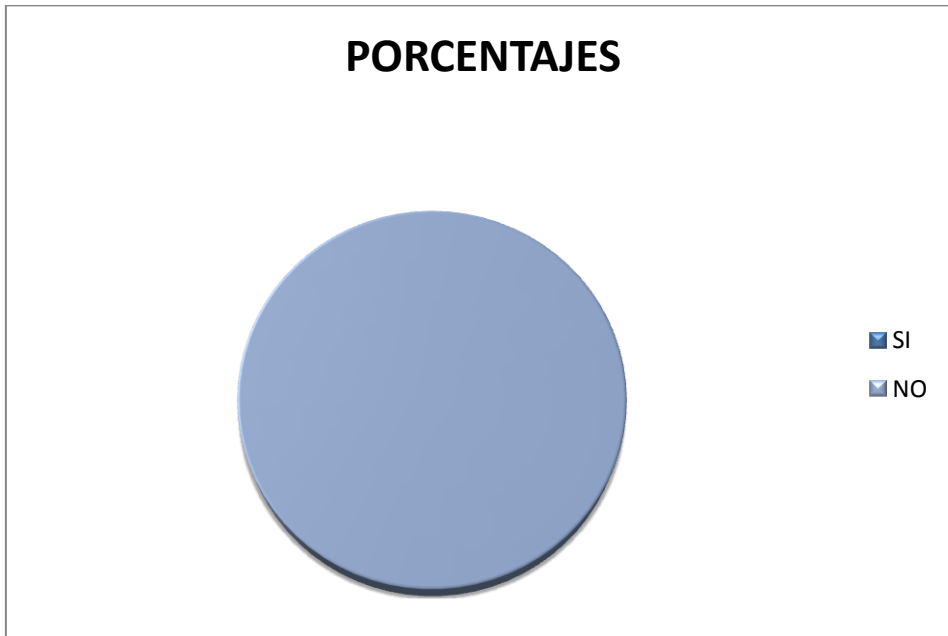
8. Cree usted que la creación de una nueva normativa es la solución para este problema

TABLA NO. 8

CREACIÓN DE UNA NUEVA NORMATIVA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 8



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

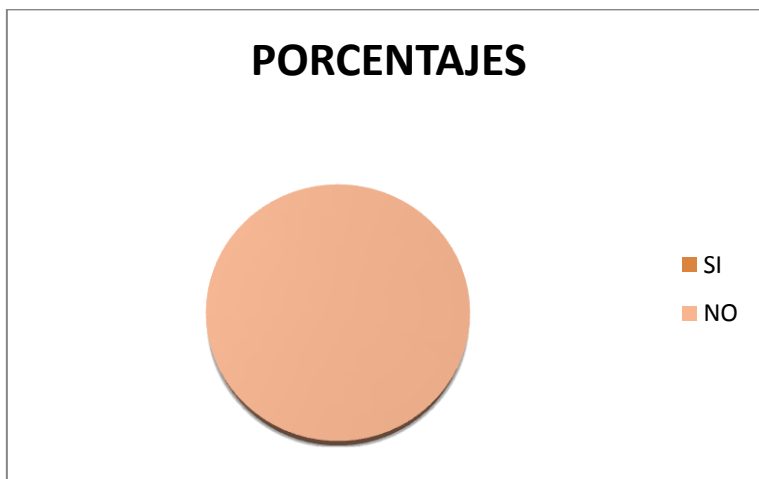
El 100% de los Jueces de Trabajo, consideran que no es necesario la creación de una nueva normativa no es la solución para este problema

9. Considera usted que se han incrementado despido en la ciudad de Latacunga con la suplementación del Mandato N0. 008

TABLA NO. 9
INCREMENTO DE DESPIDO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 9



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Jueces de Trabajo, consideran que no se ha incrementado el despido en la ciudad de Latacunga con la suplementación del Mandato N0. 008.

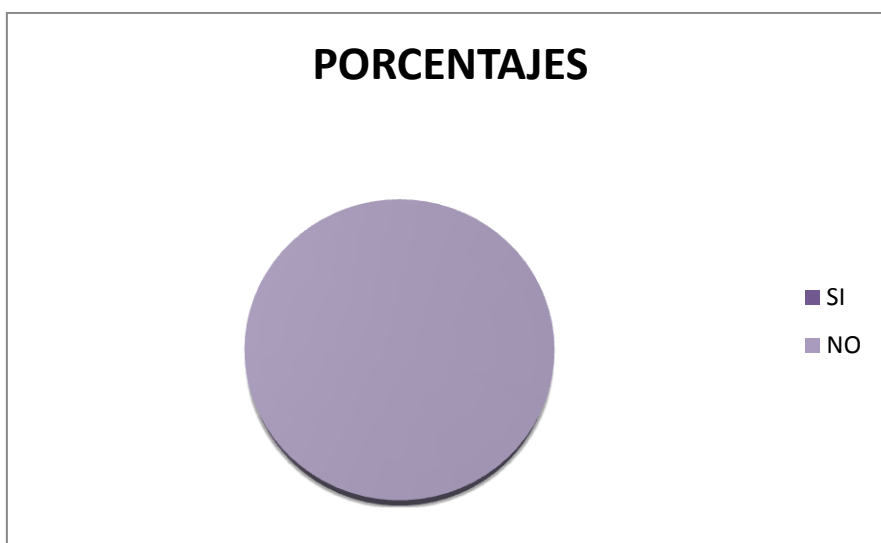
10. Determine cuantitativamente las sentencias y casos en trámites de despidos como consecuencias del Mandato N0. 008

TABLA NO. 10

SENTENCIAS Y CASOS EN TRÁMITES DE DESPIDOS COMO CONSECUENCIAS DEL MANDATO N0. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 10



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

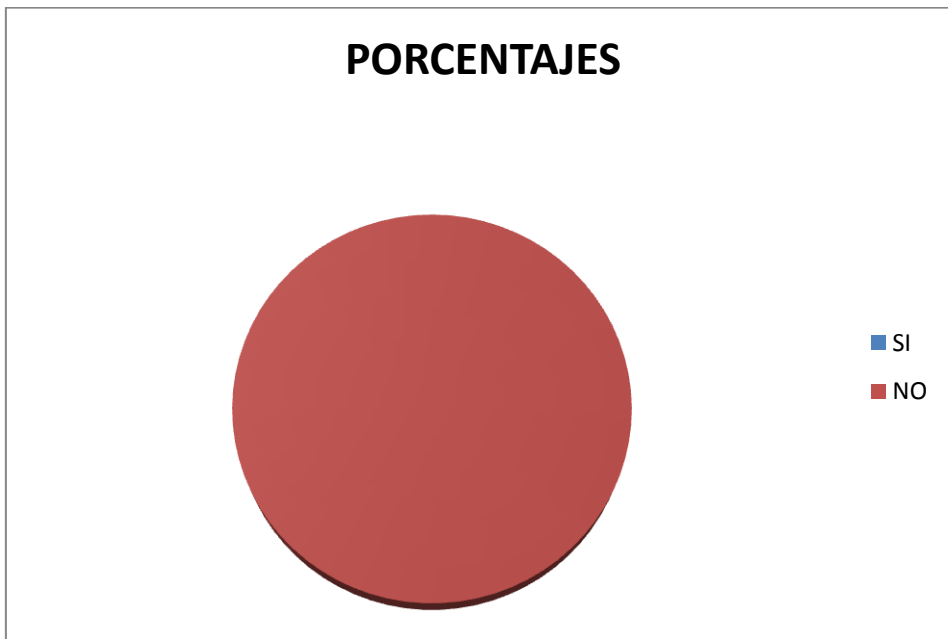
El 100% de los Jueces de Trabajo, manifiestan que no existen casos de despido por consecuencias del mandato No 008

11. Cree usted que el Mandato N0. 008 viola derechos de los trabajadores

TABLA NO. 11
 VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 11



FUENTE: Juez de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Jueces de Trabajo, consideran que el Mandato N0. 008 no viola derechos de los trabajadores

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA AL SEÑOR INSPECTOR DE TRABAJO DEL CANTÓN LATACUNGA

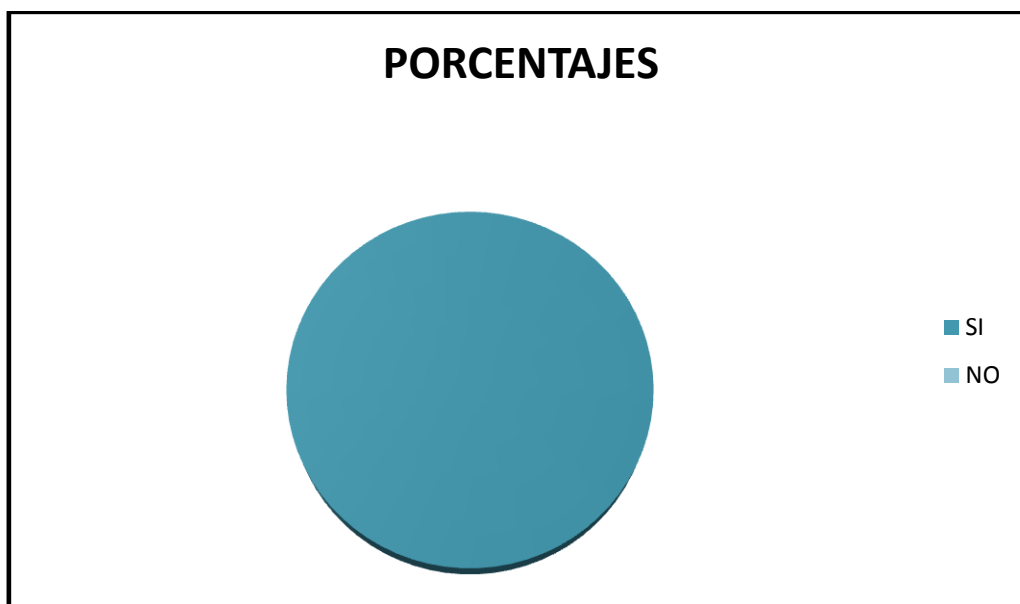
1. Conoce usted acerca de las disposiciones del Mandato N0. 008 y su Reglamento

TABLA NO. 1

MANDATO N0. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 1



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 100% el señor Inspector de Trabajo conoce las disposiciones del Mandato N0. 008 y su Reglamento.

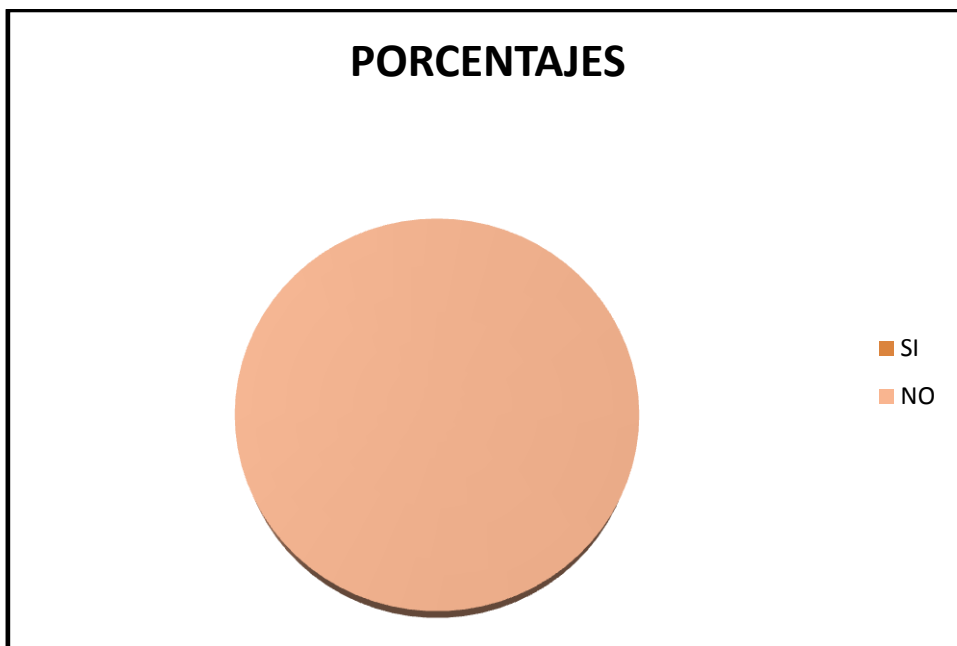
2. Cree usted que es amplia la normativa sobre la aplicación del Mandato N0. 008 y su reglamento

TABLA NO. 2

NORMATIVA APLICACIÓN DEL MANDATO N0. 008 Y SU REGLAMENTO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 2



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los encuestados consideran que no es amplia la normativa del Mandato No. 008 y su Reglamento por varios factores al momento de su aplicación

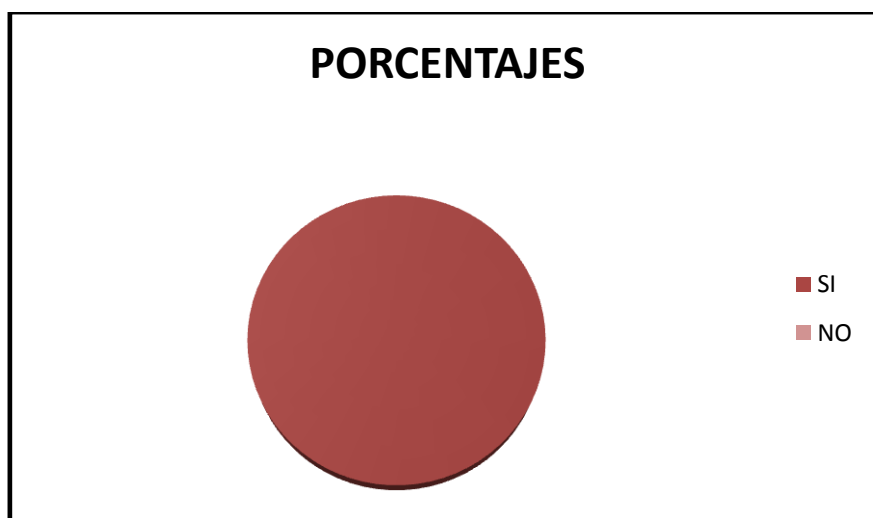
3. Cree usted que se debería reformar el Mandato No. 008

TABLA NO. 3

REFORMA DEL MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 3



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 100% el señor Inspector de Trabajo considera que debería reformarse el contenido del Mandato No. 008.

