



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FALCULTAD DE DERECHO

**Proyecto de Investigación Jurídica previo a la obtención del Título de
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**Tema: Las Anomalías en la Contratación Laboral
Individual, y Propuesta de Reforma al numeral 7
del Art.- 42 del Código del Trabajo.**

Autora: Magda Ernestina Sánchez Coello

Director de Proyecto: Ab. Robert Alvarado Onofre

Quevedo-Los Ríos-Ecuador

2010-2011

APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Dr. Colón Bustamante Fuentes Msc.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

Ab.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE PROYECTO

Ab.
DOCENTE PRINCIPAL MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ab.
DOCENTE ESPECIALISTA INVITADO

Ab. Robert Alvarado Onofre
DIRECTOR DE PROYECTO

Srta. Magda Ernestina Sánchez Coello
EGRESADA DE LA FACULTAD DE DERECHO
POSTULANTE

Ab. Jorge Lara Veliz
SECRETARIO ABOGADO DE LA FACULTAD DE DERECHO

Fecha:

DEDICATORIA

A los trabajadores para que este proyecto de Investigación Jurídica sirva de referente a sus aspiraciones y permanencia laboral, el respeto a las normas jurídicas del trabajo por parte del empleador traerá progreso al país y bienestar a nuestras familias.

AUTORÍA

El desarrollo del presente tema de investigación jurídica, ideas, comentarios, responsabilidad de hechos, corresponden exclusivamente a la autora.

Magda Ernestina Sánchez Coello

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación jurídica referente a las violaciones a los derechos de los trabajadores en los casos de terminación de la relación laboral en el Ecuador, me motivó a involucrarme en el contexto de la relación obrero – patronal, que luego del análisis correspondiente de los textos normativos y del estudio de casos registrados en la Inspectoría de Trabajo del cantón Quevedo y el Juzgado de Trabajo, me permitió seleccionar este tema, el mismo que ha sido elaborado en sujeción a las disposiciones reglamentarias de la Facultad de Derecho y de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Para el efecto, se realizó un análisis del problema señalando sus causas y consecuencias, con lo cual se justificó plenamente la realización, tanto por su pertinencia con nuestra formación profesional, cuanto por constituir un aporte de la ciencia jurídica.

Los objetivos (general y específicos) que me formulé, fueron alcanzados a plenitud; pues se elaboró la propuesta de reforma al Art. 42, numeral 7 del Código del Trabajo, en el diagnóstico de la situación laboral en el cantón Quevedo, se determinó las anomalías que se cometen en la contratación individual de trabajo. La hipótesis, igualmente, se comprobó que fue positiva en base a los datos y resultados obtenidos en la investigación de campo, con lo cual se acepta la hipótesis.

La investigación de campo fue posible mediante el siguiente procedimiento metodológico: Los métodos aplicados fueron el deductivo, inductivo y analítico. Los tipos de investigación, fueron: descriptiva, bibliográfica y de campo. Como técnicas de recolección de datos, se aplicaron la encuesta, la entrevista y la observación directa. Además, como se advierte, en fuentes secundarias se seleccionó un amplio marco

bibliográfico contenido en textos jurídicos (doctrina), Códigos y la Constitución de la República del Ecuador.

Y por último, el desarrollo de la propuesta de reforma al Art. 42, numeral 7 del Código de Trabajo, se llevó a cabo siguiendo las disposiciones establecidas en el esquema que para estos casos dispone la Facultad de Derecho, propuesta donde está contenido todo el marco contextual de la reforma.

INDICE

INDICE GENERAL

Carátula
Página del Tribunal
Dedicatoria
Autoría
Resumen Ejecutivo
Autorización
Índice General

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1.	Introducción	1
1.2.	Justificación	3
1.3.	Planteamiento del Problema	4
1.3.1.	Formulación del Problema	5
1.3.2.	Delimitación del Problema	6
1.4.	Objetivos	6
1.4.1.	General	6
1.4.2.	Específicos	7
1.5.	Hipótesis	7
1.6.	VARIABLES	7
1.6.1.	Independiente	7
1.6.2.	Dependiente	7

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1.	MARCO HISTÓRICO	
2.1.1.	Antecedentes Históricos del Trabajo	8
2.1.2.	El Trabajo en la Edad Media	9
2.1.3.	Las Reivindicaciones Salariales	10
2.1.4.	Legislación Laboral Ecuatoriana	11
2.1.4.1.	Antecedentes	11
2.1.4.2.	Principios Básicos	12
2.1.4.3.	Evolución de los aspectos sociales y laborales en las Constituciones del siglo xx	16
2.1.4.4.	El Código del Trabajo y sus incidencias en los trabajadores	17
2.1.4.5.	Primera Ley del Contrato Individual de Trabajo	19
2.2.	MARCO DOCTRINAL	
2.2.1.	Definición Doctrinal del Contrato Individual de Trabajo	20
2.2.2.	Contrato Individual de Trabajo	22
2.2.3.	Clasificación y definición de los contratos de trabajo	24
2.2.4.	Características de los Contratos	25
2.2.4.1.	Por Tiempo Fijo	25
2.2.4.2.	Por Tiempo Indefinido	25

2.2.4.3.	De Temporada	25
2.2.4.4.	Eventuales	26
2.2.4.5.	Ocasionales	26
2.2.4.6.	A Prueba	27
2.2.4.7.	Por Obra cierta, Tarea, y a Destajo	28
2.2.4.8.	Por el número de Trabajadores	28
2.2.5.	Elementos del Contrato	29
2.2.5.1.	Elementos Esenciales o Formales	29
	Denominación de las partes que intervienen en	
2.2.5.2.	un contrato de trabajo	32
	El Empleador	32
	El Trabajador	33
2.2.5.3.	Beneficios Salariales	34
	Obligaciones especiales del empleador	35
	Beneficios sociales	35
	Remuneraciones adicionales	36
2.2.5.4.	Descuentos obligatorios por parte del	
	empleador	39
2.2.5.5.	Anomalías en la contratación individual	
	situación actual	40
	Contrato de trabajo	40
2.2.5.6.	Sistemas procesales de administración de	
	Justicia	44
	Jurisdicción y competencia	45
	Designación del Juez	45
	Autoridad competente que registra los	
	contratos individuales de trabajo escritos	46
2.2.5.7.	Nulidad del contrato de trabajo	47
2.2.5.7.1.	Clases de nulidad	48
	Nulidad absoluta	48
	Nulidad relativa	48
2.2.5.8.	Sistema Oral	48
	Diferencias entre procesos orales y escritos	48
	Procesos orales	49
	Procesos escritos	49
	La oralidad como instrumento de justicia	50
	Características de la oralidad	51
2.2.5.9.	Terminación del contrato de trabajo	51
2.2.5.10.	Desahucio y despido	53
2.2.5.11.	Visto bueno	55
2.2.5.12.	Despido intempestivo	56
2.3.	MARCO JURIDICO	
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	57
2.3.2.	Convenios y Tratados Internacionales	61
2.3.3.	Código del Trabajo	63
2.3.4.	Código Civil	66

CAPITULO III

3. METODOLOGIA

3.1.	Métodos	69
3.2.	Tipo de Investigación	69
3.3.	Técnicas	70
3.3.1.	Encuestas	70
3.3.2.	Entrevistas	70
3.3.3.	Observación Directa	70
3.4.	Población y Muestra	70
3.5.	Instrumentos de la investigación, recolección de datos	72
3.5.1.	Encuesta aplicada a la ciudadanía	72
3.5.2.	Encuesta aplicada a los Abogados	77
3.5.3.	Entrevista a Juez e Inspector del Trabajo	82
3.6.	Hallazgos de la investigación	83
CAPITULO IV		
4.1.	Comprobación de la hipótesis	85
CAPITULO V		
5.	Conclusiones y Recomendaciones	
5.1.	Conclusiones	86
5.2.	Recomendaciones	87
CAPITULO VI		
6.	La Propuesta	88
6.1.	Título I	88
6.2.	Antecedentes	88
6.3.	Justificación	88
6.4.	Síntesis del Diagnóstico	89
	Objetivos	90
6.5.1.	General	90
6.5.2..	Específicos	90
6.6.	Descripción de la propuesta	91
6.7.	Desarrollo de la propuesta	92
6.8.	Beneficiarios	95
6.9.	Impacto social	95
6.10.	Conclusión	95
	Bibliografía	96
	Anexos	100

Al presentar este Proyecto de Investigación Jurídica como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de abogado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, autorizo a la biblioteca de la Universidad para que haga de éste proyecto de investigación jurídica un documento disponible para su lectura según las normas de la Universidad y, de conformidad al artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de éste proyecto de investigación jurídica dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial.

Sin perjuicio de ejercer mi derecho de autor, autorizo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo la publicación de este proyecto de investigación jurídica después de su aprobación.

Magda Ernestina Sánchez Coello

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Introducción

Con el aparecimiento de la Legislación Laboral el 6 de octubre de 1928, los trabajadores del Ecuador alcanzan consideraciones que las tenían prohibidas Culmina la era del abuso del patrón o empleador, por cuanto, carecían de la más elemental justicia y sus vidas se consumían en la lentitud de una inagotable jornada.

Carentes de libertad y huérfanos de igualdad, no tenían participación en el progreso. Su atropellada dignidad se veía reflejada en la imposibilidad de gozar de las más elementales garantías como sujetos de derechos.

Vivían marginados de la sociedad, generadora de perjuicios y de un crecido rechazo para con seres de su condición, pues han sido considerados como simple fuerza de trabajo y carentes de derechos.

El Ecuador no se quedó al margen de aquellos procesos sociales. Así la clase obrera irrumpe notoriamente en la vida política ecuatoriana el 15 de noviembre de 1922, fecha en que acaece la matanza de obreros en Guayaquil durante el gobierno de José Luis Tamayo. Se desprende de la Historia del Ecuador, que la situación económica-política era incierta en esos tiempos:

Por esos días, la crisis que venía incubándose desde 1914 se presentó con agudeza. El sucre se había desvalorizado. El costo de la vida alcanzó niveles muy altos, lo que incidió de manera especial en las clases de menos

recursos, donde se advertían ya principios de organización sindical, pues ya existía en Guayaquil la Confederación Obrera del Guayas. Y empezaron las manifestaciones pidiendo que mejore la situación. No fue una casualidad que en Guayaquil se produjera la primera huelga general de trabajadores. El progreso económico del puerto sacaba a luz el conflicto social.

Pero esa no fue la única manifestación sangrienta protagonizada por trabajadores que reclamaban reivindicaciones. El 13 de septiembre de 1923, peones de la Hacienda Leito de Tungurahua reclamaron más jornal y horas de trabajo legales, lo que provocó su destierro de la hacienda y el consecuente levantamiento indígena que terminó con un fatídico enfrentamiento entre militares e indígenas, muriendo un centenar de los últimos. Se utilizó como pretexto de la masacre la erradicación del comunismo en el país.

En cuanto a la celebración del contrato de trabajo, este se configura siempre que existan dos partes interesadas: una persona natural (trabajador), que voluntariamente conviene con otra u otras (empleador), que pueden ser personas naturales o jurídicas, a entregarle su capacidad de trabajo para la producción de bienes o servicios; y, el empleador, quien se compromete a pagarle una remuneración y a precautelar que su trabajador no sufra perjuicio en lo personal, material, moral ni en cuanto a su personalidad debido a su estado de dependencia.

Es característico de la relación laboral, que el trabajador pase a depender de la voluntad laboral del empleador.

El contrato individual de trabajo es parte del Derecho Social, por su naturaleza es un convenio regulado no solo por las estipulaciones

establecidas por las partes, sino que por mandato constitucional y legal debe sujetarse a los principios del derecho social y de la Constitución de la República del Ecuador.