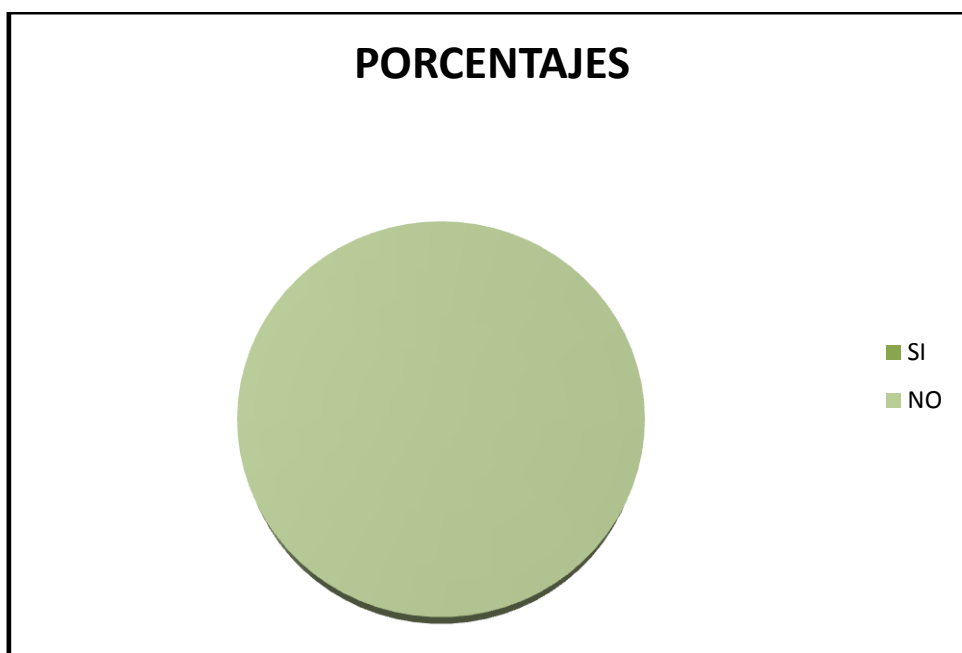
4. Conoce usted si el Mandato N0. 008 dio Estabilidad a la los trabajadores en el país

TABLA NO. 4

ESTABILIDAD CON EL MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 4



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 100%, el señor Inspector de trabajo manifiesta que con el Mandato N0. 008 si existe estabilidad laboral para los trabajadores en el país.

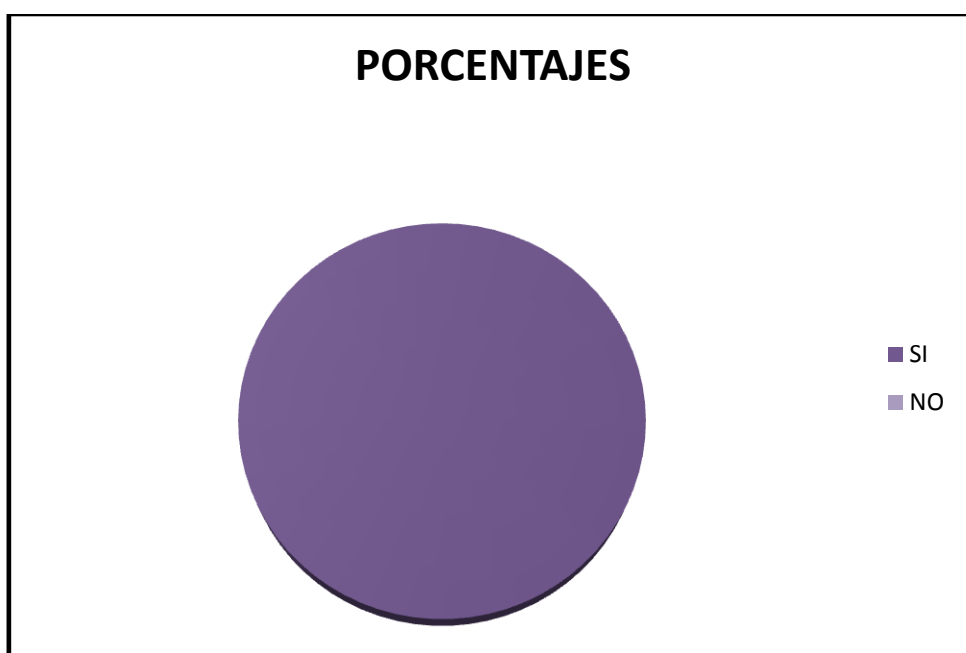
5. Conoce usted si la legislación laboral Ecuatoriana contempla formas de protección de los derechos laborales

TABLA NO. 5

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 5



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, consideran que existe legislación laboral que protege los derechos laborales de los trabajadores.

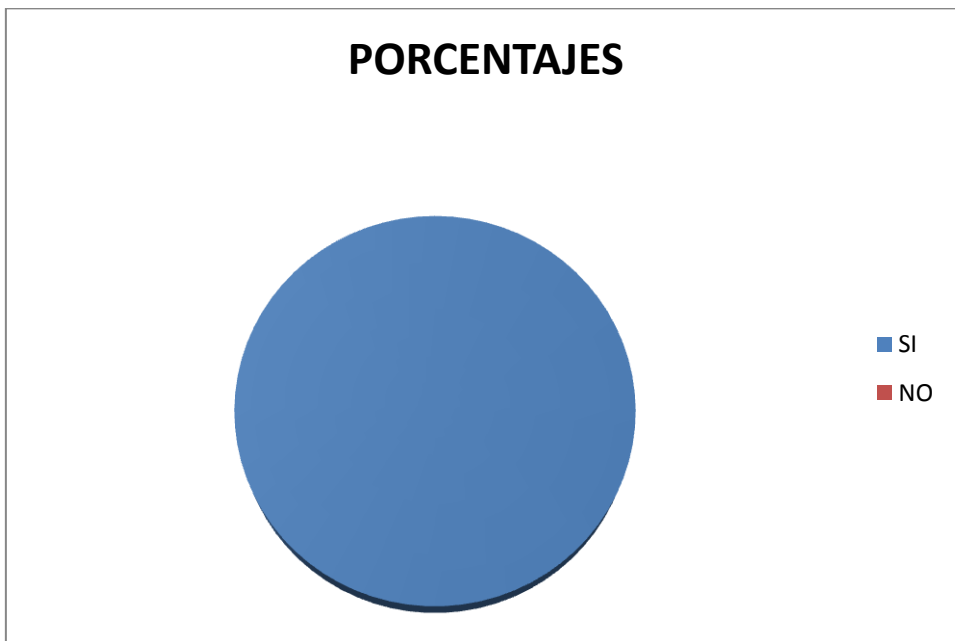
6. Conoce usted acerca de la estabilidad laboral

TABLA NO. 6

ESTABILIDAD LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	1	100
NO	0	0
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 6



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspector de Trabajo, conocen sobre la estabilidad laboral de los trabajadores

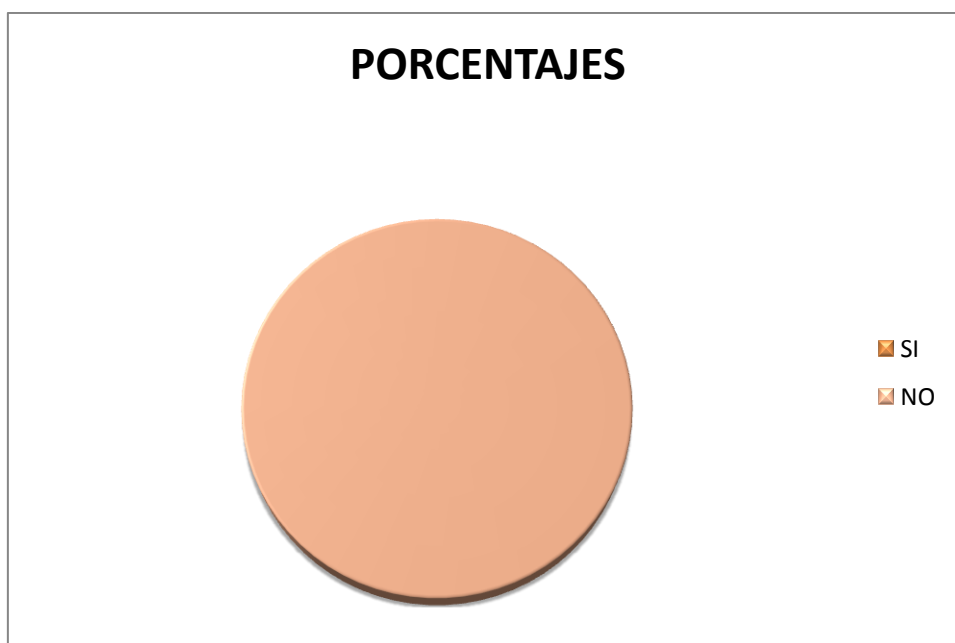
7. Cree usted que la aplicación del Mandato N0. 008 causo desempleo en el país

TABLA NO. 7

DESEMPLEO EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 7



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, consideran que la suplementación del Mandato No. 008 no causo desempleo en el país.

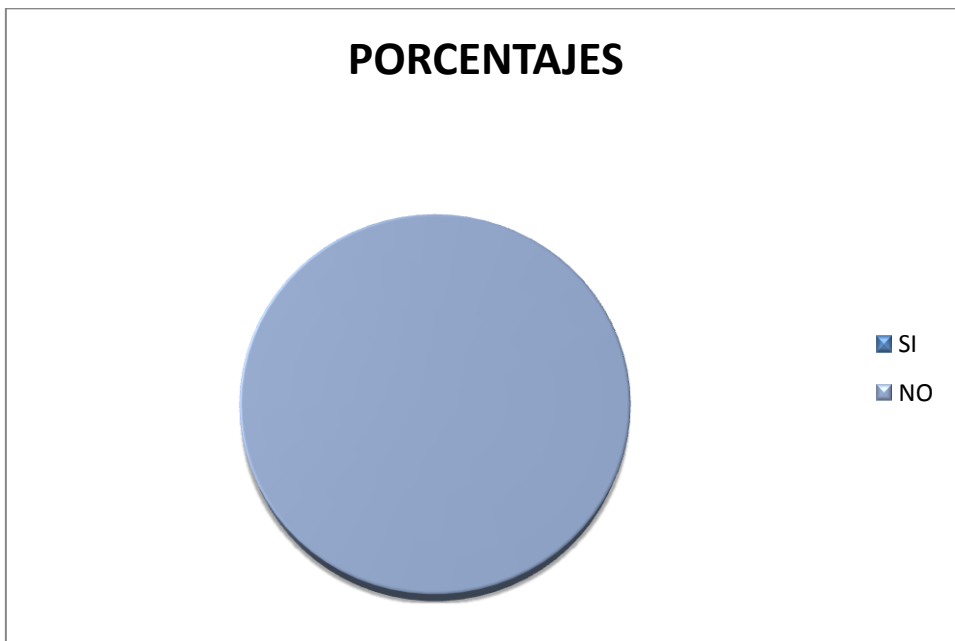
8. Cree usted que la creación de una nueva normativa es la solución para este problema

TABLA NO. 8

CREACIÓN DE UNA NUEVA NORMATIVA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 8



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, consideran que no es necesario la creación de una nueva normativa no es la solución para este problema

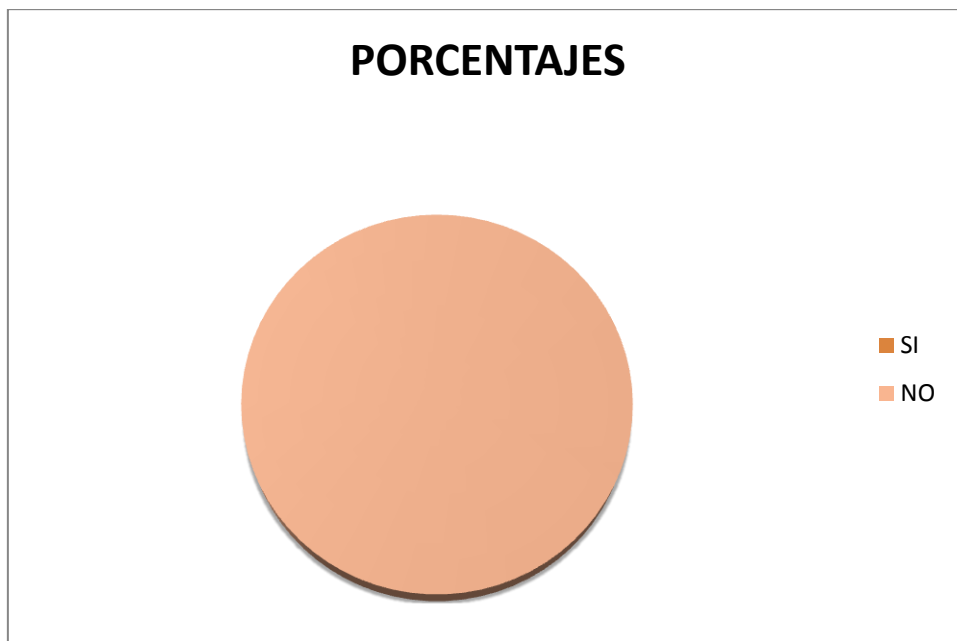
9. Considera usted que se han incrementado despidos en la ciudad de Latacunga con la suplementación del Mandato N0. 008

TABLA NO. 9

INCREMENTO DE DESPIDO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 9



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, consideran que no se ha incrementado el despido en la ciudad de Latacunga con la suplementación del Mandato N0. 008.