1.2. Justificación

En el Cantón Quevedo, estadísticamente en la Inspectoría Provincial del Trabajo, existe un promedio de 500 trámites de Vistos Buenos mensuales seguidos en contra de trabajadores, estadísticas actualizados a junio del 2009, de los cuales 400 son por la causal de abandono injustificado del empleado -causal primera del Art. 172.- del Código del Trabajo-, y de estos 380 son notificados mediante citaciones en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia, por cuanto alegan que “desconocen del domicilio del accionado”, circunstancia que es aceptada por el Inspector del Trabajo, pues no hay norma que establezca lo contrario, siendo citados todos los trabajadores por la prensa, sin que éstos conozcan de tal trámite, debido a la rusticidad y al alto índice de analfabetismo en el país, nunca se dan por enterado del mismo, tramitándose este a sus espaldas, situación beneficiosa para los patronos.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, esta Investigación Jurídica, es para puntualizar el incumplimiento por parte del empleador ya que no está obligado a notificar al trabajador la terminación de la relación laboral como un requisito pre procesal.

Los altos índices de solicitudes de visto bueno presentados por el empleador por diferentes causas determinadas en el Código de Trabajo, nos invita a reflexionar sobre la forma o maneras que el trabajador debe informarse al respecto, ya que si no tiene conocimiento del mismo, se lo juzga sin tener el

derecho a la defensa, constituyendo una clara violación del derecho al debido proceso consagrado en la Constitución de la República, Artículo 76 pues toda persona debe ser citado o notificado de trámites legales en su domicilio, lo que no se hace en los trámites de terminación de la relación laboral y, de carácter administrativos instaurados en contra de los trabajadores, porque no se cita al trabajador en su domicilio, sino por la prensa, alegando que desconocen su domicilio, amparándose en lo que dispone el Artículo 82.- del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria al Código del Trabajo, motivo por el cual presento una reforma al Art. 42.-numeral 7. del Código de trabajo.

Es importante mencionar la importancia para el Derecho Laboral que tiene introducir aspectos necesarios para mejorar la contratación laboral y destacar que mejorará notablemente las relaciones obrero patronal ya que esta reforma beneficiará directamente a los trabajadores del País, su incidencia en el campo empresarial determinará efectos de litigar las diferentes causas laborales estrictamente en el lugar señalado como domicilio del trabajador al momento de ser contratado y, su aplicación obligatoria imperativa que mandará el Código del Trabajo incidirá en juicios justos y mejor aplicabilidad de la justicia.

1.3. Planteamiento del Problema

Al no existir una norma coercitiva que obligue a los empleadores conocer el domicilio de sus empleados, se ha permitido a los empleadores que planteen solicitudes de Visto Bueno en contra de los trabajadores, sin que estos sean notificados sobre la iniciación de acciones para dar por terminada la relación laboral.

Es importante definir mediante reforma a introducir al Art. 42 numeral 7 del Código de Trabajo, que esta obligación del empleador no es para generar trámites adicionales en la empresa, ni mucho menos crear oficinas de notificación de peticiones de visto bueno por parte de éste, lo que se pretende es lograr que se cumpla el debido proceso desde su inicio, logrando así el derecho a la defensa en todas sus etapas pre procesales.

En las notificaciones que realiza actualmente la oficina de la Inspectoría de Trabajo en donde por ley recae la petición de visto bueno, es preocupante leer que estas se las realizan por publicaciones en la prensa, alegan “desconocer el domicilio del trabajador”, dejando al accionado en estado de indefensión, sin saber que se ha iniciado un proceso de terminación de la relación laboral en su contra. Esta forma de iniciar un proceso de visto bueno en contra del trabajador mediante notificaciones por la prensa, da lugar a que éste en la mayoría de los casos no se informe en forma adecuada del caso, lo que conlleva a que el Inspector de Trabajo falle o resuelva a favor del empleador, logrando de esta manera crear un precedente de falta de probidad para el trabajador, lo cual constituye una violación a la norma y crea antecedentes para futuras fuentes de trabajo y empleo.

1.3.1. Formulación del Problema

¿De qué manera incide las anomalías del empleador de no notificar al trabajador sobre acciones iniciadas en su contra ante la Inspectoría de Trabajo del cantón Quevedo?

¿El trabajador está en estado de indefensión cuando se inicia un proceso en su contra cuando no ha sido notificado adecuadamente?

¿El sometimiento al sistema de juzgamiento por parte de la Inspectoría de Trabajo sobre acciones denunciadas por el empleador en contra del trabajador, cumple con el debido proceso?

¿Las reformas a introducir al Art 42.- numeral 7. Del Código de Trabajo ayudará a bajar los altos índices de visto bueno existentes hasta este momento?

1.3.2. Delimitación del Problema

El Objeto de estudio de la presente Investigación Jurídica, es el Código del Trabajo. El campo de acción, es la contratación individual de trabajo, y estudio de casos de terminación de las relaciones laborales presentadas en la Inspectoría del Cantón Quevedo, en el año 2009. El tiempo de duración de la investigación, es de 6 meses contados a partir de la aprobación del perfil de la tesis

1.4. Objetivos

1.4.1 General

- Determinar las anomalías en la contratación individual de trabajo, su aplicación en el campo laboral y su consiguiente perjuicio a los trabajadores.

1.4.2. Específicos

- Identificar diferentes casos de indefensión en la sustanciación de los procesos de terminación de la relación laboral del contrato individual de trabajo y, sus efectos negativos en los trabajadores.

- Realizar un estudio analítico, doctrinario y jurídico de la sustanciación de procesos de terminación del contrato Individual de trabajo y el sometimiento al sistema de juzgamiento por parte de la Inspectoría de Trabajo sobre acciones denunciadas por el empleador en contra del trabajador, si este cumple con el debido proceso.

- Presentar una propuesta de reforma al numeral 7 del Art.42 del Código del Trabajo, el cual creará acciones eficaces a favor de empleadores y trabajadores.

1.5. Hipótesis

La reforma al Artículo 42, numeral 7 del Código del Trabajo, evitará que se viole el debido proceso en la sustanciación de terminación del contrato individual del trabajo por parte de los empleadores.

1.6. Variables

1.6.1. Independiente

Reforma al artículo 42 numeral 7 del Código del Trabajo.

1.6.2. Dependiente

Evitará que se viole el debido proceso en la sustanciación de terminación del contrato individual de trabajo por parte de los empleadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

2.1.1. Antecedentes históricos del trabajo

El trabajo es un producto de la vida social, tan solo en sus comienzos surgieron entre los hombres intereses comunes, posibilidades mejores, organización incipiente, iniciándose entre ellos la gran lucha por el dominio de la naturaleza. A través de los tiempos, en un proceso de gigantescas proporciones, el hombre se ha ido engrandeciendo y efectuando conquistas que le han proporcionado mayor jerarquía.

Todo lo que los seres humanos hemos logrado, conservado y perfeccionado, es fruto de la estabilidad y permanencia de la vida social.

En consecuencia, si es de hacer una afirmación categórica respecto del desarrollo de la ciencia, no podemos prescindir del trabajo como una acción creadora, honesta, sacrificada y dignificadora del hombre¹. Para conocer la evolución del trabajo, necesariamente, tenemos que investigar la historia del hombre, desde el cazador-recolector del Paleolítico y agricultor sedentario del Neolítico continuando en la cadena de producción del sistema capitalista y el trabajador de sistemas computacionales de nuestro tiempo.

¹ Juan Váreles Cabrera, Derechos Fundamentales y El Código del Trabajo Ecuatoriano, Primera parte 2007 Ciudad: Guayaquil, Año: 2007, Pág.: 17,18

El trabajo, por cierto, ha sido parte esencial e integral en la vida de los seres humanos, existiendo entonces motivo de preocupación en nuestros días por los cambios que viene experimentando el trabajo del hombre, siendo el elemento principal la producción, como medio adecuado de vida.

Para conocer el proceso de evolución del trabajo del hombre, es necesario realizar un análisis desde los primeros instrumentos o herramientas de labranza, pasar por los inventos que revolucionaron a las sociedades, hasta los que en la actualidad tienen preponderancia.

2.1.2. El trabajo en la Edad Media

El periodo histórico transcurrido entre la caída de Roma y el Renacimiento (aproximadamente los años 400 al 1500) se conoce como la Edad Media.

La sociedad medieval se adaptaba fácilmente y estaba dispuesta a adquirir nuevas ideas y nuevos métodos de producción, a partir de cualquier fuente, viniera de las culturas del Islam y Bizancio, China, o de los lejanos vikingos.

Una de las máquinas más importantes de la época medieval, fue el molino que no solo incremento la cantidad de grano molido y de madera aserrada, sino que también favoreció la formación de molineros expertos en manivelas compuestas, levas y otras técnicas de movimiento de máquinas y combinación de sus partes con otros dispositivos². La rueda de hilado, que se introdujo desde la India entre el siglo XIII y XIV, mejoró la producción de hilo y la costura de la ropa y se convirtió en una máquina común en el hogar.

²Juan Váreles Cabrera, Derechos Fundamentales y El Código del Trabajo Ecuatoriano, Pág.: 24

Hacia el año mil, los excedentes agrícolas, debido a varias mejoras en el arado, llevaron a un incremento del comercio y al crecimiento de las ciudades. En estas se desarrollaron las innovaciones arquitectónicas de muchos reinos, para culminar en grandiosas catedrales góticas de altos muros, gracias al trabajo del hombre.

2.1.3. Las reivindicaciones laborales

La tenencia liberal individualista, que suponía una igualdad en el orden adjetivo laboral, empezó a perder sustento conforme se iban acelerando los procesos industrializadores en el siglo XVIII; por un lado se iba consolidando una clase burguesa dueña de los medios de producción; y, por otro, se iba configurando una clase obrera jurídicamente vulnerable dentro de un ordenamiento legal de corte liberal individualista, ya que al solo poseer su fuerza de trabajo, en calidad de mercancía sujeta a la "mano invisible" del mercado, su situación real frente al empleador era, por decir lo menos, desigual.

El fenómeno laboral y su injusto nuevo orden social, producía varios efectos perversos como la incorporación de la mujeres y niños al mercado laboral, pues ellos aceptaban remuneraciones más bajas que la del trabajador común, el establecimiento de jornadas diarias de trabajo de catorce a dieciséis horas, el apareamiento de cinturones de miseria en las grandes urbes que se iban expandiendo por los nuevos procesos tayloristas de producción; y, en especial, una acumulación inequitativa de la riqueza en que

pocas familias monopolizaban el capital, mientras que la mayoría, al servicio de aquellas, se limitaba a reproducir su existencia³.

Este entorno dio inicio al "Derecho Social", un proceso lento que fue consiguiendo grandes reivindicaciones en el orden jurídico, económico y político, y los trabajadores poco a poco, a través de sus luchas, iban incorporando sus derechos en las legislaciones nacionales.

Así, el Derecho Social nace como el conjunto de principios e instituciones que buscaban solucionar los problemas sociales de aquella época industrial liberal, conflictos que no solo se agotaban en el trabajo y la injusta distribución de la riqueza, sino que buscaban reivindicar derechos como el de vivienda, el de ahorro, la asistencia mutua, la seguridad social, una mejor distribución de la tierra; es decir, el Derecho Social tenía como finalidad última un nuevo orden social con equidad y justicia, ideales que después de más de un siglo no se han logrado cristalizar. Sin embargo, encontramos en el Derecho del Trabajo una reivindicación de derechos revolucionaria para la época y que ha servido de ejemplo para posteriores fracturas paradigmáticas dentro y fuera de la esfera jurídico-político.

2.1.4. Legislación Laboral Ecuatoriana

2.1.4.1. Antecedentes

Después de la Revolución de Alfaro, en 1895, los trabajadores (artesanos y jornaleros) empezaron a organizarse en gremios denominados sociedades obreras, de corte radical, en contraposición de las anteriores agrupaciones

³ Andrés Páez Benalcazar, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Ciudad: Quito, Año: Ediciones Legales 2002 Pag.:18

sociales con influencia clerical conservadora, mayormente radicadas en la sierra ecuatoriana⁴. De otra parte, también empezó a conformarse, a partir de la revolución liberal y de manera más evidente en la costa, la burguesía bancaria y tuvo su auge, de manera especial, durante la dominación del Plazismo.

En cuanto a la bancocracia serrana, tomo su impulso después de la revolución del 9 de julio de 1925 y forman parte de este sector los principales accionistas de los bancos, muchos de los cuales tenían fuertes vinculación con capitales extranjeros, los dueños de compañías de seguros, mutualistas de ahorro y crédito inmobiliario y también los banqueros internacionales.

2.1.4.2. Principios básicos

En la legislación laboral ecuatoriana, debemos reconocer, necesariamente, la existencia de cuatro periodos perfectamente diferenciados e interrelacionados:

Primera ley obrera, puesta en vigencia durante la presidencia del Dr. Alfredo Vaquerizo Moreno, en septiembre 11 de 1916; limitó a ocho horas el tiempo de duración de la jornada de trabajo semanal para el obrero; así mismo estableció que el domingo sería de descanso obligatorio y se respetarían los días de fiestas legales.

⁴ Juan Váreles Cabrera, Derechos Fundamentales y El Código del Trabajo Ecuatoriano, Pag.:57, 58, 59, 61,62.

Se reguló la bonificación por horas excedentes de trabajo, diurno y nocturno, y el servicio por turnos.

También se estableció la ley sobre el desahucio del contrato de trabajo.

Segunda ley obrera, fue sancionada por el Presidente José Luis Tamayo, el 22 de septiembre de 1921; ésta se refiere a la indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo; estableció la equivalencia con la enfermedad profesional. Además, fijo el tiempo de prescripción, procedimientos y la competencia en las acciones y contravenciones de carácter laboral.

Esta ley fue producto del clamor obrero, que ya para entonces se habían organizado en todos los centros obreros la caja común de ayuda al trabajador desvalido, en caso de sufrir algún accidente el trabajo o por causa de enfermedad grave, a esto se lo denominó como socorro mutuo; estableció la equivalencia con la enfermedad profesional. Además, fijo el tiempo de la prescripción, procedimientos y la competencia en las acciones y contravenciones de carácter laboral.

Legislación Social Juliana, después del movimiento del 9 de julio de 1925, se instauró en el Ecuador la junta de Gobierno provisional que, por decreto de julio 13 de 1925, creó el Ministerio de Prevención Social y Trabajo.

Posteriormente, el Dr. Isidro Ayora, Presidente de la República, en cumplimiento de los postulados que animaron al movimiento juliano, crea la Inspección General del Trabajo y organiza la junta consultora del trabajo.

De igual forma, expidió el reglamento sobre la inspección de trabajo. A partir de esta coyuntura legal e institucional se promulgaron varias leyes que armonizarían las relaciones laborales; así tenemos:

La ley de prevención de accidentes de trabajo, el 4 de marzo de 1927;

La ley de contrato de trabajo individual de trabajo, el 6 de octubre de 1928;

La ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal, el 6 de octubre de 1928, que sustituyó a la primera ley que sobre este aspecto fuera expedida en 1916;

La ley de desahucio del trabajo, el 6 de octubre de 1928;

La ley de responsabilidad por accidentes de trabajo;

La ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo, el 6 de octubre de 1928.

Legislación post Juliana, que se inicia desde la renuncia del Presidente Isidro Ayora, el 24 de Agosto de 1931; posteriormente, a partir de 1934, se dictaron una serie de Decretos y Leyes: el decreto del 31 de octubre de 1934, estableció el derecho de los empleadores y trabajadores particulares al descanso remunerado, en las tardes del sábado.

El 16 de octubre de 1935, el decreto ampliatorio de las funciones de la Inspectoría General de Trabajo, concedió facultad para que se integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

En el año 1936: el 21 de enero y el 6 de marzo, se decretaron reformas a la ley sobre el Contrato Individual de Trabajo; el 18 de febrero, por decreto se

creó el Consejo Técnico del Trabajo, organismo asesor de la Dirección General de Trabajo; el 21 de febrero, se expidió la ley Orgánica del Trabajo, en la que se establecieron las atribuciones de la Dirección General, los Subdirectores, los Inspectores de Zona, Provinciales y Especiales, y los Comisarios, y el 24 de abril se expidió la Ley de Procedimientos para las acciones provenientes del trabajo.

El 3 de febrero de 1937, se expidió el decreto por el cual se declaró que el recurso de apelación que se concede en la ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, comprende también a los autos inhibitorios y a los que ponen fin a los litigios.

El 11 de enero de 1938, mediante decreto, se modificó la ley reformativa de la de desahucio del trabajo y en esta misma fecha se dictó la ley de protección de salarios y sueldos.

Más adelante, el 29 de julio del mismo año, se expidió un decreto por el que se dispuso que el visto bueno del Inspector del Trabajo, en los casos de cesación, desahucio o despido de trabajo, tuvieran el carácter de fallos obligatorios, apelables ante el director general del trabajo autoridad que resolvería en última instancia.

Para fines del año 1937, los trabajadores celebran asambleas en toda la República, en donde se analizan propuestas de cambio y surge la que hoy conocemos como el Código del Trabajo, antes de que el gobierno militar del Gral. Gallo lo ponga en vigencia, un Congreso Nacional Obrero resolvió exigir se promulgue el tan esperado Código.

Al principio, no faltaron los agoreros manifestaban que se trataba del "código de la vagancia" y que con este código el obrero saldría perjudicado,

ya que las empresas cerrarían sus puertas y no tendrían que comer sus familias.

Los más tenaces contradictores al Código del Trabajo, sacaron a relucir de que se trataba de una copia de la ley de trabajo de México, por cuanto en algunas conquistas se parecían los postulados consignados en nuestro Código.

Sobre los antecedentes históricos de la jornada de trabajo, Joaquín Viteri, dice que ya en las leyes de Manu (1280 A.C), se encuentran disposiciones sobre la jornada laboral: la noche para el sueño y el día para el trabajo. Así, el régimen del trabajo, regulado por la luz del día, era más corto en invierno que en el verano (podía alcanzar hasta 16 horas diarias). Roberto Owen revoluciona la época al introducir la reducción de la jornada de trabajo de 16 horas a 12 y media; posteriormente a 11 y media; y a 10 y media.

2.1.4.3. Evolución de los aspectos sociales y laborales en las Constituciones ecuatorianas del siglo XX

La Constitución del Ecuador de 1929, influenciada por el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917; la Constitución de Alemania 1919, que por primera vez en el mundo incorpora en su texto constitucional normas laborales, establecen los principios básicos del derecho laboral ecuatoriano.

Allí protege y garantiza a los trabajadores aspectos básicos de bienestar social, económico, político y jurídico, compatibles con la dignidad de todas las personas cuando trata de salario mínimo, jornada máxima de trabajo, condiciones de salubridad, indemnización por accidentes de trabajo, protección al campesino y al obrero. También garantiza el derecho de

asociaciones de huelga y paro (Art.151 numerales 18 y 24 de la Carta Política de 1929).

La Carta Política de 1938 recoge disposiciones laborales de la Carta de 1929, que no entró en vigencia.

Las Constituciones de 1945, 1946, y 1967 garantizan y protegen los derechos laborales fundamentados

La Constitución de 1978 es más resumida que las Cartas Políticas de 1929, 1945, 1946, y 1967. La Constitución de 1998 aprobada por la Asamblea Nacional Constitucional en junio de mismo año y que entró en vigencia el 10 de agosto siguiente, mantiene los mismos principios jurídicos de la Carta Magna de 1978,1979, sobre aspectos laborales y, trabajadores; establece que "la legislación de trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del Derecho Social.

2.1.4.4. El Código del Trabajo y sus Incidencias en los Trabajadores

El Gral. Alberto Enríquez Gallo, después derrocar a la dictadura represiva de Páez, empezó por derogar la ley de Defensa Social (Seguridad Nacional) por constituir una ley represiva, y el 5 de agosto de 1938, en su condición de Jefe Supremo de la República, expidió el Código del Trabajo⁵, que luego fue declarado vigente por la Asamblea Constituyente, y fue promulgado en el Registro Oficial números del 78 al 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre de 1938, las dos últimas codificaciones se realizaron el 29 de septiembre de 1997 y el 16 de diciembre del 2005.

⁵ Expedición del Código del Trabajo Gral. Alberto Enríquez Gallo Presidente de la República del Ecuador el 5 de Agosto de 1.938.

En la década de los 70, se dieron una serie de vanos intentos por reformar el Código de Trabajo, pero este despropósito fue rechazado frontalmente por los trabajadores organizados en el Frente Unitario de Trabajadores F.U.T, que repudiaron los llamados decretos anti obreros los que, quedaron derogados definitivamente con la vuelta a la democracia en 1979 en el Gobierno del Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Ab. Jaime Roldos Aguilera.

El 3 de agosto de 1990, en el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, se dictaron una serie de leyes reformativas al Código del Trabajo, con el objeto de dar apertura al capital extranjero, es así se expidieron:

La ley de Régimen de Maquila, la ley de Reforma al Código del Trabajo, el 31 de octubre de ese mismo año, se dictó el Reglamento a la Ley de Régimen de Maquila.

Como esto no era suficiente, según las Cámaras de la producción, los inversionistas extranjeros, tenían demasiados derechos, el 21 de noviembre de 1991 se promulgó la ley 133 que eliminó la estabilidad laboral en el Ecuador, reformó el Contrato Individual de Trabajo y puso una serie de cortapisas a la organización y contratación colectiva; así también, de acuerdo con el decreto 2260, se dispuso que, para los efectos de la contratación colectiva en el sector público, los trabajadores deberán esperar primero el dictamen favorable de la SENDA para continuar con el trámite del contrato colectivo, lo cual volvía engorroso y condicionaba el trámite, dando con esto un duro golpe a las aspiraciones de los trabajadores.

El 13 de marzo del 2000, se dictó la ley para la transformación Económica del Ecuador, conocida como la Ley Trole, en la que se incluyó la contratación por horas.

El presidente Dr. Gustavo Noboa Bejarano, mediante decreto ejecutivo N.-1406 del 4 de abril del 2001, dictó el reglamento para la contratación laboral por horas⁶, en el que una vez más se atentó contra los principios de igualdad ante la ley, que debe primar entre las personas que ejercen una misma función, como es el caso del trabajo, creando una diferencia entre el trabajador que labora en horario de 8 horas diarias o 40 horas semanales y quienes ahora serán contratados por hora.

Se creó un régimen de exclusión con una ley especial como si existieran trabajadores de primera y segunda, creando instituciones en las que se fomentó un paralelismo jurídico, para tratar de seducir al capital extranjero que, sin embargo, nunca llegó por más que en el Ecuador siempre se les ha brindado políticas aperturistas.

2.1.4.5. Primera ley del contrato individual de trabajo

La Ley del Contrato Individual de Trabajo, promulgada de 6 de octubre de 1928 crea algunos avances significativos en las esferas laborales:

Definió lo que debe entenderse por patrono (incluyendo al Estado e instituciones de derecho público).

Puntualizó las clases de contrato, en cuanto a su contenido y forma.

Determinó ante qué autoridad se deben celebrar los contratos; cuando, obligatoriamente, debe ser celebrados por escrito; y, sus requisitos indispensables. Señaló la duración máxima de trabajo por día, y el tiempo en que debía pagarse el salario, por el servicio o precio de la obra.

⁶Reglamento para contratación laboral por horas, Gustavo Noboa Bejarano, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Decreto Ejecutivo N-1406 4 de Abril del 2001.

Excluyó de esta ley al Contrato agrícola, de Servicio doméstico y de trabajo a domicilio.

Enumeró las causas y condiciones para la terminación del contrato y para la suspensión de este.