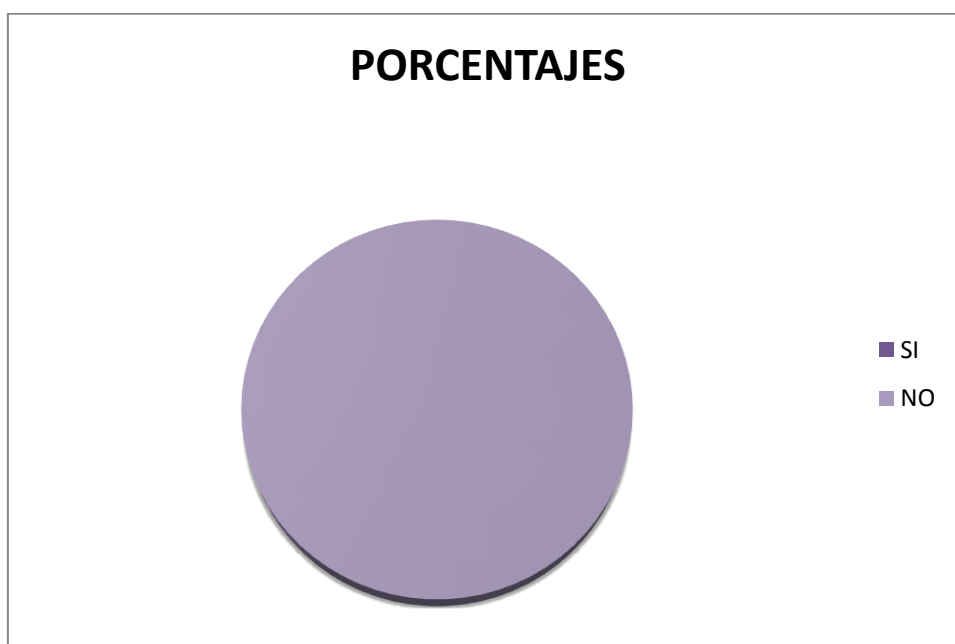
10. Determine cuantitativamente las sentencias y casos en trámites de despidos como consecuencias del Mandato N0. 008

TABLA NO. 10

SENTENCIAS Y CASOS EN TRÁMITES DE DESPIDOS COMO CONSECUENCIAS DEL MANDATO N0. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 10



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, manifiestan que no existen casos de despido por consecuencias del Mandato No 08.

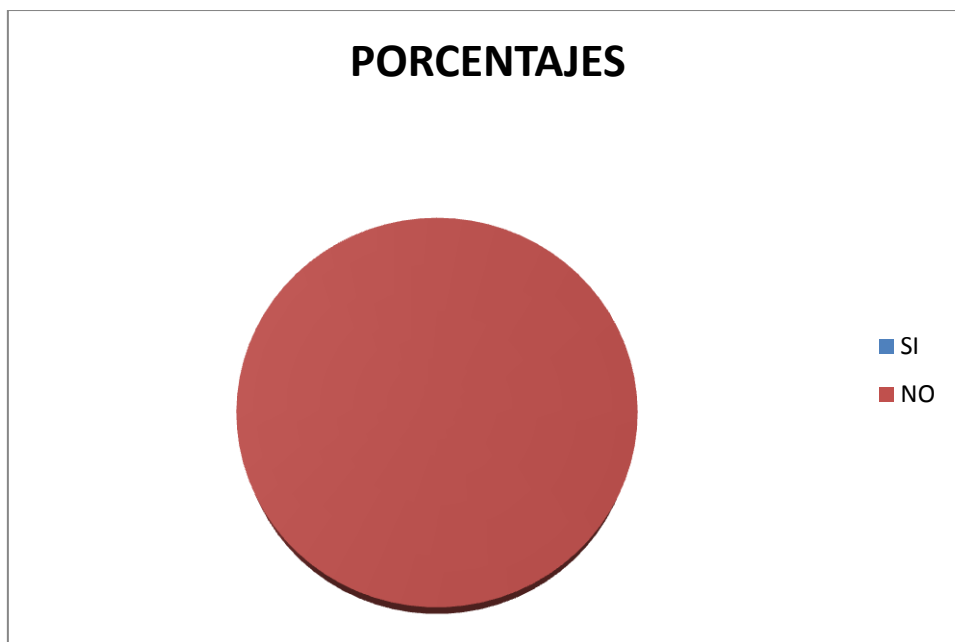
11. Cree usted que el Mandato N0. 008 viola derechos de los trabajadores

TABLA NO. 11

VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	1	100
TOTAL	1	100

GRÁFICO NO. 11



FUENTE: Inspector de Trabajo

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 100% de los Inspectores de Trabajo, consideran que el Mandato N0. 008 no viola derechos de los trabajadores.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LA EMPRESA ELEPCO S.A DEL CANTÓN LATACUNGA.

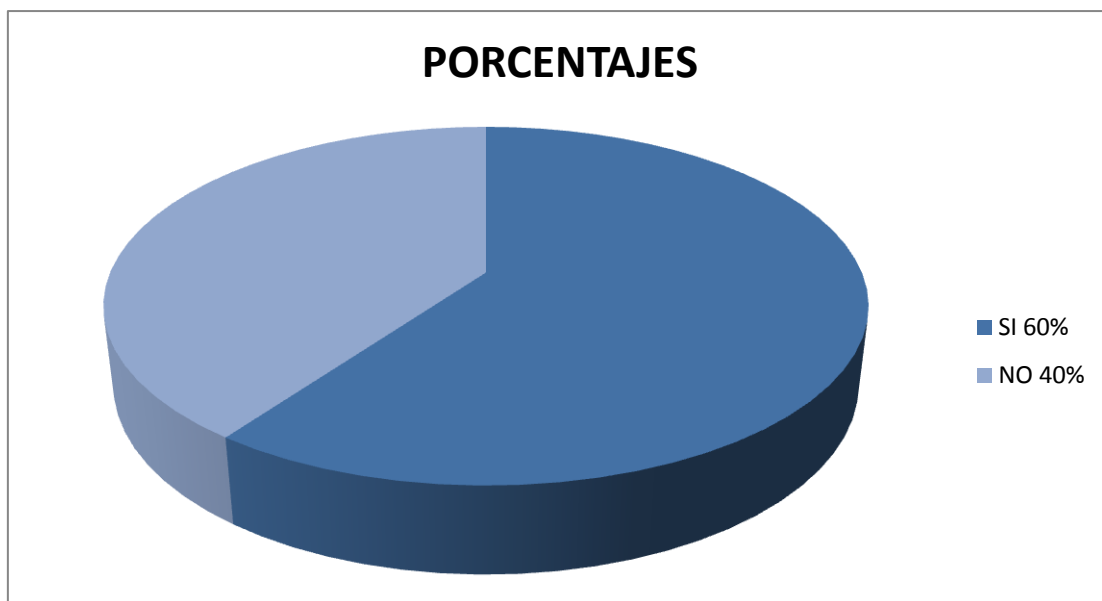
1.- ¿TRABAJABA USTED BAJO LA MODALIDAD DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN LABORAL?

TABLA NO. 1

TERCERIZACION O INTERMEDIACION LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	18	60
NO	12	40
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 1



FUENTE: Empresa Elepco S.A

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 60% trabajaba en la modalidad de tercerización e intermediación laboral y el 40% no trabaja bajo esta modalidad.

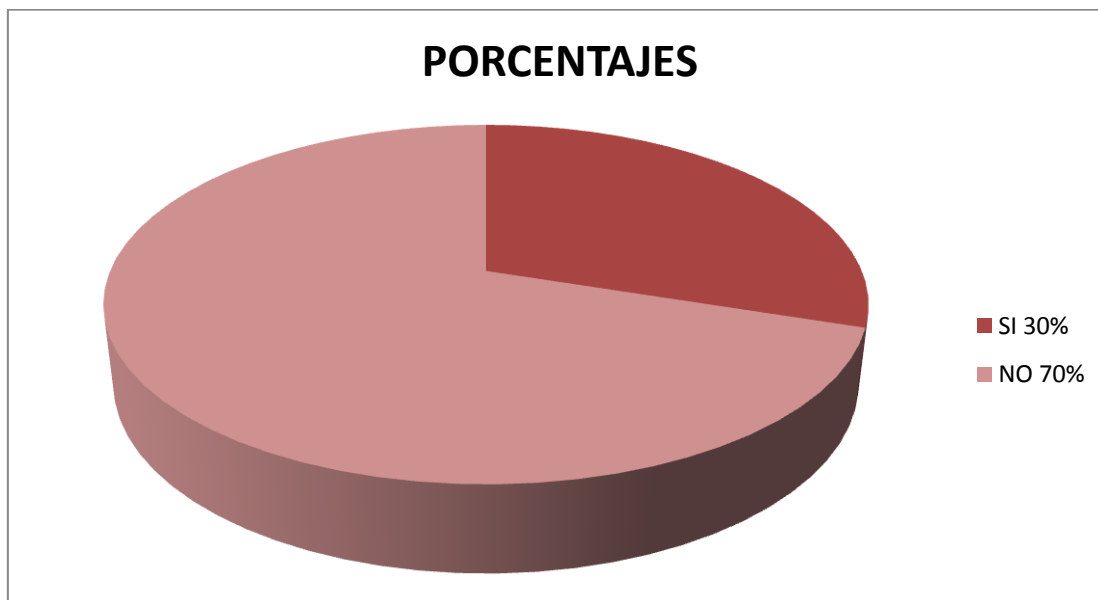
2.- ¿FORMABA PARTE DE UN CONTRATO COLECTIVO?

TABLA NO. 2

CONTRATO COLECTIVO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	9	30
NO	21	70
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 2



FUENTE: Trabajadores de Elepco S.A

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 30% de trabajadores si forma parte de un contrato colectivo mientras que el 70% de trabajadores no es parte de dicho contrato.

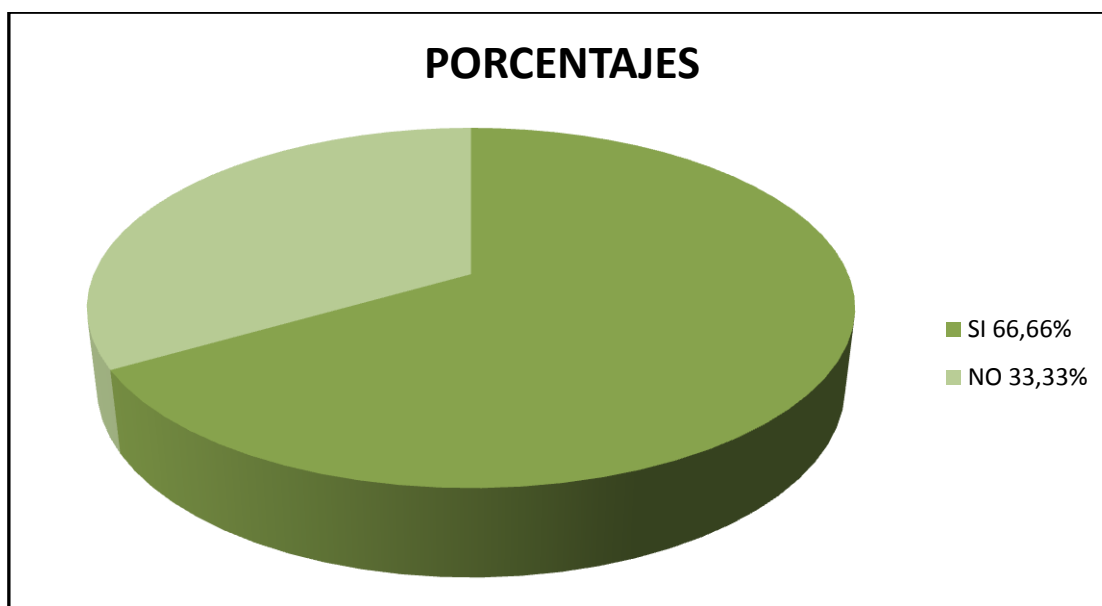
**3. ¿CONOCE USTED SI EL MANDATO NO. 008 DIO ESTABILIDAD A LA
LOS TRABAJADORES EN EL PAÍS?**

TABLA NO. 3

MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	20	66.66
NO	10	33.33
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 3



FUENTE: Trabajadores Elepco S.A

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 66.66% de trabajadores manifiesta que el Mandato N.008 si da estabilidad laboral a los trabajadores y el 33.33% considera que el mandato No. 008 no da estabilidad a los trabajadores.