Indicó las personas capaces para contratar y quienes deben autorizar el trabajo de menores.

Limitó las retenciones por parte del patrón y estableció la inembargabilidad de los salarios.

Concedió la calidad de crédito privilegiado a lo adecuado al trabajador, en caso de muerte o quiebra del patrono.

Reguló las causas para el despido del trabajador y para el abandono del trabajo.

Instituyó la solidaridad patronal en cuanto a la responsabilidad en razón de las relaciones laborales, y la presunción de derecho, de que todo contrato está celebrado de conformidad con las disposiciones legales vigentes, concretó tiempo para prescripciones del contrato.

2.2. Marco Doctrinal

2.2.1. Definición doctrinal del contrato individual de trabajo

Hay varias definiciones sobre el Contrato de trabajo, por lo cual cada tratadista, experto o estudioso del derecho laboral, ha emitido su concepto y habla de los elementos esenciales. En efecto, todo Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus formas: expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza

de los determinados en el Código del Trabajo ecuatoriano, debe reunir los requisitos esenciales como lo explicaremos más adelante.

Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, “contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes: el patrono, empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene sus beneficios”⁷.

El tratadista y maestro laboral mexicano Luis Mario de la Cueva sostiene que “Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”. A manera de síntesis, el autor español Menéndez Pidal define el Contrato de Trabajo, así: “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”.

El profesor laborista Ernesto Krotoschin afirma que el Contrato de Trabajo “es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente.”

El autor venezolano Rafael Caldera, define el Contrato de Trabajo como aquel “mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración”.

⁷Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Ed. Bibliografía Omeba, 1963, Pag.:84

Para Francisco de Ferrari, Contrato Individual de Trabajo es "aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".

Según el autor español Carlos García Oviedo, Contrato de Trabajo "es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para con otra por tiempo fijo o sin fijación del tiempo mediante una remuneración, llamada salario".

Manuel Alonso García dice que Contrato Individual de Trabajo es "todo acuerdo de voluntades (negocios jurídicos bilaterales) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otro, a cambio de una remuneración".

Personalmente, considero que el Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre o mujer (trabajador/ a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, o fundación, etc.,) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar,

2.2.2. Contrato individual de trabajo

La definición general de lo que es contrato, determinada en el Art. 1454 del Código Civil⁸, el mismo que dice que este es: un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.

⁸ Código Civil Legislación Codificada, Corporación Estudios y Publicaciones, 2008, Pág.249

El Código del Trabajo⁹, en su Art. 8 establece como contrato individual de trabajo, lo siguiente: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Es decir que el contrato individual de trabajo es un acto por el cual una persona natural denominada trabajador en plena capacidad legal y en uso de sus facultades de entender y querer se obliga expresa o tácitamente a prestar sus servicios en forma personal, lícita y -esto es trabajo permitido por la ley-, teniendo derechos inherentes a su condición de trabajador, así como obligaciones, entre ellas la de cumplir las labores encomendadas por el empleador, y otras obligaciones inherentes a la relación de dependencia, para beneficio de este y/o de su empresa, percibiendo por tal servicio una remuneración, la misma que se fijará en el contrato escrito o el verbal según el caso, en la ley, el contrato colectivo o la costumbre. De ahí que para configurar la contratación individual de trabajo, se requiere de dos elementos fundamentales, los mismos que están perfectamente definidos en el Código del Trabajo:

El Trabajador obligado a prestar sus servicios al mismo que de acuerdo al rol que preste puede ser empleado con roles de trabajo intelectual, y material a la vez y; obrero obligado a prestar servicios estrictamente material.

⁹ Código del Trabajo Legislación Codificada, Corporación Estudio y Publicaciones, 2008 Pág.1

Por lo tanto, el trabajador es la persona natural que se compromete mediante un contrato de trabajo expreso o tácito, con otra u otras personas -pudiendo ser estas naturales o jurídicas- a prestar sus servicios personales y lícitos, bajo una remuneración pactada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, un horario determinado, sometiéndose a las ordenes legalmente procedentes de su empleador o de sus representantes, con el objeto de procurarse los medios económicos y morales para su superación personal y la de su familia y/o allegados¹⁰

2.2.3. Clasificación y definición de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo de conformidad al Art. 11.- del Código del Trabajo, pueden ser:

Expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito; tácito existe relación de dependencia sin haber formalizado condiciones de trabajo en forma expresa.

El Código de trabajo determina que los empleadores deben obligatoriamente celebrar contrato individual de trabajo por escrito en virtud de los siguientes trabajos a realizar:

Cuando el trabajador deba prestar servicios de manera técnica, de obra cierta cuyo valor no exceda cinco salarios mínimos vitales vigentes, a destajo o por tarea, cuando esta prestación de servicios sea más de un año, a prueba, de enganche, por grupo o por equipo, los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, los de aprendizaje, cuando los trabajos a realizar excedan por uno o más años, cuando vayan a formar parte de

¹⁰ Graciela Monesterolo Lencioni, Instituciones de Derecho Laboral Individual, Ciudad: Quito, Año: 2007, Pág.: 93

empresas privadas en calidad de tales, con agentes viajeros o residentes, con corredores de seguros; y por horas.

Las leyes especiales determinan que también los empleadores deben celebrar contratos por escritos cuando los trabajadores vayan a formar parte y laborar en zonas francas, operaciones de maquila.

A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

2.2.4. Características de los Contratos

2.2.4.1. Por Tiempo Fijo

1. Las partes han determinado de una manera concreta el tiempo de duración del contrato.
2. El contrato tendrá una duración mínima de un año.
3. El empleador declara estabilidad en sus actividades.

2.2.4.2. Por Tiempo Indefinido

1. Las partes no han determinado expresamente el tiempo de duración de la relación laboral.
2. Las Partes determinan expresamente que el contrato tiene carácter de indefinido.

2.2.4.3. De Temporada

1. Debe ser celebrado obligatoriamente por escrito.

2. Si no han sido celebrados por escrito se entenderá que este contrato es de carácter permanente e indefinido.
3. Estos contratos gozan de estabilidad.
4. Si no fueren llamados los trabajadores a cumplir con su trabajo como siempre lo venían haciendo (cada temporada), se configurará el despido intempestivo.
5. Deben ser controlados y vigilados estos contratos por el Director Regional del Trabajo, a través de sus inspectores del trabajo.

2.2.4.4. Eventuales

1. Este contrato debe ser celebrado obligatoriamente por escrito, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 19 del Código del Trabajo.
2. Se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares.
3. En este tipo de contrato se debe puntualizar las exigencias circunstanciales que motivaron la contratación del personal eventual, los nombres del reemplazado y el plazo de duración del contrato.
4. También se pueden celebrar este tipo de contrato para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de 180 días continuos dentro del lapso de 365 días.
5. Si el contrato eventual se repite por más de 2 periodos anuales, este se convertirá en contrato de temporada.

2.2.4.5 Ocasionales

1. Debe ser obligatoriamente celebrado por escrito.

2. Este contrato se celebra con la finalidad de satisfacer una necesidad emergente o extraordinaria, no vinculada con la actividad del empleador.
3. La duración de este contrato no excederá de 30 días en un año.

2.2.4.6. A Prueba

1. Debe ser obligatoriamente celebrado por escrito.
2. Si no hubiere sido celebrado por escrito o no se encontrare estipulado en el contrato a tiempo fijo o indefinido el periodo de prueba, se entenderá que nunca existió dicho periodo.
3. Este tipo de contrato es con la finalidad de que las partes tengan la oportunidad de conocerse y saber si les conviene o no la relación de trabajo permanente entre ellos.
4. No goza de estabilidad este tipo de contrato.
5. Este contrato sólo puede celebrarse por una sola vez.
6. No puede durar más de 90 días.
7. Si se cumple el periodo de 90 días y ninguna de las partes manifiesta su negativa ante la relación de trabajo mantenida hasta allí, continuará el contrato hasta completar el año de estabilidad previsto en el Art. 14 del Código del Trabajo.
8. Si se celebrará 2 veces este tipo de contrato con la misma persona, el segundo será nulo y habrá las respectivas sanciones para el empleador que lo realizó.
9. Para el servicio doméstico los primeros 15 días de considerarán como periodo de prueba obligatorio de conformidad con lo dispuesto en el Art. 264 inciso segundo del Código del Trabajo.
10. Dentro de este periodo cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin responsabilidades laborales.

11. Queda prohibido a los empleadores celebrar este tipo de contrato por un número que exceda al 15% del total de sus trabajadores, a excepción de los que vengan a iniciar sus operaciones por primera vez al país, o que estando ya aquí, quieran ampliar o diversificar su industria, actividad o negocio, durante los 6 meses posteriores al inicio, ampliación o diversificación de su negocio.

2.2.4.7. Por obra cierta, tarea, y a destajo

1. Se da para la ejecución de una obra determinada.
2. No se presenta habitualmente en la empresa.
3. Concluye con la entrega de la obra.
4. Compromiso del trabajador a ejecutar obra determinada.
5. Por unidades de obra, piezas o medidas.
6. Remuneración pactada por cada unidad de trabajo.

2.2.4.8. Por el número de trabajadores

■ Unipersonal:

Cuando el contrato se celebra con un solo

■ trabajador. Pluripersonal:

Cuando el contrato se celebra a más de un

■ trabajador. Por enganche:

Cuando la ejecución de trabajo es fuera del lugar de la residencia del trabajador, fuera del País.

■ Individual, de grupo o por equipo:

-Cuando se contrata un solo trabajador para tareas específicas. -

Cuando se contrata a trabajadores para realizar tareas en común-

-Tienen un jefe que los representa, los trabajadores realizan labores complementarias.

2.2.5. Elementos del contrato

Acogiendo lo dicho por el Dr. Julio César Trujillo¹¹ el contrato de trabajo por su naturaleza exclusiva contiene elementos esenciales o formales, reales y personales.

2.2.5.1. Elementos esenciales o formales

Los elementos esenciales o formales del contrato son cuatro:

El tratadista Ochoa¹² manifiesta que “la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desenvolverá la relación laboral”; sin embargo, también dice que “si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas, las promulga para las generalidades”.

El acuerdo entre las partes es el elemento que da inicio a la relación laboral el mismo que consiste en la voluntad expresa o tácita del trabajador de prestar sus servicios en forma lícita y personal, cumpliendo órdenes inherentes al contrato, y por otra parte, a ser remunerado por este servicio.

¹¹Trujillo Julio Cesar. “El Contrato de Trabajo” Ediciones Ceja 1986 Pág.42

¹²Ochoa Guillermo Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador 2002 Tomo I Pág. 24.

En la obra Legislación Ecuatoriana del Trabajo¹³, su autor dice literalmente que:

“Uno de los caracteres esenciales del contrato de trabajo es el de ser consensual. Las partes deben expresar y comprometer sus voluntades, y, en caso de faltar este elemento básico, el contrato no puede constituirse”.

La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos y personales, es decir que el compromiso es solo en lo referente a prestar servicios lícitos o sea que los mismos no estén prohibidos en la ley.

La relación de dependencia o subordinación, significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes del empleador.

El tratadista Valencia Haro¹⁴ dice que uno de los elementos más importantes de la relación laboral es la subordinación o dependencia, pues en virtud del contrato de trabajo, el trabajador depende jurídicamente de la voluntad del empleador, el mismo que adquiere el derecho de dirigir y controlar las labores del primero, a fin de que la prestación de servicios lícitos y personales sea en beneficio de la empresa. Dice además que es precisamente este elemento el que permite diferenciar al contrato de trabajo con otros parecidos, tales como el contrato de arrendamiento, de mandato, de sociedad, y de compraventa, etc.

La dependencia permite determinar quién es el empleador “...está dada, a base de las ordenes, respecto de la forma, tiempo y lugar, en que debe

¹³Valencia Hugo. Legislación Ecuatoriana del Trabajo 1979 Pág.106.