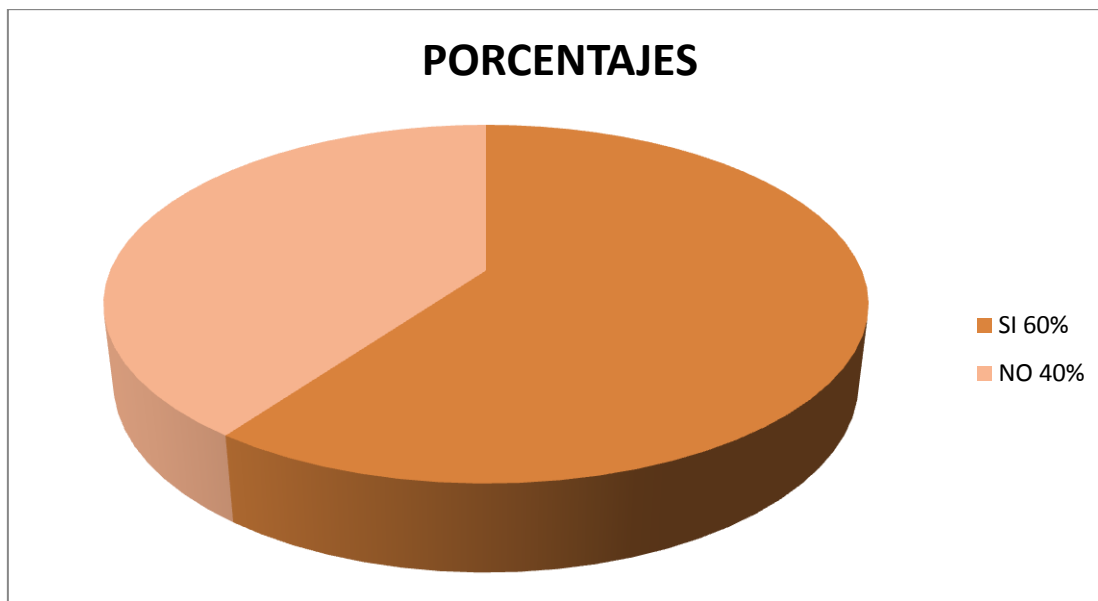
4. ¿CONOCE USTED SI LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA CONTEMPLA FORMAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES?

TABLA NO. 4

PROTECCIÓN Y DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	18	60
NO	12	40
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 4



FUENTE: Trabajadores Elepco S.A

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Al determinar en la encuesta el 60% de trabajadores conoce sobre la legislación laboral Ecuatoriana y las formas de protección de los derechos laborales y el 40% de trabajadores desconoce de los derechos que la ley le asiste.

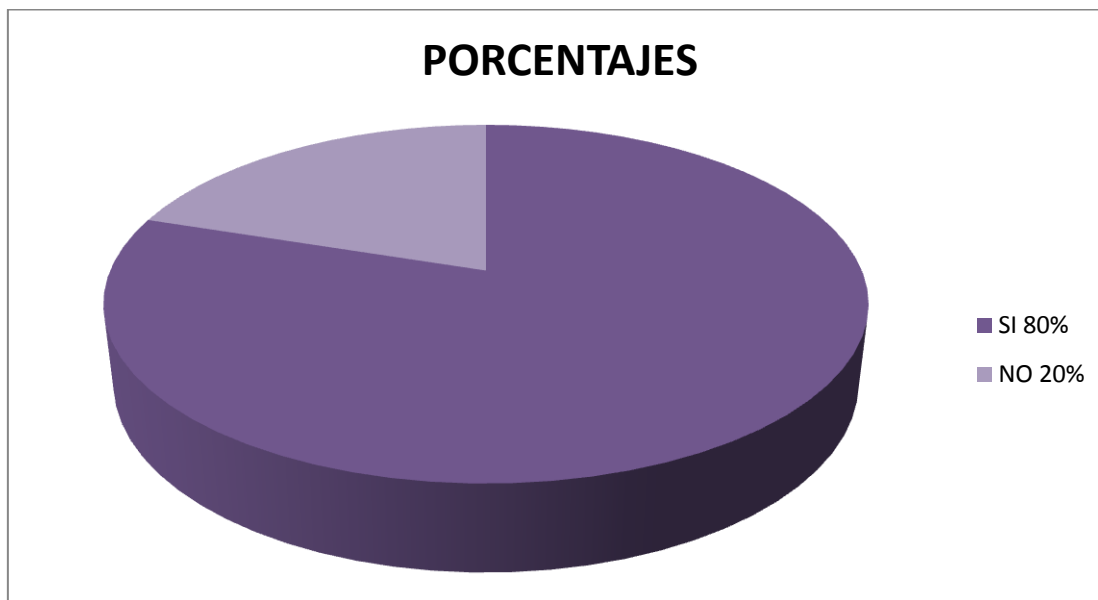
5. ¿CONOCE USTED ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL?

TABLA NO. 5

ESTABILIDAD LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	24	80
NO	6	20
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 5



FUENTE: Trabajadores Elepco S.A.

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

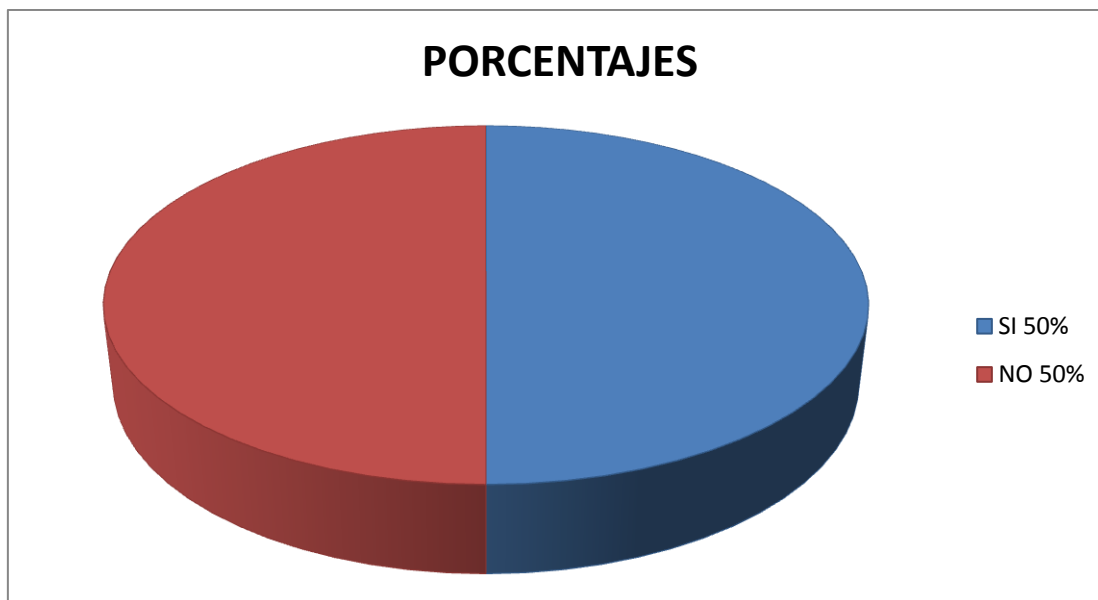
El 80% de trabajadores conoce acerca de la estabilidad laboral y el 20% de trabajadores desconoce sobre la estabilidad laboral.

6. ¿CREE USTED QUE LA APLICACIÓN DEL MANDATO NO. 008 CAUSO DESEMPLEO EN EL PAÍS?

TABLA NO. 6
DESEMPLEO EN EL PAIS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	15	50
NO	15	50
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 6



FUENTE: Trabajadores Elepco S.A.

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 50% de los trabajadores creen que si existió el desempleo en el país como consecuencia del Mandato No. 008 y el otro 50% determina que no existe desempleo como consecuencia de la aplicación de este mandato.

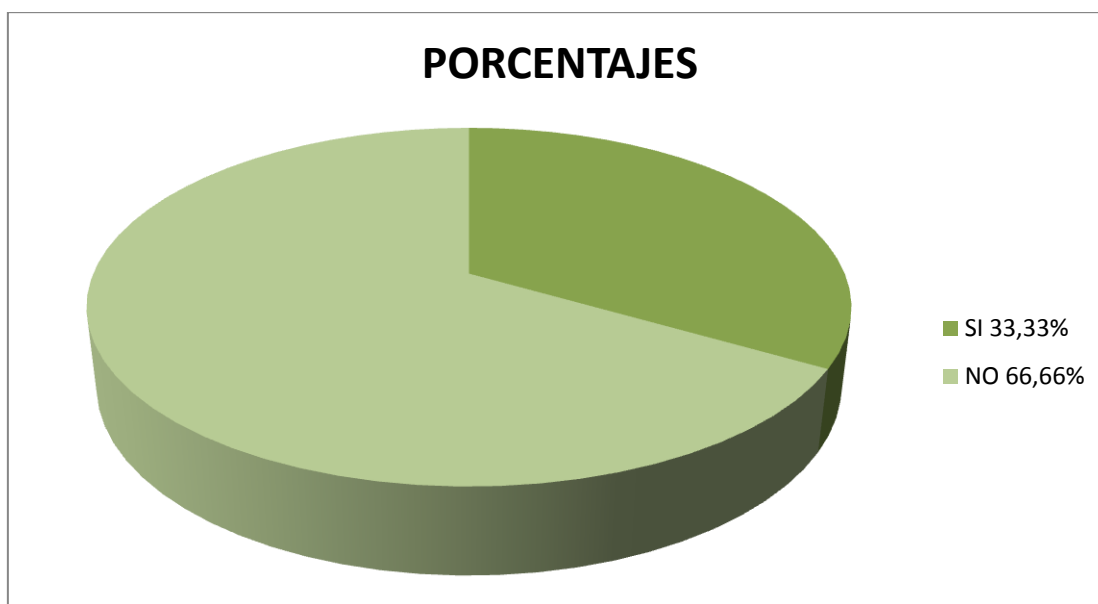
7. ¿CONOCE USTED SI CON LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO N0. 008 SE HAN VIOLAN SUS DERECHOS LABORALES?

TABLA NO. 7

DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	10	33.33
NO	20	66.66
TOTAL	30	100

GRÁFICO NO. 7



FUENTE: Trabajadores de Elepco S.A

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

Con la suplementación del Mandato el 33.33% determina que si han violado sus derechos como trabajador, mientras que el 66% determina que no.

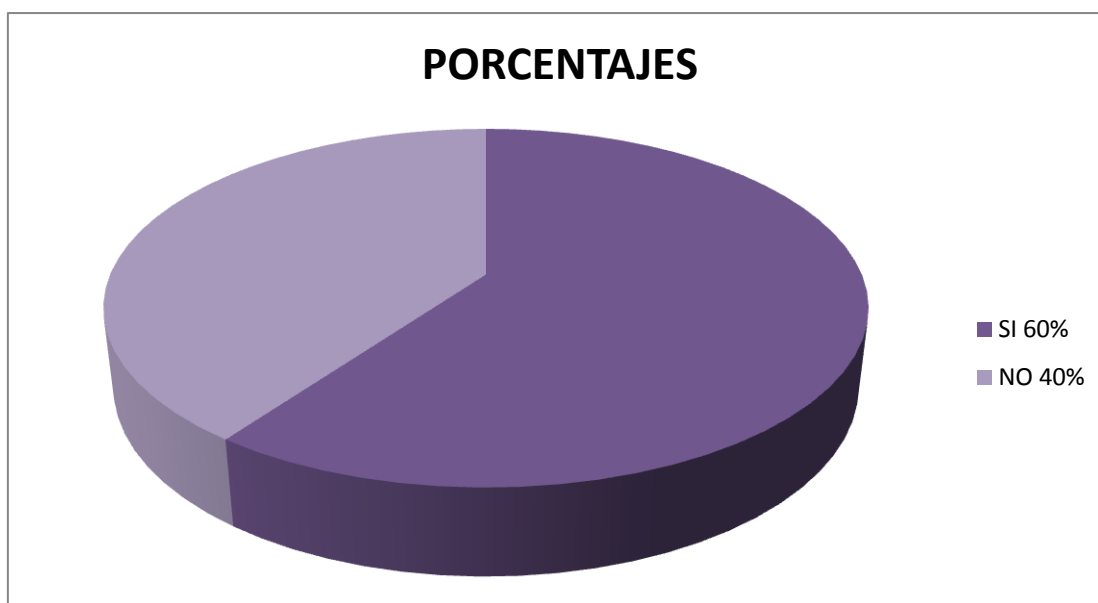
ENCUESTAS APLICABLES A LOS SEÑORES ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL DEL CANTÓN LATACUNGA

1.- ¿CONOCE USTED ACERCA DE LAS DISPOSICIONES DEL MANDATO NO. 008 Y SU REGLAMENTO?

TABLA NO. 1
MANDATO NO. 008 Y SU REGLAMENTO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	6	60
NO	4	40
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 1



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

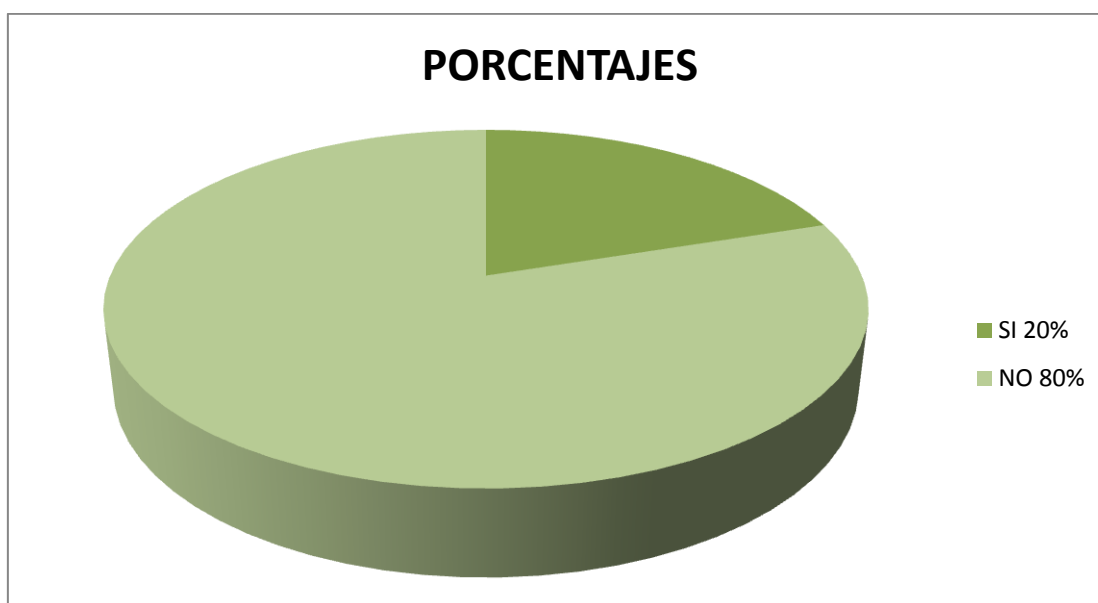
El 60% de los Abogados en Libre Ejercicio profesional conoce sobre el Mandato N.008 y su Reglamento, mientras que el 40% de Abogados desconoce.

2.- ¿CREE USTED QUE ES AMPLIA LA NORMATIVA SOBRE LA APLICACIÓN DEL MANDATO N0. 008 Y SU REGLAMENTO?

TABLA NO. 2
APLICACIÓN DEL MANDATO N0. 008 Y SU REGLAMENTO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	20
NO	8	80
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 2



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 80% de Abogados en Libre Ejercicio considera que no es amplia la normativa del Mandato N.008 y su reglamento y el 20% considera que si es amplio el Mandato y su Reglamento.

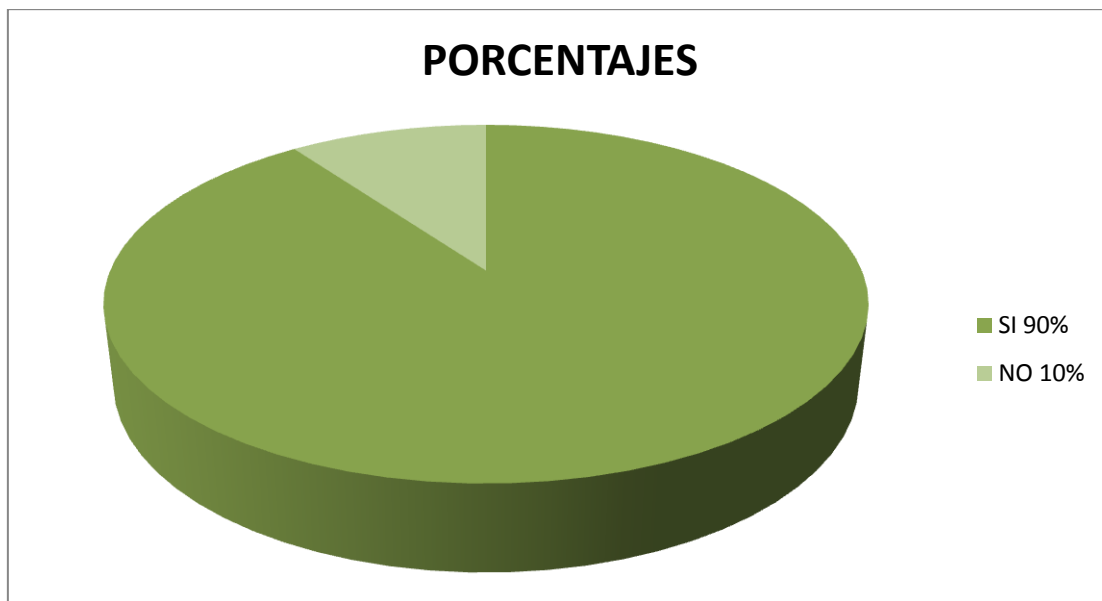
3. ¿CREE USTED QUE SE DEBERÍA REFORMAR EL MANDATO NO. 008?

TABLA NO. 3

REFORMAS DEL MANDATO NO. 008

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	9	90
NO	1	10
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 3



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

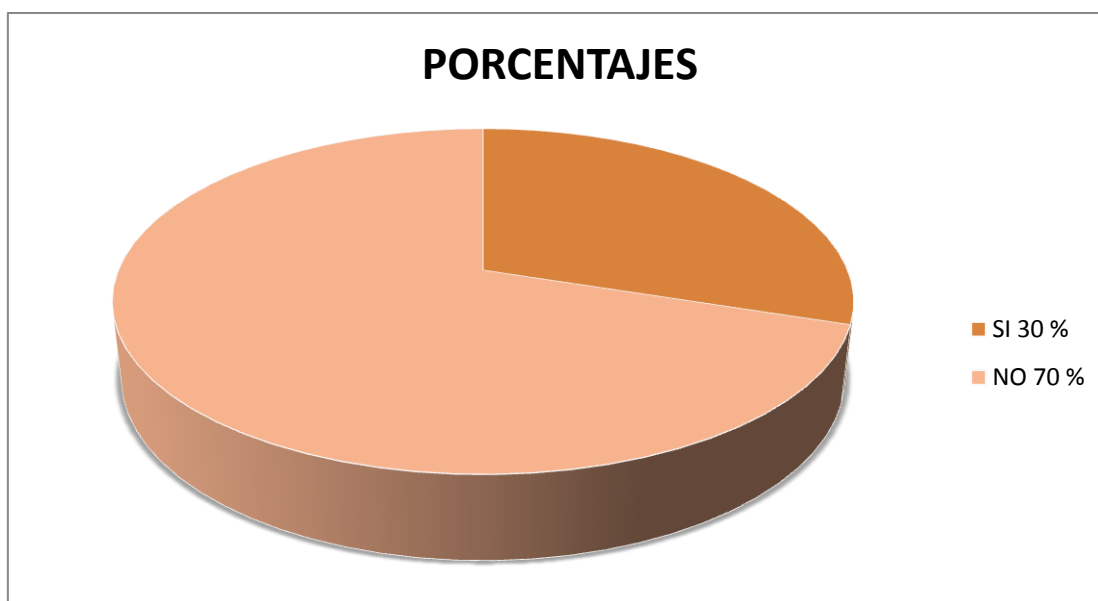
El 90% de Abogados en libre ejercicio considera que se debe reformar el Mandato N. 008 y el 10% admite que no debe reformarse el mandato No. 008.

4. ¿CONOCE USTED SI LA PROMULGACIÓN DEL MANDATO N.º 008 DIO ESTABILIDAD A LA LOS TRABAJADORES EN EL PAÍS?

TABLA NO. 4
ESTABILIDAD A LA LOS TRABAJADORES EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 4



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

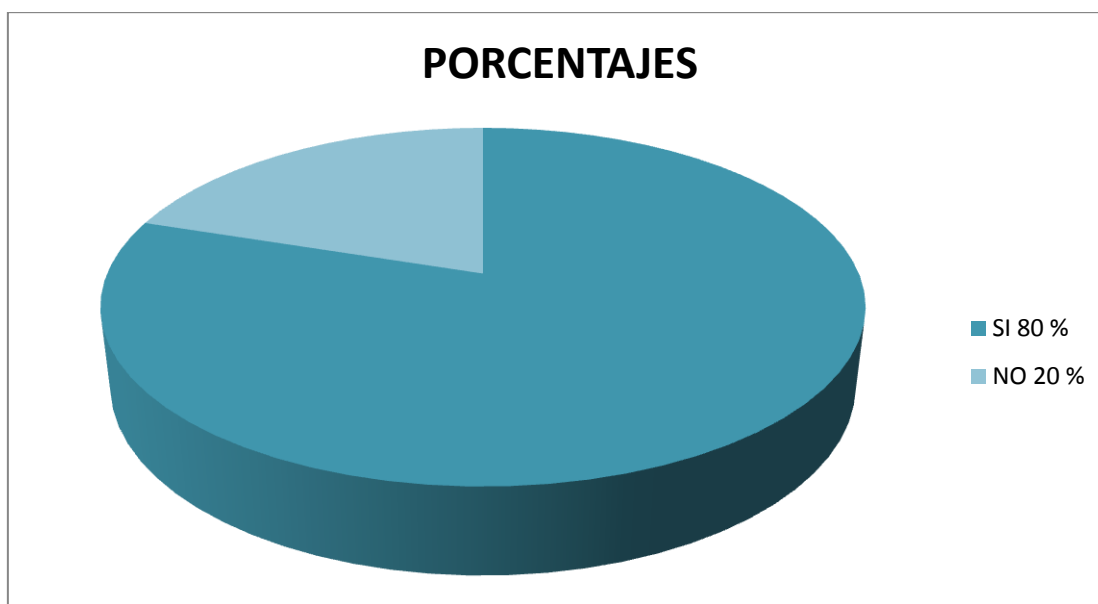
El 30% de Abogados en libre ejercicio manifiesta que el Mandato No. 008 si dio estabilidad laboral a los trabajadores en el país, mientras que el 70% dice no existe estabilidad en el país.

5. ¿CONOCE USTED SI LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA CONTEMPLA FORMAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES?

TABLA NO. 5
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	8	80
NO	2	20
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 5



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 80% de abogados en libre ejercicio considera que la legislación Laboral Ecuatoriana contempla formas de protección de los derechos laborales mientras que el 20% desconoce.

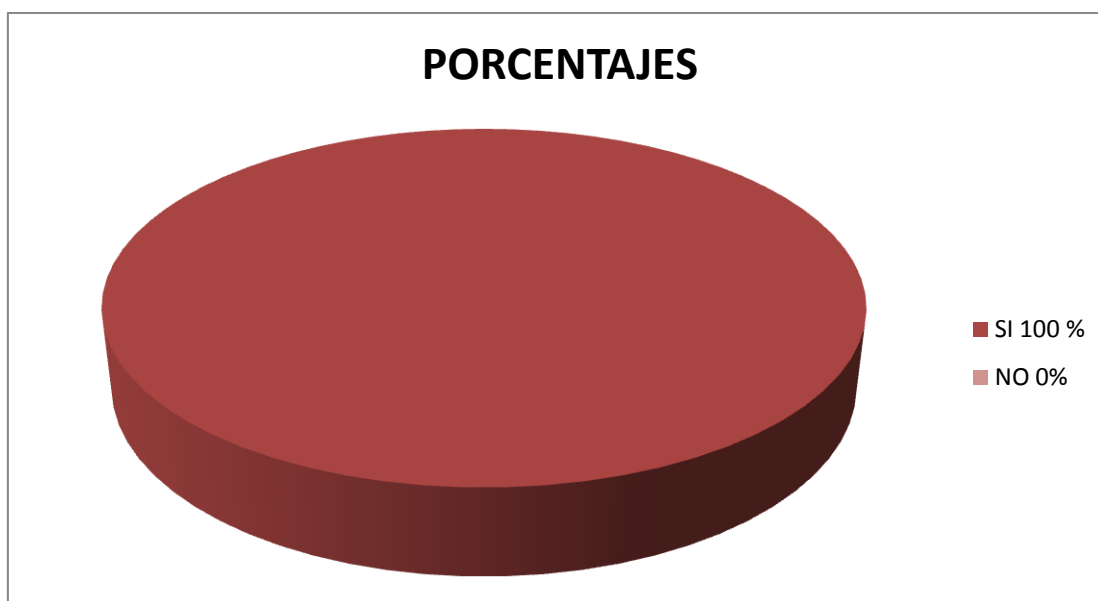
6. ¿CONOCE USTED ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL?