¹⁴Haro Valencia Elementos del Contrato 1979 Pág.22.

ejecutarse la labor, y a cuenta de quien se ejecuta la labor, atendiendo siempre a la relación nacida del mismo contrato¹⁵”.

Este es uno de los elementos de mayor importancia, pues diferencia a los contratos de trabajo de otros parecidos, significa la obligación del trabajador de someterse o subordinarse a las órdenes e instrucciones del empleador, esto es, que el empleador determinará el lugar de trabajo, la forma en que éste debe realizar sus labores, cumpliendo las obligaciones legalmente convenidas con el empleador a más de las estipuladas en el Art. 45 del Código del Trabajo.

El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito, la misma que es convenida libremente por las partes, si no lo hacen ésta es fijada a través de mecanismos legales.

Guardando criterios con lo señalado en las Guías Prácticas de los Regímenes Laboral y de Seguridad Social, la remuneración es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, que debe ser pagada en forma completa y oportuna, es la primera obligación del empleador frente al trabajador y, simultáneamente, es el derecho básico del trabajador frente al trabajo desempeñado, el pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación laboral.

Este elemento está considerado como fundamental para la existencia del contrato de trabajo, pues es evidente que la finalidad máxima de los trabajadores es poder proveerse de los medios, (por lo general económicos, en servicio o especie), para satisfacer sus necesidades básicas.

¹⁵ Martín Carlos “El Empleador” 1997 Pag.18.

2.2.5.2. Denominación de las partes que intervienen en un contrato de trabajo

En un contrato de trabajo, fuere cual fuere su clase, existen como elementos personales y constitutivos del mismo, dos sujetos fundamentales conocidos como el empleador y el trabajador.

El empleador

Patrono o empleador, es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietario del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que dispone y enmarca las actividades y funciones que cada trabajador dependiente debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que debe pagar una remuneración con arreglo a la ley, la convención o la costumbre¹⁶.

El Código del Trabajo establece que empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El mencionado artículo, además establece que se considera empleador a las personas jurídicas de derecho público respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago.

¹⁶ Mario Chávez Salazar, "El Despido Intempestivo", Segunda Edición, Quito 2007 Pag.:48,50

Según lo determinado en el Código del Trabajo el empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad, entonces, se determinará según cada caso, la persona natural tiene plena capacidad para contratar, siempre y cuando la ley se lo permita, lo mismo sucede con la persona jurídica, con una particularidad, necesita contratar mediante la intervención de sus representantes de conformidad al Art. 36 del Código del Trabajo.

El Trabajador

Es la persona que se obliga a prestar sus servicios: Puede ser:

Empleado.- El Artículo 305.- del Código del Trabajo, amplía el concepto dado al empleado privado o particular.

Obrero.- Para el cual no se da una definición particular y al que sin embargo al hablar de los salarios, se lo menciona diferenciándolo del empleado.

Por lo tanto éste tiene la capacidad para contratar la misma que se define como: “la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En Derecho Laboral la capacidad es, la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo¹⁷”, para adquirir un estipendio, beneficios u otros elementos necesarios en calidad de retribución por sus servicios prestados. (Estos se clasifican en diferentes modalidades).

2.2.5.3. Beneficios Salariales

¹⁷ Nelly Chávez de Barrera, “Derecho Laboral Aplicado”, Año: 2002, Quito Pág.49

REMUNERACIÓN	¿Qué es?	Base Legal
Cuantía	Lo que percibe el trabajador en dinero, servicios o Especie. Se especifican y acuerdan libremente. No podrán ser inferiores al mínimo legal. Debe pagarse: Íntegra, con periodicidad pactada, en moneda de curso legal, de lunes a viernes, considerando descuentos.	Constitución de la República del Ecuador Art.325.- inciso cuarto, Art.95.- Código de Trabajo. Art.81-117 Código de Trabajo. Arts. 82, 83, 87, 93 y 95 del Código del Trabajo. Art. 131 del Código del Trabajo (13 de marzo del 2000)
Forma de Pago Básica Unificada	Sueldos mínimos unificados incorporación de décimos: quinto y sexto y otros componentes.	
Sueldo y Salario	Estipendio que paga el empleador en virtud del contrato de trabajo.	Art.80.- Código de Trabajo.
Sobresueldo	Pago adicional al sueldo que es pagado por el empleador.	Art.55.- Código de trabajo.
Comisiones	Porcentaje que se aplica a las ventas.	
Participación	Parte de las utilidades del negocio.	
Semana Integral y licencias	Pago por parte del empleador sábados domingos días feriados.	Art-65-93 Código de trabajo.
Salarios mínimos sectoriales	Fijación de salarios por sectores de trabajo comisiones tripartitas: Ministerio de Trabajo y Empleo, empleadores y trabajadores.	Art-122-131 Código de trabajo
Otros Beneficios	¿Qué es?	Cálculo
Fondos de Reserva	Trabajo capitalizado que acumula el trabajador en los años de trabajo.	A partir del primer año de servicios. Sueldo, salarios ganaos dividido para 12.
Jubilación Patronal nació el 12 de marzo de	Retiro del trabajador al cumplir 25 años de trabajo o	Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa”,

1928	más continuada o no en la empresa. Doble jubilación independiente a la patronal- Alícuota pagada por el empleador o IESS forma mensual.	creando el 3 de abril de 1937 la Caja del Seguro de Empleados Privados 5% remuneración anual los 5 últimos años. Base Legal Art. 216 del Código del Trabajo. Ley 153 R.O- No. 421 de 28 de enero de 1983.
Jubilación IESS		
Pensión Jubilar		

Obligaciones Especiales del Empleador

Reparto de Utilidades	Tiempo-Valor	Beneficiarios
¿Qué es? utilidades líquidas obtenidas en el negocio.	Reparte cada año. 15% utilidades líquidas.	10% trabajador. 5% cargas familiares del trabajador y cónyuge.
Base Legal		
Plazo	31 Marzo cada año	Trabajador
Garantías	Las mismas de la remuneración, no son parte de ella.	

Beneficios Sociales

	FONDO DE RESERVA	VACACIONES ANUALES
¿Quiénes tienen derecho?	Todos los trabajadores que han cumplido un año de Trabajo para el mismo patrono.	Todos los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo, caso contrario pagar en parte proporcional.
Donde se deposita	IESS, lo paga con interés del 6%	Base Legal

	anual	Art. 202 del Código del Trabajo
Período de Cálculo	1ro. De julio del año anterior al 30 de junio del año en Curso.	Año de servicios.
Forma de Cálculo	La 12ava parte de lo recibido en el período que se calcula o su proporcional.	La 24ava parte de lo recibido en el período que se calcula.
Base de Cálculo	Sueldo + horas extra + comisiones + otras retribuciones Accesorias Permanentes.	Sueldo + Horas Extras + Comisiones + Otras retribuciones Accesorias Permanentes.
Fecha de Pago	Hasta el 30 de septiembre de cada año; en el formato que para el efecto otorga el IESS o en el sistema "Verificador Cliente" que también se lo obtiene en el IESS. Se puede pagar en los bancos o directamente en el IESS.	Se paga o las goza al cumplir un año de trabajo. El trabajador puede acumular hasta 3 años y gozarlas en el 4to año, de no hacerlo pierde el 1er año de vacaciones.
Base Legal	Código del Trabajo Art. 196...220.	Código del Trabajo Art. 69...78.
REMUNERACIONES ADICIONALES		
	Décimo Tercera Remuneración (bono navideño)	Décimo Cuarta Remuneración (bono escolar)

Cálculo	Se tomará en cuenta los valores recibidos durante el año calendario.	Monto equivalente a un salario básico unificado de su categoría ocupacional.
Base del Cálculo	Sueldo Mensual + Horas Extras + Comisiones + Otras Remuneraciones consideradas como permanentes.	Año 2007 1 S. Unificado \$170,00, y 1 S. de \$120,00 para los trabajadores del servicio doméstico.
Valores no considerados para el cálculo	Se exceptúan de entrar al Cálculo los valores percibidos por concepto de utilidades, viáticos o subsistencias, componentes salariales.	
Período	1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.	1º de agosto del año anterior hasta el 30 de julio del año en curso.
Fecha de pago	Hasta el 24 de diciembre de cada año. Deberá realizarse los roles en los formatos que expide la Dirección General del Trabajo y registrarse en esa misma dependencia, en los 15 días posteriores al pago, o sea, hasta el 8 de enero de cada año como máximo.	En la Sierra y Oriente se cancelará hasta el 15 de agosto de cada año. Deberá reportarse hasta el 30 de agosto de cada año, la nómina a la Dirección General del Trabajo en los formatos que expide la Dirección General del Trabajo.
Base Legal	Código del Trabajo Art. 111 y 112.	Código del Trabajo Art. 113 y 114.

Jornada Ordinaria	Horas Suplementarias	Horas Extraordinarias
Concepto En el caso del Ecuador es de lunes a viernes 8 horas diarias 40 horas semanales.	Concepto Después de la jornada ordinaria, máximo 4 horas al día y 12 horas a la semana.	Concepto Cuando el empleado trabaja sábados, domingos o días feriados.
%Recargo	%Recargo	%Recargo
0%	50% hasta las 24H00 100% desde 01H00 a 06H00	100%
Base Legal	Base Legal	Base Legal
Código del Trabajo Art. 47	Código del Trabajo Art. 55	Código del Trabajo Art. 55
Forma de cálculo	Forma de cálculo	Forma de cálculo
$s. / 240 \text{ hs} = v.h.n.$	$v.h.n.+50\% = v.h.s.$	$v.h.n. + 100\% = v.h.e.$
Ejemplo $150/160=0,625$	Ejemplo $0,625+0,31=0.935$	Ejemplo $0.625+0,625=1,25$
Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las	Acuerdo Ministerial No. 0022.- Fija a partir del 1 de enero de 2007 la cantidad de US \$	Aquellos trabajadores que laboraren HORAS EXTRAORDINARIAS, tendrán derecho al 100% de recargo;

19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un Veinticinco (25%) por ciento.	1,37 como valor mínimo por hora en la modalidad de contratación laboral por horas.	es decir, Salario Básico, más Décimo Tercera Remuneración, más Décimo Cuarta Remuneración, y demás beneficios de Ley.

2.2.5.4. Descuentos Obligatorios por parte del Empleador

Seguro Social ¹⁸	Porcentaje	Base Legal
Trabajador Empleador	9,35% 11,15%	Art.42.- numeral 31-32.- Código de Trabajo. Art.73.- 148.- Ley de seguro social obligatorio.
Multas	10% no más de la remuneración, 50% será entregada a la asociación en la cual pertenece el trabajador.	Art.42.- Código de Trabajo. Art-44.- literal a y b el Código de Trabajo.
Préstamos¹⁹	Hipotecarios quirografarios IESS	Art.42. - numeral 21. y Art.447.- numeral 7. Del Código de Trabajo.
Pensiones Alimenticias²⁰	Juzgados de la Niñez y Adolescencia	Art.91.- Código de Trabajo.
Vías	Rol Pagos	
Carácter	Permanente	De acuerdo a casos

2.2.5.5. Anomalías en la Contratación Laboral Individual

Situación Actual

¹⁸Ley de Seguridad Social

¹⁹Ley de Seguridad Social

²⁰Código de la Niñez y Adolescencia

Procederé a citar algunos casos específicos sobre modelos, y solemnidades que se incluyen de cláusulas en las diferentes contrataciones laborales individuales de trabajo:

Contrato de Trabajo

Comparecientes: nombres completos del empleador y trabajador, se hace constar números de cédulas.

Antecedentes. Obligaciones del trabajador.

Pago de remuneración mensual según el caso. Duración del contrato.

Confidencialidad.

Leyes que rigen el contrato. Declaraciones.

Causales no especificadas de terminación del contrato. Sometimiento a renuncia de domicilio por controversias. Firmas.