TABLA NO. 6

ESTABILIDAD LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 6



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

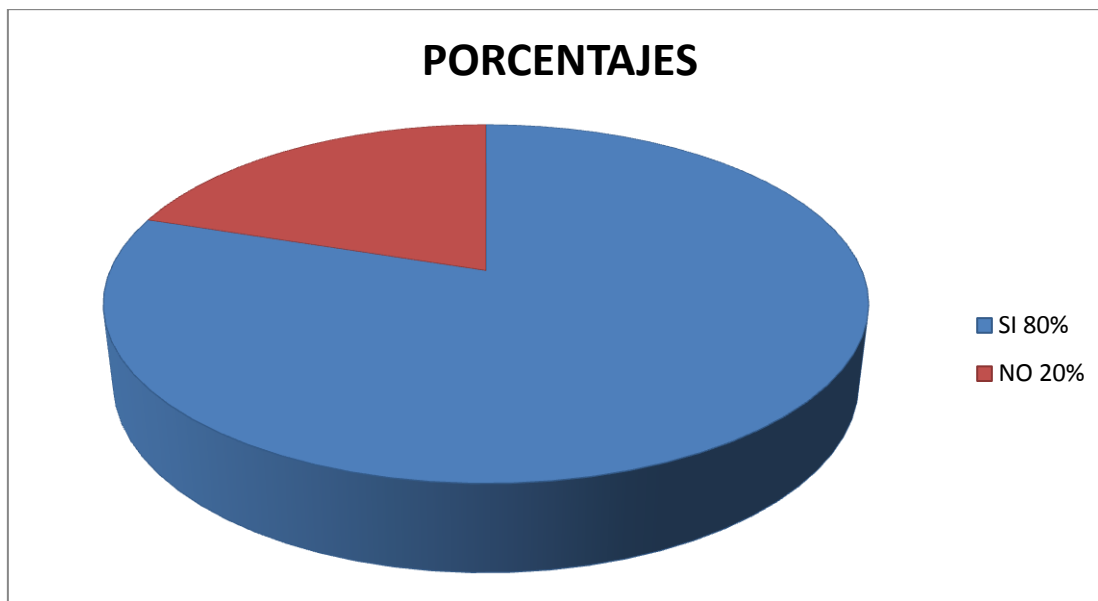
El 100% de profesionales del derecho conoce sobre la estabilidad laboral.

7. ¿CREE USTED QUE LA APLICACIÓN DEL MANDATO NO. 008 CAUSO DESEMPLEO EN EL PAÍS?

TABLA NO. 7
DESEMPLEO EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	8	80
NO	2	20
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 7



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

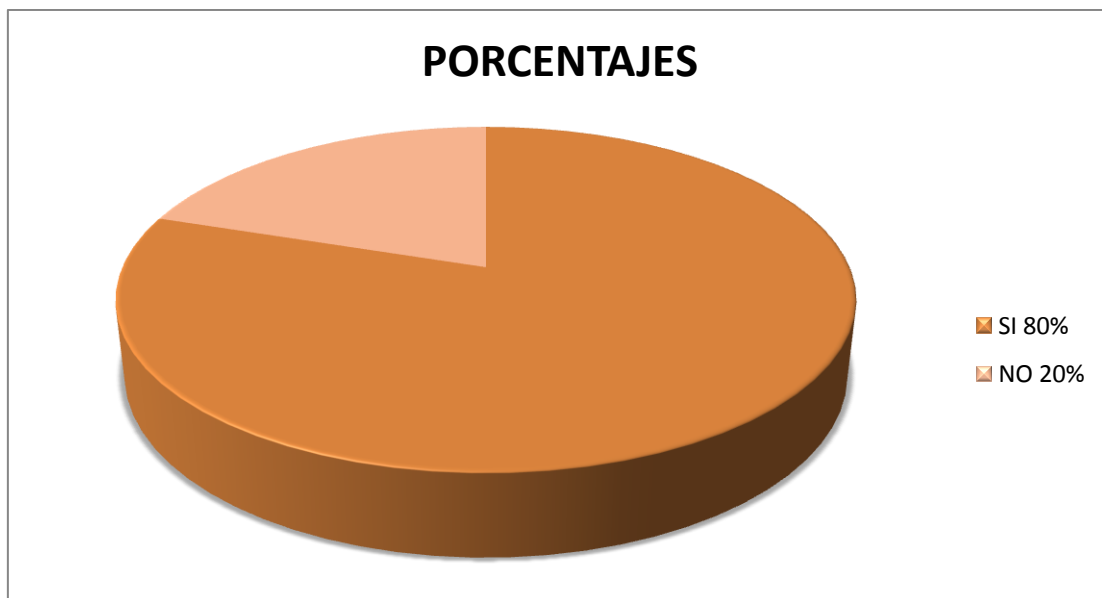
El 80% de Abogados en libre ejercicio manifiesta que con la aplicación del Mandato No. 008 causó el desempleo en el país mientras que el 20% dice que no ha causado desempleo en el país la implementación de dicho mandato.

8. ¿CREE USTED QUE LA CREACIÓN DE UNA NUEVA NORMATIVA ES LA SOLUCIÓN PARA ESTE PROBLEMA?

TABLA NO. 8
NUEVA NORMATIVA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	8	80
NO	2	20
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 8



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 80% de Abogados manifiesta que se debe crear una nueva normativa para la solución de este problema mientras que el 20% de Abogados considera que no.

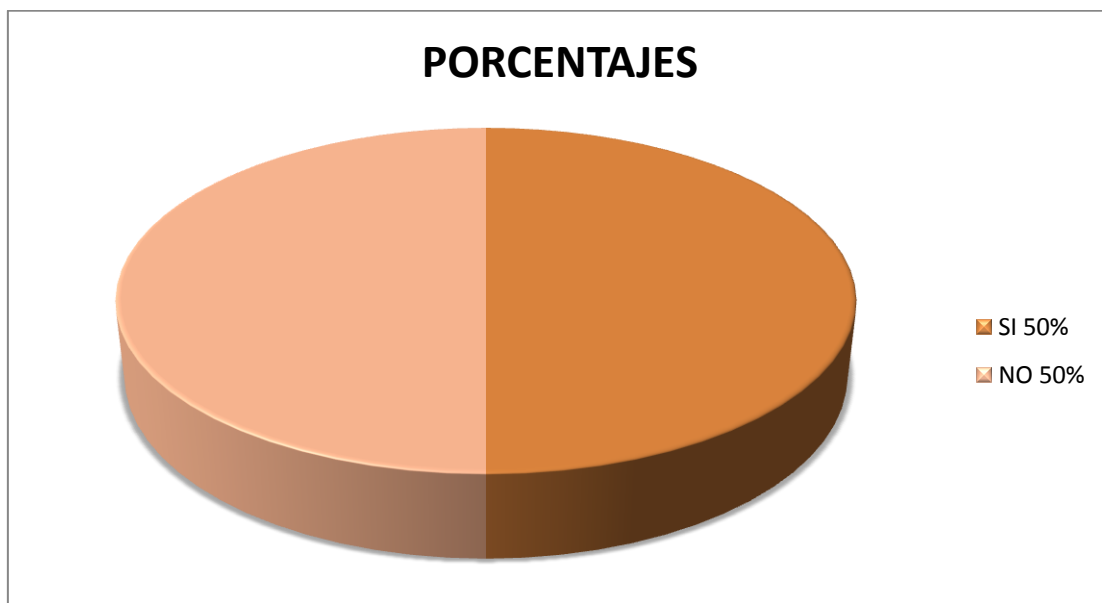
9. ¿CONSIDERA USTED QUE SE HAN INCREMENTADO DESPIDO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA CON LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO N0.

TABLA NO. 9

DESPIDO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	50
NO	5	50
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 9



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

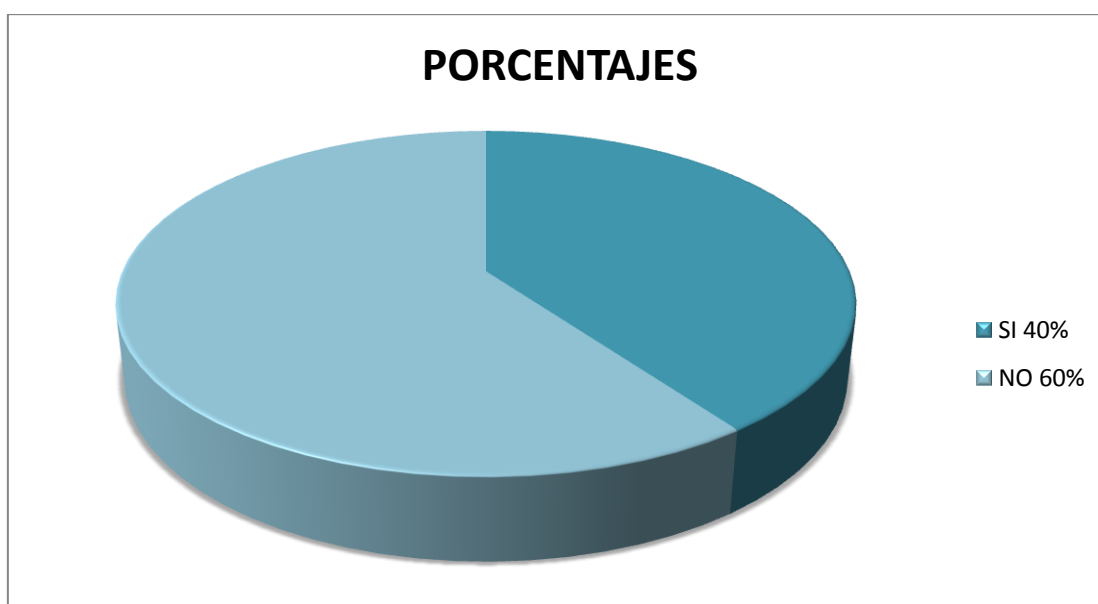
El 50% de Abogados considera que se han incrementado despidos en la Ciudad de Latacunga y el otro 50% de profesionales admite que no ha existido despidos.

10. ¿CREE USTED QUE EL MANDATO N0. 008 VIOLA DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?

TABLA NO. 10
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	4	40
NO	6	60
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 10



FUENTE: Abogados en el Libre Ejercicio

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 40% de profesionales del derecho expresa que si se han violado los derechos de los trabajadores y el 60% de Abogados manifiestan que no se han violado los derechos de los trabajadores.

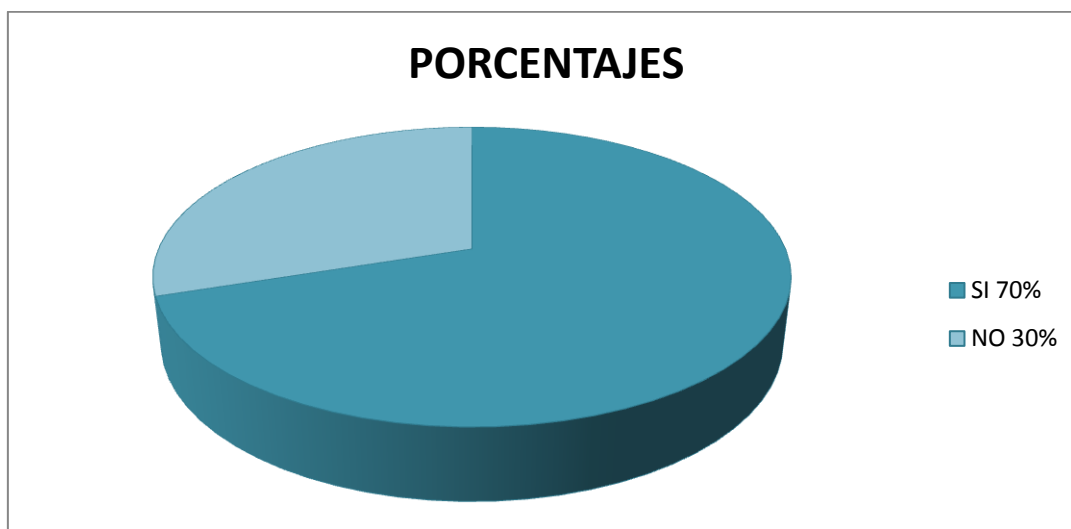
**ENCUESTAS APLICABLES A PERSONAS QUE CONOCEN Y QUE DESCONOCEN
SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MANDATO N. 008 EN EL CANTÓN
LATACUNGA**

**1.- ¿CONOCE USTED QUE ES LA TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN
LABORAL?**

**TABLA NO. 1
TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN**

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	7	70
NO	3	30
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 1



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

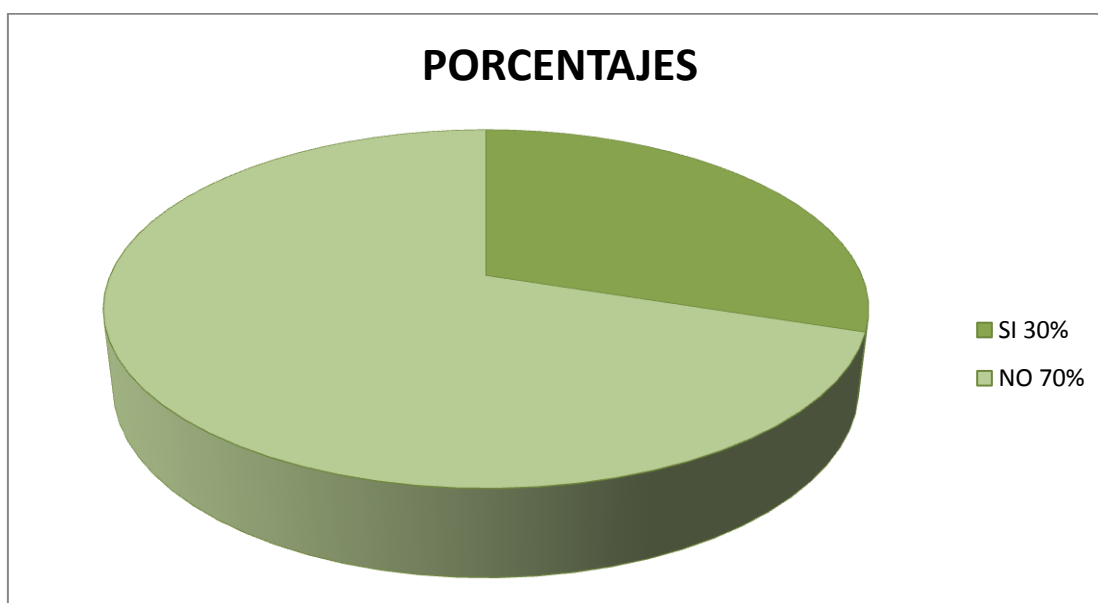
El 70% de personas si conoce sobre la Tercerización o Intermediación Laboral mientras que el 30% de personas desconoce.