Es importante notar que en la mayoría de los casos no se hace énfasis en insertar una cláusula de manera específica al domicilio del trabajador, lo cual en las demandas a proponerse de acuerdo al Artículo 570.- del Código del Trabajo, las demandas contra el trabajador sólo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Es prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador, el cumplimiento de la obligación, realización de pago, lugar en el cual se celebró el contrato, que supuestamente es donde se ha causado el daño lo cual viene a ser materia de la demanda, por tal razón la renuncia del domicilio solo surte el efecto jurídico de acuerdo con la ley cuando al

trabajador se lo localice en otro lugar, el mismo que debe ser considerado lugar de su residencia.

Las definiciones de domicilio constantes en el Código Civil²¹, refieren al lugar donde un individuo está de asiento o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, se define también como el ánimo de pertenecer en ella, se presume domicilio civil el hecho de avecindarse en el lugar, o sea está determinada por una parte del territorio nacional, por el hecho precisamente de aceptar trabajo ya sea por su profesión, permanente o en las diferentes modalidades o analogías de prestar servicios; al contrario, residencia es la estancia en un lugar del país por motivos eventuales previstos o no previstos, a esto se lo denomina domicilio político.

Además, el mismo hecho de aceptar a trámite una denuncia incompleta constituye una violación al Código del Trabajo y al Código de Procedimiento Civil, el que de acuerdo al Artículo 67 numeral 7. prescribe con claridad la designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor y, concluye indicando los demás requisitos que la ley exige sobre cada caso. Estos casos se los deben considerar como la falta de solemnidades sustanciales de acuerdo al Artículo 342 numeral 2. del Código de Procedimiento Civil, en el cual con claridad se menciona como se debe realizar la citación de la demanda al demandado o a quien legalmente le represente, el cual debe de interponer recursos de apelación o de tercera instancia, en caso de no cumplirse.

Siendo el trabajo considerado como un derecho social, la relación entre

²¹ Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Art.45-46-47-48 Pág.13-14.

empleador y trabajador debe someterse al cumplimiento de la ley por las partes contratantes, es así que para no crear hechos reñidos contra la ley y no causar daño en la relación laboral, se debe cumplir con los procesos pre procesales prescritos en el Código del Trabajo, caso contrario se crea un daño innecesario a la relación laboral.

Señalo daño innecesario, cuando un trabajador desconoce que se ha seguido en su contra un trámite administrativo de Visto Bueno, causando crea sin quererlo un daño en su relación laboral de futuro.

Además se debe cumplir con el debido proceso garantía fundamental que consagra el derecho de toda persona a ser sometida a procesos jurídicos respetando el debido proceso.

Las notificaciones en la prensa bajo el argumento de desconocimiento del domicilio del demandado en derecho laboral daña todo el señalamiento de derecho social que se le ha dado al trabajo y permite hacer de ella una práctica que solo beneficia al empleador y hace que este sea juzgado sea en rebeldía, ya porque que no se presentó o nunca estuvo enterado del inicio de un proceso en su contra.

Es importante que por parte del juez se nombre un defensor de oficio, ya que esta es otra de las causas de indefensión del trabajador, por cuanto en la mayoría de los casos no tiene medios económicos suficientes para buscar y pagar el auspicio de un abogado.

Las Estadísticas son alarmantes, mensualmente se presentan casos que dan por terminadas las relaciones laborales. La Inspectoría y juzgado de

trabajo no encuentren respuestas adecuadas a este problema social que afecta gravemente en equilibrio obrero patronal que debe existir en las buenas relaciones de trabajo.

El registro que hace referencia el Art. 42 numeral 7. del Código del Trabajo, es para mantenernos informados sobre nuestros derechos y obligaciones, no debe ser considerado como un requisito más a llenar en la empresa, caso contrario de no aplicarlo a favor de los trabajadores se hace imperiosa la necesidad de medidas conducentes a que la norma con carácter de imperativa se cumpla señalándola como parte del debido proceso y, penalizando al empleador que no la cumpla.

El efecto de obligaciones a contraerse entre una y otra persona a través de un acto o declaración de voluntad, que para eso es necesario que consienta en dicho acto o declaración, y que su consentimiento no adolezca de vicio, ya que el trabajo comprende nociones de naturaleza etimológicamente, física, fisiológica, económica, filosófica y jurídica. Según la primera de ellas, el sustantivo trabajo proviene de la palabra "trabajar" que significa sufrir, esforzarse, procurar. Podría decirse entonces que el trabajo es la lucha del ser humano contra las dificultades con el fin de satisfacer sus necesidades vitales²².

Los actos de voluntad en este caso, la libertad que tiene el empleador y trabajador, son la declaración pura de ellos por lo que no hay lugar a que ninguna de las dos partes en lo posterior realicen actos reñidos con la ley,

²² Andrés Páez Benalcazar, "El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo", Primera Edición Ciudad: 2002, Pág.: 25, 26, 27, 28, 29, 30,31.

ya que todos estos carecen absolutamente de vicios²³ que dan lugar a realizarlos mediante actos inadecuados que no se ajustan a la Ley. La prestación continuada de servicios con carácter de retribución económica para una parte, bajo la dependencia de otra, es precisamente para llevar adelante procesos sociales de mejor vivir, logrando así progreso y adelanto en los ciudadanos y ciudadanas.

2.2.5.6. Sistemas Procesales de Administración de Justicia

La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito dotar a estos de mayor transparencia, celeridad y, por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia.

La fuente del impulso procesal es determinante en el desarrollo de todo proceso legal. En el caso específico del procedimiento oral en juicios por controversias individuales de trabajo o por disolución o suspensión de las organizaciones de trabajadores es necesario indicar:

Para el desarrollo del proceso por audiencia y cumplir con los principios de inmediación, concentración y publicidad, es necesario que la dirección del proceso esté radicada en el juez.

El funcionario judicial debe ser un verdadero protagonista dentro del proceso, en aras de la consecución de la verdad material y de la aplicación de la

²³González Martín Carlos “Práctica Laboral” Tomo III 1997 Pá.14.

justicia, lo cual puede lograrse especialmente a partir del deber de ordenar pruebas de oficio cuando fuese necesario.

Jurisdicción y competencia

El Código del Trabajo establece:

Artículo 577.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Designación del juez

El juez competente es el juez del trabajo del lugar donde se ha verificado la relación de trabajo, a menos que se haya acordado en el contrato la sujeción a una determinada jurisdicción, distinta a aquella en que tuvo lugar la relación laboral. El Artículo 86 del Código del Trabajo, establece: "La obligación del empleador de pagar sueldos y salarios se la deberá hacer en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario. Sin embargo, el juez competente para conocer de las demandas propuestas contra el trabajador es el juez del trabajo del domicilio del trabajador. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador. (Art. 579 C. del T.)

Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial, conforme lo dispone el Artículo 68 del Código Orgánico de la Función Judicial, y tienen competencia

privativa para conocer las controversias individuales de trabajo y la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores.

En caso de no existir juez del trabajo, será el juez de lo civil el que conozca de las controversias individuales de trabajo y de la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores. La Disposición Transitoria Segunda de la ley reformativa al Código del trabajo 2003- 13, dispone: "Segunda.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de lo Civil, o si los jueces de trabajo se hallen impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

Según el Artículo 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con el Reglamento de Sorteo, en caso de que haya más de dos juzgados del trabajo en una misma jurisdicción se radicará la competencia mediante sorteo, por lo que no se puede designar, en estos casos, al juez del trabajo de forma arbitraria por parte del actor.

Autoridad competente que registra los contratos individuales de trabajo escritos

De acuerdo con el artículo 20 del Código de Trabajo, los contratos individuales de trabajo, que deben celebrarse por escrito, se registrarán ante la autoridad de trabajo (Inspector del trabajo) del lugar en que preste su servicio el trabajador, y a falta de aquel, ante el juez del trabajo, de la misma jurisdicción, dentro de treinta días a partir de la suscripción del contrato. Sin embargo, si el empleador no cumpliera su obligación, respecto de los trabajos celebrados con adolescentes, serán sancionados de acuerdo con el artículo 628 del Código del Trabajo, sin perjuicio de su obligación de registrar. El adolescente podrá solicitar el registro del contrato.

2.2.5.7. Nulidad del contrato de trabajo

La legislación laboral ecuatoriana dice:

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

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo solo podrá ser alegado por el trabajador".

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

El Código Civil ecuatoriano señala que es nulo todo acto o contrato que le falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para que tenga valor, según especie o la calidad. (Art.1697 C.C.).

2.2.5.7.1. Clases de nulidad

Existe la nulidad absoluta y la nulidad relativa de acuerdo con el artículo 1697 del Código Civil.

Nulidad absoluta

Debe ser declarada por el juez, así no exista solicitud de parte (Art. 1698 C.C.) y da derecho a la rescisión del contrato.

Nulidad relativa

Cualquier otro vicio produce nulidad absoluta y da derecho a la rescisión del acto o contrato (Art. 1698 C.C.).

Debe ser declarada por el juez a solicitud de parte (Art. 1700 C.C.).

En el ámbito laboral se tiene como principio general que todo motivo de nulidad que afecte a un contrato solo podrá ser alegado por el trabajador, según el inciso segundo del artículo 40 del Código del Trabajo.

2.2.5.8. Sistema Oral

Diferencia entre procesos escritos y orales

El proceso oral y el proceso escrito a pesar de ser descritos como antagónicas u opuestos, y con caracteres propios, ambos son concurrentes y complementarios entre sí. El hecho de admitirse la audiencia y discusión oral de las partes no implica que el procedimiento sea oral, así como también el uso de la escritura no implica que necesariamente sea escrito. Un procedimiento se dice oral u escrito, según el modo que se actué en él: la palabra hablada o la palabra escrita.

Procesos orales

En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento. Además, el juicio en la oralidad es público, es decir, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos.

Procesos escritos.

El sistema de administración de justicia ecuatoriano se ha caracterizado por los procesos escritos. El juez se encuentra alejado de las partes como de todos los elementos y episodios de la causa. "En los procesos escritos la actividad procesal se diluye y se dispersa en múltiples actuaciones que quiebran la unidad y dilatan el proceso."

En teoría, los procesos escritos tienen la ventaja de que permiten fijar y a la vez registrar la materia procesal, asegurando de esa manera conservar en el tiempo los actos y diligencias realizadas. También, el sistema escrito permite estudiar con detenimiento las pretensiones y alegatos. El juez puede examinar de manera compleja y tranquila las pruebas y argumentos de las partes involucradas.

Las desventajas que podemos encontrar son:

- El proceso se vuelve lento y complicado;
- No permite aclaraciones de argumentos o alegatos;
- Se vuelve un proceso por el cual es mucho más difícil lograr acuerdos parciales entre las partes; y,
- Los costos son mayores.

Sin embargo, es preciso mencionar que los medios tecnológicos con los que actualmente contamos, permiten la conservación de los registros procesales de forma segura y mucho más expedita que los actuales archivos.

La oralidad como instrumento de justicia

En el Ecuador se ha venido utilizando el sistema escrito como el único medio útil para resolver los procesos judiciales. Debido a los avances que se han ido suscitando en el mundo y en América Latina, y para que nuestros procesos se actualicen, se ha visto la necesidad sobre todo en la última década de ir cambiando y reformando la administración de justicia.

El instrumento para validar este cambio es la oralización de los sistemas procesales, sin excluir completamente la escritura, ya que esta es recomendable cuando se busca la espontaneidad, la inmediación y la simplicidad. Lo que se condena del procedimiento actual es la exclusividad en el uso de la escritura. Hay que compatibilizar una y otra.

La oralidad en la administración de justicia no solo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales; sino también, como una necesidad para ir creando una cultura de la oralidad.