2.- ¿USTED A FORMADO PARTE DE UN CONTRATO COLECTIVO?

TABLA NO. 2
CONTRATO COLECTIVO

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 2



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

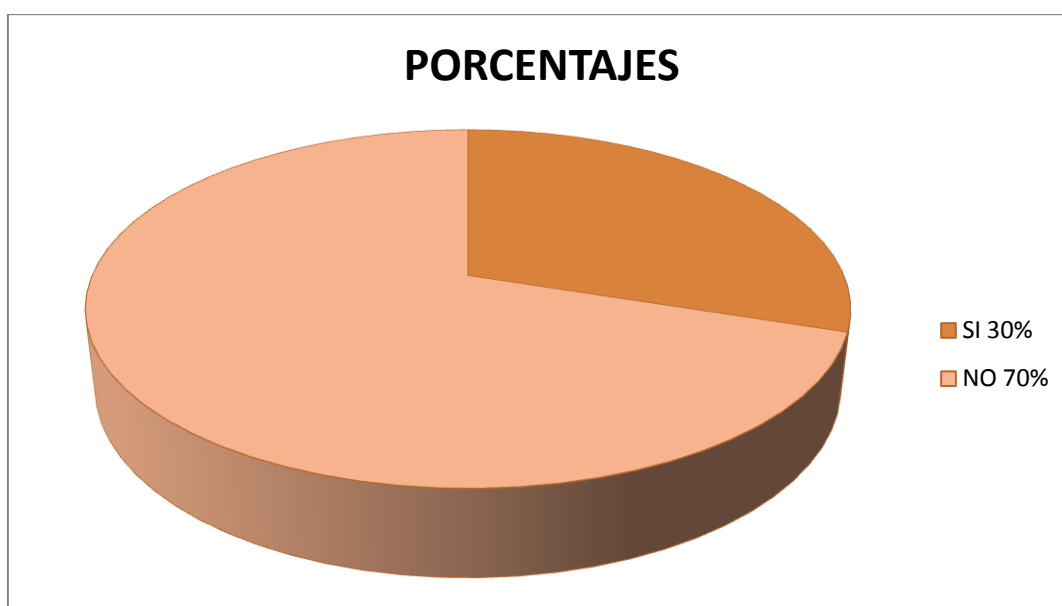
El 30% de personas forma parte de un Contrato Colectivo y el 70% no forma parte de un contrato colectivo.

3. ¿CONOCE USTED SI LA PROMULGACIÓN DEL MANDATO N.º 008 DIO ESTABILIDAD A LA LOS TRABAJADORES EN EL PAÍS?

TABLA NO. 3
ESTABILIDAD A LA LOS TRABAJADORES EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 3



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

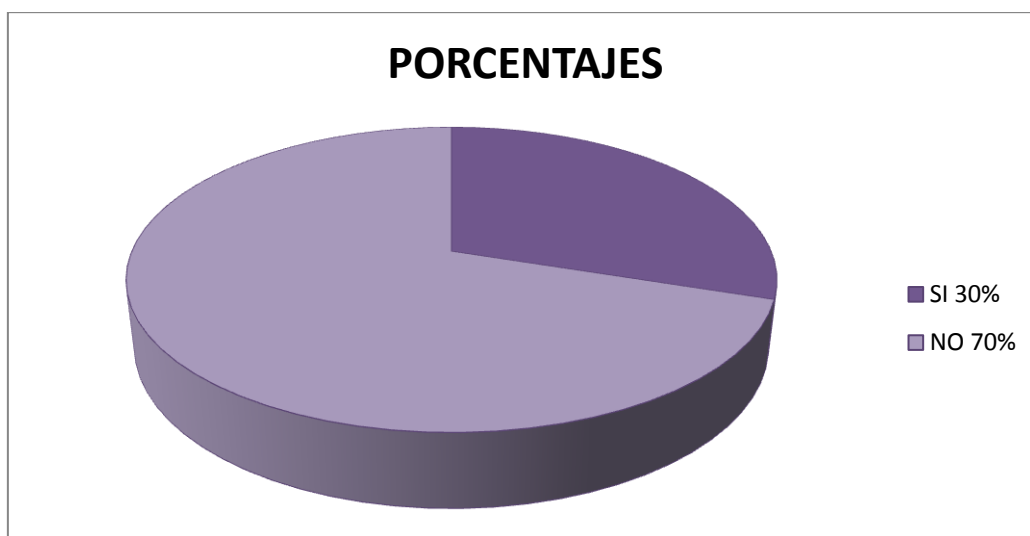
El 30% de personas conocen sobre la estabilidad de los trabajadores en el país mientras que el 70% de trabajadores no conocen.

4. ¿CONOCE USTED SI LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA CONTEMPLA FORMAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES?

TABLA NO. 4
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	30
NO	7	70
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 4



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 30% de personas conoce que la legislación Laboral Ecuatoriana contempla formas de protección de los derechos laborales y el 70 % de personas desconocen.

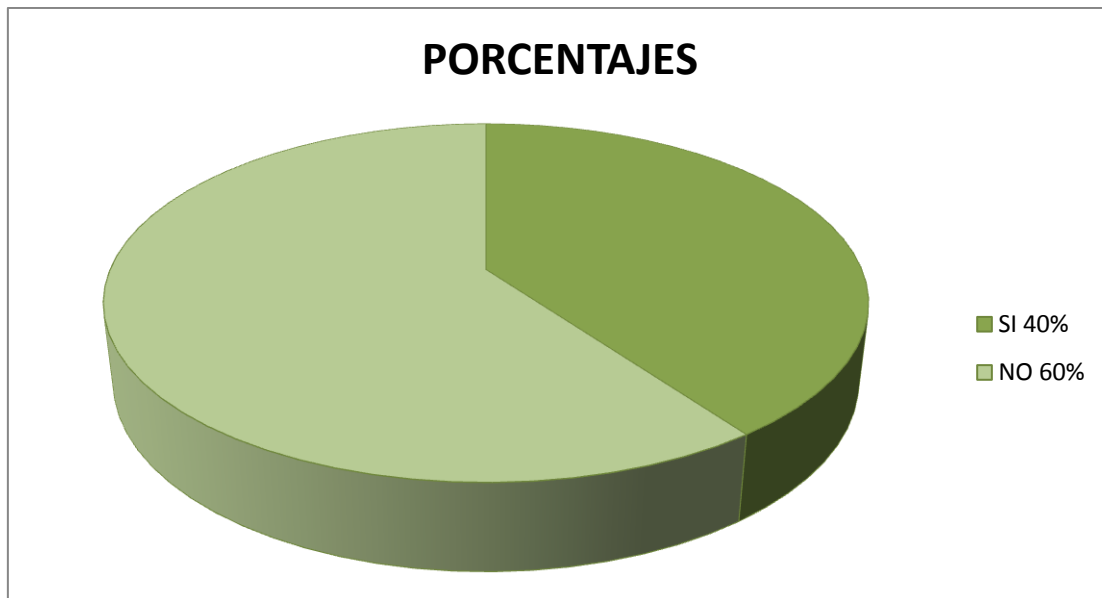
5. ¿CONOCE USTED ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL?

TABLA NO. 5

ESTABILIDAD LABORAL

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	4	40
NO	6	60
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 5



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 60% de personas conocen acerca de la estabilidad laboral mientras que el 40% de personas no conoce sobre la estabilidad laboral.

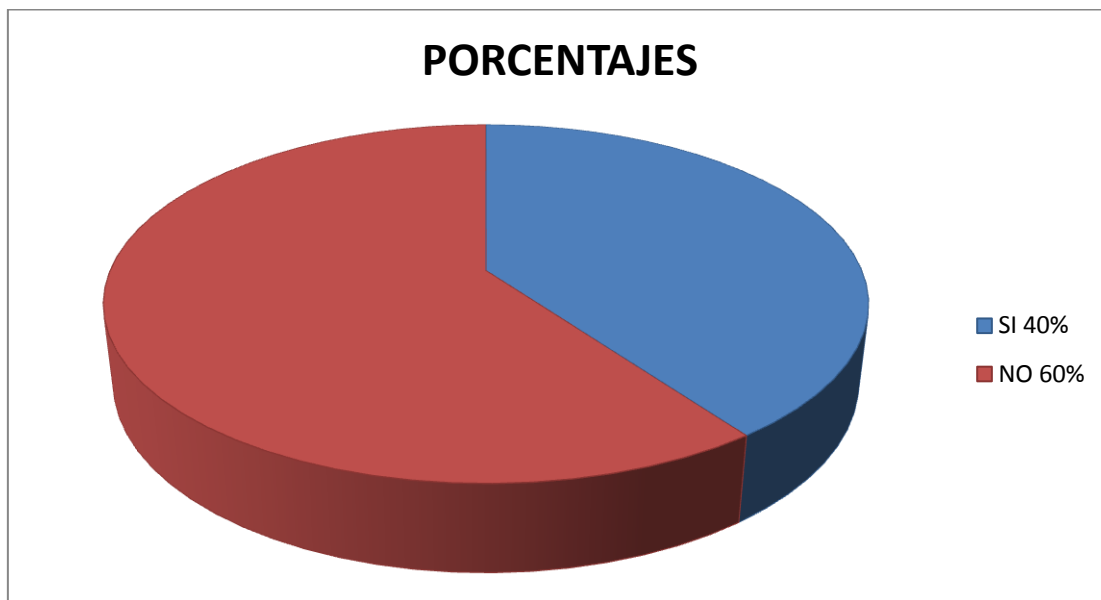
6. ¿CREE USTED QUE LA APLICACIÓN DEL MANDATO N0. 008 CAUSO DESEMPLEO EN EL PAÍS?

TABLA NO. 6

DESEMPLEO EN EL PAÍS

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	4	40
NO	6	60
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 6



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 60% de personas manifiestan que el Mandato N.008 si causo el desempleo en el país, mientras que el 40% de personas manifiesta que no.

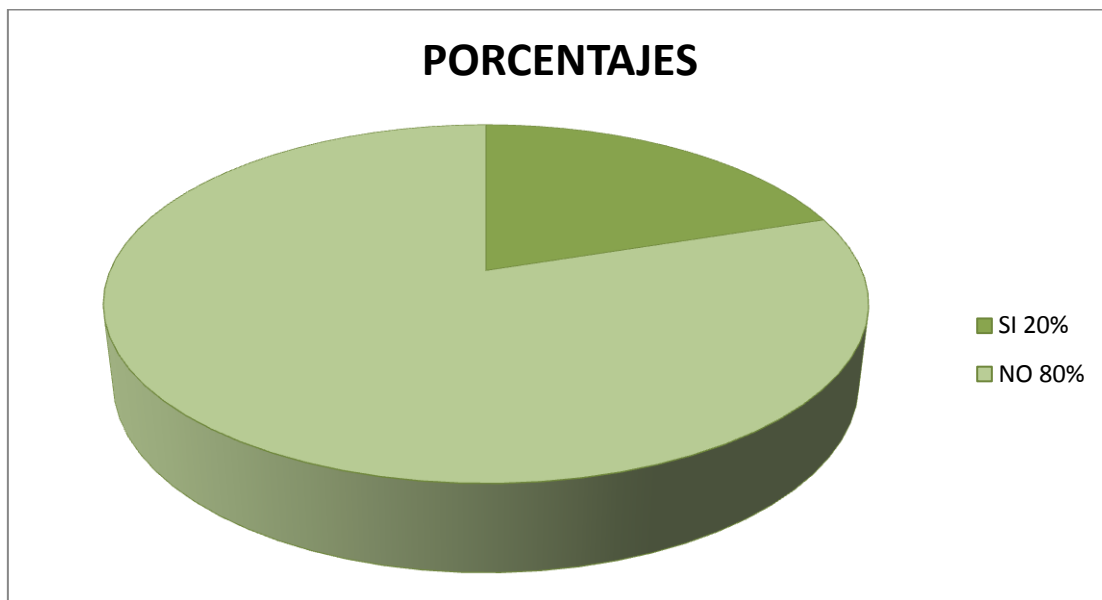
7. ¿CONOCE USTED SI CON LA SUPLEMENTACIÓN DEL MANDATO NO. 008 SE VIOLA DERECHOS LABORALES?

TABLA NO. 7

VIOLA DERECHOS LABORALES

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	20
NO	8	80
TOTAL	10	100

GRÁFICO NO. 7



FUENTE: Persona que conocen y desconocen

RESPONSABLE: Tesista

ANÁLISIS LÓGICO

El 20% de personas consideran que con la suplementación del Mandato N.008 viola derechos laborales mientras que el 80% de personas manifiestan que no.