Características de la oralidad

Entre las principales características de la oralidad tenemos:

- Predominio de la palabra hablada;
- Transparencia;
- Ser inmediatos, rápidos y contrastable fácilmente;
- Penetrantes;
- Asegurar la intermediación, el contacto directo con los sujetos procesales y los medios de prueba;
- La oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano, tiene mayor capacidad expresiva;
- Hay liberalidad de signos fonéticos y signos accesorios;
- La reducción en los costos y en el tiempo;
- Expresan de mejor manera el pensamiento;
- Es más eficaz en el dialogo; y,
- Se evitaría la corrupción de los jueces.

2.2.5.9. Terminación del Contrato de Trabajo

En los actuales momentos estamos asistiendo a profundos cambios caracterizados por la pretensión del despojo sistemático de principios e instituciones consideradas tradicionales del derecho laboral, que por supuesto atañen al principio de la terminación del contrato unilateral de trabajo, y que atentan la estabilidad laboral; esto es la terminación del contrato de trabajo, que es donde se refleja la crisis del sistema actual.

Muchos motivos se esgrimen por parte de los empleadores para lograr, como en efecto lo han hecho, un despido más "flexible" y de "corte moderno",

que responda a sus particulares intereses empresariales, sin importarles la suerte que corran los trabajadores y sus familias.

De acuerdo con la legislación actual, existen dos formas para dar por terminada las relaciones contractuales:

1.- Por motivos legales;

2.- Por expresa disposición contractual. Pudiendo ser alegadas, tanto el empleador como por el trabajador.

Cuando se produce una ruptura de las relaciones laborales, estamos frente a la tácita terminación del contrato de trabajo.

Según la normatividad vigente, existen varios elementos jurídicos en la terminación del contrato de trabajo, pero por lo general, el empleador puede dar por terminada la relación con su trabajador de manera unilateral, sin expresión de causa; solo tiene que pagarle una indemnización en base al cálculo sobre la remuneración y su antigüedad.

Las razones legales de terminación del contrato se encuentran, tanto en la misma definición del contrato individual de trabajo, en el capítulo de las obligaciones, en las disposiciones referentes a la remuneración y, de manera especial, en los artículos correspondientes a las causales de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con las determinaciones previstas en el Artículo 169.- del Código del Trabajo:

1. Por Causas legalmente previstas en el contrato.
2. Por acuerdo entre las partes.
3. Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato.

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor o cualquier acontecimiento extraordinario que imposibilite el desenvolvimiento de sus actividades.
7. Por voluntad del empleador en los casos del Artículo 172.- previstos en el Código de Trabajo.
8. Por voluntad del trabajador según el Artículo 173.- del Código de Trabajo.

2.2.5.10. Desahucio y despido

Solo en caso de despido injustificado, determinado así por el inspector del trabajo, no procederá el despido y por tanto tiene que devolverle al trabajador su puesto de trabajo; de no hacerlo tiene como sanción el pago de una indemnización por despido intempestivo o violento²⁴. Para efecto, el desahucio como el despido tienen que ser tramitados ante el inspector de trabajo, funcionario que deberá cumplir con lo que dispone la ley.

Se debe observar los requisitos que para el efecto dispone el Código del Trabajo; en lo fundamental, cumplir con la elaboración del Acta de Finiquito

²⁴Mario Chávez Salazar, "El Despido Intempestivo", Segunda Edición, Quito 2007 Pág.: 101,102

con la liquidación pormenorizada de los derechos a las indemnizaciones por el tiempo de trabajo y demás beneficios legales correspondientes²⁵.

Debemos diferenciar plenamente el ámbito en el que opera la institución del despido, de la siguiente manera:

a).-Despido Subjetivo.- Es la sanción que impone el empleador a su trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones laborales, las que están sujetas a consideraciones de carácter legal, con tramites y procedimientos que se llevarán a cabo ante la autoridad del trabajo, quien recibirá al trámite la solicitud de visto bueno y posteriormente valorará las pruebas de cargo y de descargo, emitiendo su resolución, pero esta interpretación siempre será subjetiva

b).-Despido Objetivo.- Se trata de causas determinantes que vinculan al empleador, a sus negocios y al capital de inversión, que puede traducir en la quiebra de la empresa o liquidación parcial o total.

En este caso, tenemos que precautelar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, haciendo prevalecer la liquidación de quienes laboran en la empresa, los mismos que serán indemnizados por tener el privilegio de título de primera clase, antes que el embargo y las hipotecas.

Cuando el desahucio se lo hace de manera anticipada por parte del empleador, se tendrá que presentar al inspector del trabajo la solicitud y la consignación de los valores correspondientes al trabajador, para que en la

²⁵ Juan Váreles Cabrera, "Derechos Fundamentales y El Código del Trabajo", Ciudad: Parte, Pag.:225.

notificación se señale la disposición del peticionario a cumplir con las obligaciones legales y contractuales²⁶.

Con respecto a la terminación del contrato de trabajo, el Dr. Julio César Trujillo²⁷ considera “La terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo. Efectivamente así como la relación laboral inicia con el contrato de trabajo expreso o tácito, esta también termina, sea en forma legal o ilegal, las causas pueden ser imputadas tanto al empleador como al trabajador, las cuales hacen imposible continuar con la relación laboral.

2.2.5.11. Visto bueno

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade manifiesta que el Visto Bueno²⁸ es una institución jurídica que nace en nuestra legislación el 21 de enero de 1936, bajo la administración del Ing. Federico Páez, cuando se decretaron reformas a la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo dictada en 1928 bajo la administración del Dr. Isidro Ayora Cueva.

Según el Dr. Carlos Martín González, el Visto Bueno²⁹ es: “Una institución jurídica que nace en el afán de proteger al trabajador de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores”. Este tratadista consagra el espíritu del

²⁶ Mario Chávez Salazar, “El Despido Intempestivo”, Ciudad: Quito, Año: 2007, Segunda Edición, Pag.60.

²⁷ Trujillo Julio César. “Derecho del Trabajo” 1986 Pág.229-230.

²⁸ Ochoa Andrade Guillermo. “El Visto Bueno” 1995 Pag.32.

²⁹ González Martín Carlos. “Práctica Laboral” Tomo I 1997 Pág. 7.

visto bueno, que no es más de evitar las arbitrariedades debidamente tipificadas.

El autor Carlos Vela Monsalve, llega a la conclusión de que el Visto Bueno³⁰ “tiene únicamente por objeto eximirse, mediante la calificación favorable del motivo alegado para la terminación del contrato, del pago de las indemnizaciones a que daría el despido o del abandono intempestivo”. Es decir, que el visto bueno es un trámite para dar por establecido ciertas irregularidades cometidas por las partes, según el caso, para evitar el pago de indemnizaciones.

El Visto Bueno es la resolución tomada por la autoridad de trabajo, donde declara legales las causas que aduce el empleador o trabajador en su caso, el mismo que da por terminada la relación laboral antes del vencimiento del contrato. Para esto deberá el empleador presentar en cualquier momento de la relación laboral la solicitud correspondiente ante autoridad competente y así esperar la resolución respectiva, la cual debe ser motivada indicando causa legal y justa.

2.2.5.12. Despido intempestivo

Son los Jueces del Trabajo los competentes para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de una determinada relación laboral.

Hay despido intempestivo cuando el empleador por su cuenta propia da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa o cuando habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para despedirlo.

³⁰ Monsalve Vela Carlos Derecho Ecuatoriano del Trabajo 1983 Pág.49.

2.3. Marco Jurídico

2.3.1. El Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador

El Art. 33³¹ dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

La Constitución de la República establece al trabajo como un derecho, por lo que le garantiza un trabajo digno que le permita él y su familia desarrollarse íntegramente, de manera que, se convierta en un ser positivo para la sociedad.

El Art. 66³² Reconoce y garantizará a las personas:

2. “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”.

Una vida digna solo se puede conseguir cuando el Estado crea fuentes de trabajo suficientes que le asegure una remuneración digna para él y su familia, que pueda acceder a los diferentes programas de protección y adelanto intelectual que el hombre merece. Logrando estabilidad laboral y

³¹ Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.25

³² Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.41

mejoramiento de remuneraciones, el trabajador avanzará hacia un futuro promisorio de desarrollo.

El Art. 76³³ Dice: "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes".

Los contratos de trabajo individual marcan el inicio de un trabajo digno, sin embargo no se asegura el debido proceso al momento de existir controversias, las cuales al no estar debidamente motivadas causa profundos cambios en las relaciones obrero patronales los mismos que no han sido posible subsanarlos. La autoridad administrativa judicial no hace justicia en torno al debido proceso en casos de visto Bueno o de despido intempestivo al trabajador.

El Art. 86³⁴ d) Dice: "Las notificaciones se efectuarán por los medios más eficaces que estén al alcance del juzgador, del legitimado activo y del órgano responsable del acto u omisión".

Los medios más eficaces de realizar notificaciones, es iniciando por los registros que la empresa tiene y proporciona a los administradores de justicia para estos fines. En caso de no proporcionarlo, siendo efectiva o no la acción de los administrados de justicia, esta se vuelve imposible de cumplir.

³³ Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.48

³⁴ Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.56

El Art. 325³⁵ Dice: que “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”.

Al garantizar el Estado el trabajo, éste se convierte en obligatoriedad, a la vez deja abierta la elección del mismo ejercido por la voluntad de las partes, teniendo derecho a una remuneración de igual trabajo igual remuneración.

El Art. 326³⁶ Dice: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

La libertad individual, sumada a la autonomía de voluntad del ser humano, permite en el campo civil la renuncia de derechos de obligaciones de las partes contratantes, pues la transacción de derechos es viable. En el campo laboral siendo normas de orden público social, garantizar los derechos de los trabajadores, éste no renuncia a sus derechos, ya que está prohibido por la ley y la Constitución. En caso de renuncia de derechos, no se considerarán como materia de aplicación.

³⁵ Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.147

³⁶ Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. R.O- Lunes, 20 de Octubre de 2008 - R. O. No. 449 Pág.147-148

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 los trabajadores/as”.

Se lo puede definir como un medio de favorecer al trabajador, por lo que debe ser aplicada con apego a lo establecido en el Código Civil Art. 18, y 19; en el Código del Trabajo, se debe utilizar sobre alguna duda respecto de las disposiciones laborales de responsabilidad del procesado, lo cual le favorece a sí mismo.

4. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.

Este es un derecho que garantiza la igualdad de oportunidades, deberes y derechos de las personas, cuya violación contradice expresas disposiciones Constitucionales: de Igual trabajo igual remuneración.

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

El diálogo social busca consensos a los cuales se debe dar un trato privilegiado pues busca encontrar soluciones idóneas a las controversias que surgen en las partes contratantes por la propia naturaleza del trabajo. Los medios alternativos de solución de conflictos, son mecanismos necesarios que deben implementarse a fin de lograr entendimientos en conflictos o desacuerdos que surjan en materia laboral.

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

Transar significa ceder, en la medida que no afecte los intereses de las partes. El equilibrio en las relaciones obreros patronales propicia condiciones favorables para el progreso para la empresa y bienestar para los trabajadores.

2.3.2. Convenios y tratados Internacionales

El Derecho de Trabajo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la Asamblea General de las Naciones Unidas³⁷.

Los arts. 23-24-25 refieren que todo trabajador tiene derecho a recibir igual salario a trabajo igual, toda persona tiene derecho al trabajo, derecho de protección de desempleo, remuneración equitativa que le permita vivir con dignidad, a la seguridad social.

En materia de derechos humanos, debe otorgarse al bien común internacional sobre el bien común nacional. En consecuencia, los preceptos constitucionales deben guardar relación según los artículos y la ideología del instrumento internacional.

Los tratados y convenios internacionales están asimilados en la actual Constitución de la República del Ecuador.

En el año 1944 se constituye la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, con esta Constitución se aprueban otros:

³⁷ Declaración proclamada el 10 de Noviembre de 1948,

Convenios sobre libertad sindical año 1948 y protección del derecho de los trabajadores a sindicalizarse, convenios que encontramos en disposiciones internacionales 87 y 88 de la O.I.T.