CONCLUSIONES:

- Tanto los Inspectores como el Juez de Trabajo conocen sobre el Mandato N. 008 y su Reglamento.
- Los trabajadores de la Empresa Elepco S.A. manifiestan que con la suplementación del Mandato N. 008 causo desempleo en el país.
- Existen algunas personas que manifiestan que la legislación laboral ecuatoriano contemplan formas de Protección de los Derechos Laborales.
- En el Ecuador algunas personas desconocen sobre de que se trata la Estabilidad Laboral.
- Con la suplementación del Mandato N.008 y su Reglamento se elimina la Tercerización y la Intermediación Laboral.
- Algunos Abogados en libre ejercicio Profesional no conocen sobre el Mandato No. 008 y su Reglamento.

RECOMENDACIONES

- Muchas personas no conocen sobre el Mandato N.008 y su Reglamento para lo cual deberíamos organizar charlas para que así las personas conozcan dicho Mandato.
- Extender los estudios investigativos para que todos los trabajadores conozcan sus derechos.
- El Mandato N.008 y su Reglamento debería dar protección y garantías a los trabajadores en el Ecuador.
- Se debe dar a conocer acerca de la estabilidad laboral de los trabajadores en el país.
- Organizar charlas para que los profesionales en libre ejercicio profesional puedan actualizar sus conocimientos en estos temas tan importantes.

CAPITULO III

PROPUESTA ALTERNATIVA A LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

TITULO:

Inestabilidad laboral

OBJETIVO:

Evitar que se viole la estabilidad laboral de los trabajadores que prestaban sus servicios bajo la modalidad de tercerización y que realizaban funciones de intermediación, implementando un Acuerdo Ministerial, que garantice a los trabajadores estabilidad laboral y que no perjudique al momento del pago de las indemnizaciones al trabajador.

INTRODUCCIÓN:

El derecho de la estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, hasta alcanzar el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que trae consigo la crisis de la empresa.

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

JUSTIFICACIÓN

En Ecuador desde el año 2006 se implemento al Código de Trabajo "La Intermediación Laboral y de la Tercerización de Servicios complementarios, fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 298 de 23 de Junio de 2006, incorporó al final del Título III y luego del Art. 346 del Código del Trabajo, desde ese momento se comenzó a contratar trabajadores para que realicen actividades complementarias de las empresa usuarias entendiéndose que:

“Se denomina **INTERMEDIACIÓN LABORAL** a aquella actividad que consiste en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución.”

Los servicios de intermediación laboral pueden ser prestados por personas jurídicas, en todos los sectores; y por personas naturales únicamente en los sectores de la construcción y agrícola.

Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser ésta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedara sometidos aquellos.

Se realizaba contratos de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados, estos contratos obligatoriamente debían ser celebrados por escrito dentro de los 30 días posteriores a su suscripción ante el Inspector de Trabajo del lugar donde prestó sus servicios el trabajador.

"Se denomina **TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS** aquella que realizaba una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operaba exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por estar contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la Ley.

Constituían actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter."

La tercerización de servicios complementarios podían ser prestados por personas jurídicas, en todos los sectores; y por personas naturales, únicamente en los sectores de la construcción y agrícola.

La Empresa ELEPCO S.A, era una empresa usuaria que tenía contratos civiles con tercerizadoras e intermediadoras, pero los trabajadores de las tercerizadoras realizaban cortes conexiones, re conexiones, lecturas de medidores, recuperación de cartera, retiro de medidores, cortes de energía por mora, que son actividades propias de la empresa ELEPCO S.A usuaria, lo que constituye una simulación de intermediación, pues para

laborar en esas actividades ELEPCO S.A. debió contratar intermediadoras y no tercerizadoras.

Con la implementación del mandato No. 008, se dispuso expresamente que todos los trabajadores intermediados sean asumidos de manera directa por las empresas para las cuales ofrecían sus servicios, asumiendo dichas compañías la relación laboral con el trabajador de manera personal y directa, respetando su antigüedad y derechos conforme establece el Artículo N0. 171 del código de trabajo

El Reglamento de aplicación del Mandato No. 008 hace referencia a que los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió a la ley reformativa al Código de Trabajo mediante la cual se reguló la intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios publicada en el suplemento del registro oficial 298 del 23 de junio del 2006 que hubieren celebrado con las respectivas intermediarias contratos de trabajo a plazo fijo a tiempo indefinido o de temporada serán asumidos de manera directa y obligatoria por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediadoras laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán considerada para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozaran de un año mínimo de estabilidad especial con una relación que se registrá por las normas del Código de Trabajo en especial con lo que dispone le Artículo 171 de dicho cuerpo legal. Estos empleadores están en la obligación de asumir la responsabilidad patronal por lo que están obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediadora laboral antecesora reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestado a través de dicha intermediadora en su relación con la usuaria.

La Disposición Transitoria Primera, 6to inciso estipula Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato, situación

que no se dio cumplimiento y mediante una acta transaccional se les otorgo un nuevo contrato por un año el mismo que puede ampliarse un año más y luego terminar por desahucio es decir violentan un derecho adquirido por los trabajadores, pues se debió determinar que existió simulación de la relación laboral razón por la cual debieron ser beneficiados con el Mandato ocho.

El Código de Trabajo en el artículo 184 inciso 2 hace referencia a que en los contratos a plazo fijo su duración no debe exceder de 2 años no renovables y que para su terminación se debe notificar con 30 días de anticipación y de no hacerlo así este contrato se convertiría por tiempo indefinido.

El artículo 8 del Reglamento de aplicación del Mandato 8 estipula que la responsabilidad solidaria sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Al haberse encontrado el trabajador tercerizado bajo la subordinación jurídica de la empresa para la cual se prestó el servicio, la empresa usuaria se encuentra en la obligación de asumir la antigüedad laboral del trabajador. , no obstante al no haberse regulado dicha obligación expresamente en el mandato que elimina la tercerización e intermediación laboral, ésta podría estar sujeta a varias interpretaciones, sin que las empresas usuarias asuman su obligación laboral de mantener el tiempo de servicios prestados a través de la empresa intermediaria.

Con estos antecedentes y con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, es necesario proponer un Acuerdo Ministerial con la finalidad de regular los derechos adquiridos como consecuencia de la relación laboral para los trabajadores que han prestado sus servicios bajo las modalidades de tercerización, simulando la intermediación pues los trabajadores de las tercerizadoras realizaban funciones propias de la usuaria.

FUNDAMENTACIÓN

La propuesta planteada en este capítulo tiene la finalidad de realizar un Acuerdo Ministerial que respalde con base legal a todos los trabajadores que pertenecen al estado

ecuatoriano y a los que han trabajado bajo la modalidad de tercerizados, simulando la intermediación proporcionándoles estabilidad laboral, ya que son sectores vulnerables a los que se les debe garantizar sus derechos, al administrar justicia, respetando de tal forma la Normativa Constitucional el Código de Trabajo, Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados en el Ecuador la Ley de Seguridad Social y demás Leyes.

IMPACTOS

Mediante la aplicación de un Acuerdo Ministerial del Ministro De Relaciones Laborales se pretende preservar y respetar con base legal el derecho de los trabajadores para que de esta manera todos los trabajadores mantengan la estabilidad laboral.

Esta investigación tiene gran relevancia social ya que por medio de esta se determinara de qué manera se viola los derechos de los trabajadores.

FACTIBILIDAD

El trabajo propuesto es aplicable dentro del país ya que es necesaria la creación de un Acuerdo Ministerial que garantice a los trabajadores estabilidad laboral, remuneraciones justas, con lo cual estaríamos respetando un derecho que por ley les corresponde, por lo cual se tornaba necesario suprimir y prohibir estas formas precarias de trabajo.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Proponer un Acuerdo Ministerial al Ministro de Relaciones Laborales con los trabajadores que realizaban servicio bajo la Modalidad de tercerizados, e intermediados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Acuerdo Ministerial No. 1

Dr. Richard Espinoza Guzmán

MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

Que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art 33, establece: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara 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 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art 326, numerales 1, 2, 3, 4, 5,11, establece “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:”

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.”
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Será válida la transacción en materia 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 en su Arts. 11 numerales 1, 2, 4, 5,6 en concordancia con el 327 establece.- 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.

Que: El art 1 (Ámbito de este Código) del Título Preliminar que se refiere a disposiciones fundamentales, el código de trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Que: La tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos de

los trabajadores y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva.

Que Es obligación del Estado Ecuatoriano garantizar la aplicación del Mandato No. 008, Reglamento, regular y dar el Debido Proceso a el trabajador conforme al Artículo 5 y 7 del Código de Trabajo.

En ejercicio de sus atribuciones y facultades constitucionales y legales, expiden el siguiente Acuerdo Ministerial:

ACUERDA:

Art. 1.- DETERMINAR Por medio de la investigación del Ministerio de Relaciones Labores si se ha dado cumplimiento al Mandato N. 008 y su Reglamento por parte de las usuarias.

Art. 2.- REALIZAR Un estudio minucioso de los contratos civiles de las empresas usuarias y Tercerizadora e Intermediadoras con la finalidad de determinar el número de trabajadores que laboraban bajo esas modalidades.

Art. 3.- El Ministerio de Relaciones Laborales por intermedio de sus funcionarios realice un estudio minucioso para determinar si hubo o no simulación de la intermediación al contratar los trabajadores por medio de tercerización.

Art. 4.- Una vez hecho el estudio y de determinarse la simulación, el empleador deberá asumir al trabajadores conforme lo dispone el Mandato N.008 y el artículo 171 del Código de Trabajo.

Art. 5.- El Ministro de Relaciones Laborales implemente una política laboral adecuada a efectos de controlar en debida forma si los trabajadores contratados bajo el régimen de tercerización e intermediación, actualmente están siendo contratados de manera directa por los empleadores de las empresas que anteriormente a la expedición del Mandato N08 acostumbraban a esa clase de contratación de tercerización e intermediación.

ART. 6.- DISPOSICIÓN GENERAL Para el cumplimiento y procedimiento de este acuerdo se observara los principios consagrados en la Constitución de la República, respecto del debido proceso establecido en el Artículo 76.

En Quito a 4 de Febrero del 2011

Dr. Richard Espinoza Guzmán

MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al finalizar el capítulo III de la tesis y, consigo terminado la investigación, he visto necesario concluir con lo siguiente:

- El trabajo permite al trabajador obtener los medios indispensables para su vida, es decir alimentación, vivienda, vestuario, salud, educación, etc.
- La Constitución el Código De Trabajo y el mandato consagran disposiciones para proteger y fortalecer los derechos de los trabajadores.
- Las normas tienen por finalidad proteger los derechos de los ciudadanos en particular, genera la duda de que la normativa de los mandatos constituyentes es contraria a los preceptos constitucionales que amparan a los trabajadores.
- Los trabajadores terciarios e intermediarios mediante este sistema se les perjudicaban en sus derechos relacionados con la estabilidad y prestaciones como las remuneraciones mínimas, jornadas de trabajo y seguridad social.
- Se han introducido reformas que afecten sobre todo a las organizaciones de trabajadores.
- Es importante realizar un Acuerdo Ministerial que ampare a los trabajadores que fueron asumidos por el Mandato N. 008.
- La sociedad actual nos indica que los cambios que van dándose, al amparo del desarrollo, ciencia, tecnología, generan nuevas formas de protección, de trabajo y de relación entre los seres humanos.
- Conocer el espíritu protector que le dio origen y dejar en la indefensión a grandes sectores en la sociedad.
- La globalización generada por el actual sistema mundial ha producido, innegablemente, grandes beneficios, pero también grandes males.

RECOMENDACIONES

- Crear un Acuerdo Ministerial con el fin de garantizar derechos de los trabajadores
- Fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores
- Difundir a los trabajadores sobre el contenido del Reglamento y del Mandato No. 008
- Respetar los derechos adquiridos de los trabajadores como consecuencias de una relación laboral
- Garantizar la aplicación del Acuerdo Ministerial para así garantizar derechos a los trabajadores que fueron asumidos por el Mandato No. 008

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA CITADA

CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2007

CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, 1983.

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968

GUZMÁN LARA Aníbal, Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Ibarra 1970.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Actualizado, corregido y aumentado por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo “Diccionario Jurídico Elemental, Argentina Editorial Heliasta, Edición XV, Año 2006.

DICCIONARIO DE ÑLA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

Ecuador. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL Ecuador, (1998). Registro Oficial 1 del 11 de agosto de 1998.

ENCICLOPEDIA DE CONSULTA ENCARTA 2009

CONVENIO 87 DE LA OIT

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

TRUJILLO VASQUEZ Julio C. Derecho del Trabajo, serie Jurídica EDUC, Editorial Don Bosco, Quito

VALENCIA HARO Hugo, Legislación Ecuatoriana del trabajo, Editorial Jurídica Universitaria, Quito

VAZQUEZ LOPEZ Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editora Jurídica, Cevallos, Quito 2004

VAZQUEZ LOPEZ Jorge, Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral, Editora Jurídica Cevallos Quito 2004

MANUAL DE DERECHO LABORAL Colon Bustamante Fuentes.

TEMAS LABORALES Y JUDICIALES, Rubén Dario Bravo Moreno

MANDATO CONSTITUYENTE 8 Y SU REGLAMENTO, Nuevos sueldos básicos del trabajador en general 2009.

TEMAS DE DERECHO LABORAL, Jorge Egas Peña

FUENTES ELECTRÓNICAS (INTERNET)

<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>

[http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3671
&Itemid=426](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3671&Itemid=426)

[http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=category§i
onid=5&id=56&Itemid=426](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=category§ionid=5&id=56&Itemid=426)

<http://www.puenteasociados.com/derecho-laboral.html>