Convenio O.I.T.141 y 11 norma imperativa de Derecho Internacional sobre agrupaciones de trabajadores rurales.

Convenio 89 reconocido y aplicado en el Ecuador referente a la Contratación Colectiva.

Convenio 105 y 22 de la O.I.T. sobre la obligatoriedad del trabajo, para que el hombre sea positivo a la sociedad a la que pertenece.

Convención de la O.I.T. concerniente a las normas mínimas de seguridad social de los trabajadores año 1952.

2.3.3. Código del Trabajo

Art. 2³⁸.- Obligtoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

Guarda concordancia con la Constitución de la República del Ecuador en la que se consagra al trabajo como un derecho fundamental, es por esto que el trabajo es obligación y el Estado mantiene la garantía de otorgarlo, ya que incluso se inserta en la constitución una excepción de prohibir la vagancia.

³⁸ Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.2

Art. 3³⁹.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Libertad del trabajador a realizar trabajos a su libre albedrío lo que motiva el quehacer laboral en diferentes espacios y funciones, armoniza la producción del País.

Art. 7⁴⁰.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Principio a favor del trabajador que consagra la ley, en caso de conflictos entre dos o más leyes se aplicará en sentido más favorable al trabajador consagrando así la protección social y judicial del trabajo.

Art. 8⁴¹.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones. El contrato es real, y para que sea perfecto, es necesaria la tradición de la cosa a que se refiere; es solemne, cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades

³⁹Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.4

⁴⁰Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.5

⁴¹Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.6

especiales, de manera que sin ellas no surte ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento. Definiciones en materia civil en las cuales resalta el hecho de voluntades para contraer mediante documento público o privado responsabilidades y obligaciones.

Art. 9⁴².- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Para mejorar su inclusión en la sociedad, llevar el sustento de cada día, responder por su familia, por un salario o estipendio diario nace el trabajador, su constante lucha por mejorar su vida y por su familia hace que su mano de obra sea el ingrediente principal de desarrollo social y familiar.

Art. 10⁴³.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Persona natural o jurídica que crea fuentes de trabajo en las distintas modalidades existentes y prescritas en el Código de Trabajo y, Código Civil, son solidariamente solidarias en sus relaciones con el trabajador, guardando armonía de progreso, respeto mutuo entre ellos.

Art. 35⁴⁴.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen

⁴²Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.9

⁴³Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.10

⁴⁴Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.22

capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: Que sea capaz, es decir que tenga conocimiento necesario para el trabajo a realizar: que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio; que recaiga sobre un objeto lícito, su prestación de servicio no debe ser para realizar trabajos que no guardan relación con hechos ilícitos; que tenga una causa lícita, si no está perfectamente regulado por la ley no se debe prestar a realizar sus servicios. La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra.

Art. 37⁴⁵.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

Obedece a directrices que se deben observar y cumplir por parte del empleador para proceder a celebrar contratos los mismos que deben guardar armonía con la ley observando las solemnidades y requisitos que estos deben cumplir.

Art. 42⁴⁶.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de

⁴⁵Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.25

⁴⁶ Código de Trabajo Codificación 2008 Pág.26

ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

Este Registro en la práctica no se cumple razón por la cual ésta investigación Jurídica propone una reforma al Artículo 42 numeral 7 del Código del Trabajo, a fin de que los empleadores cumplan el debido proceso y los trabajadores tengan la oportunidad de conocer de él a la vez defenderse en caso que sea necesario a sus intereses.

2.3.4 Código Civil

Art. 45.-⁴⁷ El domicilio consiste en la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella.

Divídase en político y civil.

Art. 46.-⁴⁸ El domicilio político es relativo al territorio del Estado en general. El que lo tiene o adquiere, es o se hace miembro de la sociedad ecuatoriana, aunque conserve la calidad de extranjero.

La constitución y efectos del domicilio político pertenecen al Derecho Internacional.

Art. 47.-⁴⁹ El domicilio civil es relativo a una parte determinada del territorio del Estado.

⁴⁷Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Pág.13.

⁴⁸Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Pág.13.

⁴⁹Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Pág.13.

Art. 48.-⁵⁰ El lugar donde un individuo está de asiento, o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, determina su domicilio civil o vecindad.

Art. 50.-⁵¹ Al contrario, se presume desde luego el ánimo de permanecer y avecindarse en un lugar, por el hecho de abrir en él tienda, botica, fábrica, taller, posada, escuela u otro establecimiento durable, para administrarlo en persona; por el hecho de aceptar en dicho lugar un cargo concejil, o un empleo fijo de los que regularmente se confieren por largo tiempo, y por otras circunstancias análogas.

Las definiciones de domicilio constantes en el Código Civil refieren al lugar donde un individuo esta de asiento o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, ánimo de pertenecer en ella, se presume domicilio civil el hecho de avecindarse en el lugar, o sea está determinada por una parte del territorio Nacional, por el hecho precisamente de aceptar trabajo ya sea por su profesión, permanente o en las diferentes modalidades o analogías de prestar servicios, al contrario, residencia es la estancia en un lugar determinado del País por motivos eventuales previstos o no previstos, a esto se lo denomina domicilio político o residencia.

⁵⁰Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Pág.13-14.

⁵¹Código Civil Legislación Codificada Tomo I Corporación de Estudios y Publicaciones 2005 Pág.13-14

CAPITULO III

METODOLOGIA

Los constantes casos detectados en hechos irregulares realizados a los contratos individuales de trabajo por los empleadores es necesario recurrir a procesos investigativos determinantes que nos señalen con claridad las falencias y otros aspectos por los cuales se dan estos actos que perjudican al trabajador y constituyen procedimientos ilegales ya que estos están reñidos con la buena aplicación del Código del Trabajo.

Para determinar estos hechos considero importante aplicar los siguientes métodos: deductivo, inductivo y analítico el cual mediante razonamiento adecuado me permitirá obtener conclusiones particulares aceptadas como hechos concretos, para así llegar a conclusiones de aplicación general.

3.1. Métodos

El método sintético, porque me permitió investigar los diferentes componentes del Contrato Individual de Trabajo, y procurar adecuarlos para una mejor aplicabilidad de los mismos.

3.2. Tipos de Investigación

La Investigación de campo, porque a través de la observación directa, la entrevista y encuesta, aplicadas claramente a la ciudadanía, abogados y jueces, obtuve una respuesta oportuna sobre el tema y el señalamiento de las reformas que en materia laboral se requieren.

Investigación descriptiva,
Investigación Bibliográfica.

Con técnicas secundarias, me permitieron obtener información en diferentes fuentes de consulta, doctrinas, leyes, folletos, recortes de periódicos, además mediante el empleo de fuentes secundarias de investigación, obtuve información contenida en revistas jurídicas, casos concretos de contratos individuales de trabajo, y otros medios informativos que me ayudaron a desarrollar de mejor manera el tema de investigación.

3.3. Técnicas

En la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

3.3.1. Encuestas

A la Ciudadanía y 32 Abogados del Cantón Quevedo.

3.3.2. Entrevistas

A 1 Juez, e Inspector del Trabajo.

3.3.3.Observación Directa

Empresas, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Comercio formal e informal, Oficinas Jurídicas, Juzgado del Trabajo.

3.4. Población y Muestra

Población

El universo estuvo conformado por la población económicamente activa del cantón Quevedo, misma que es de 63163 habitantes según proyecciones del INEC (2010).

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se seleccionó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + 2 pq}$$

Donde

P = Probabilidad de que el evento ocurra 50%

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra 50%

Z = Margen de error 1.96%

E = Error de estimación 5%

N = Población 63163

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 63163}{0.05^2 (63163 - 1) + 2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50 \times 63163}{0.0025 (63163 - 1) + 3.8416 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{636.48}{1579.0596}$$

$$n = \frac{60636.48}{1580.01}$$

Realizando el cálculo la muestra es de 404 personas: 372 aplicadas a los ciudadanos y, 32 Abogados los mismos que fueron encuestados al azar con preguntas cerradas y abiertas.

3.5. Instrumentos de la Investigación y Recolección de los Datos

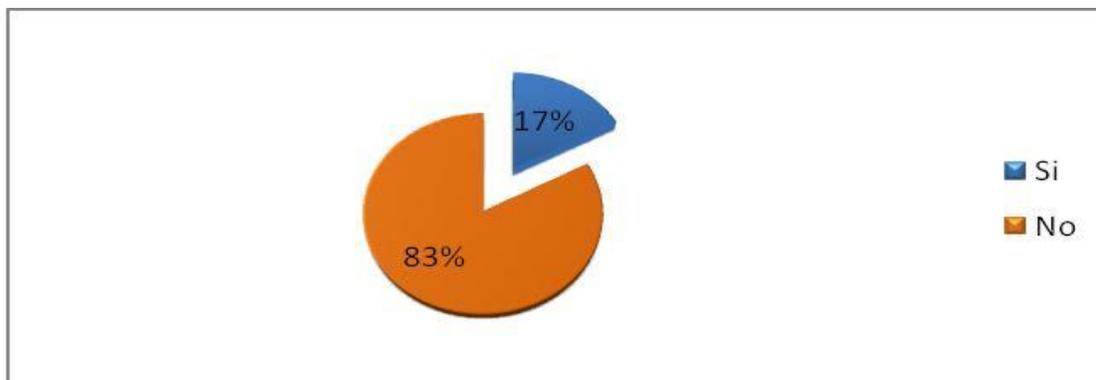
3.5.1. Encuesta aplicada a la ciudadanía

Pregunta 1. ¿Considera usted que el Empleador al momento de contratar a un trabajador cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	17
No	309	83
Total	372	100

Fuente: Encuestas aplicada a la ciudadanía de Quevedo.
Elaborado por: Autora

Gráfico 1. Empleador al Código del Trabajo.



Interpretación

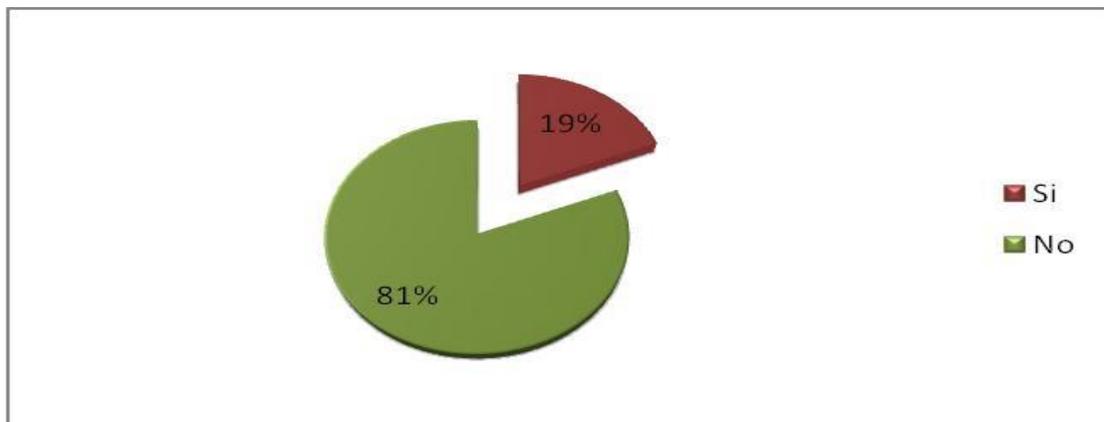
Muestran que, el 83% de los encuestados manifestaron que el Empleador al momento de contratar a un trabajador no cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo y, el 17% indicó que sí, esto demuestra que muy poco son los empleadores que cumplen con las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo

Pregunta 2. ¿Conoce usted en qué consiste las diferentes modalidades de contrataciones individuales de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	19
No	301	81
Total	372	100

Fuente: Encuestas aplicada a la ciudadanía de Quevedo.
Elaborado por: Autora

Gráfico 2. Modalidades de contrataciones individuales de trabajo



Interpretación

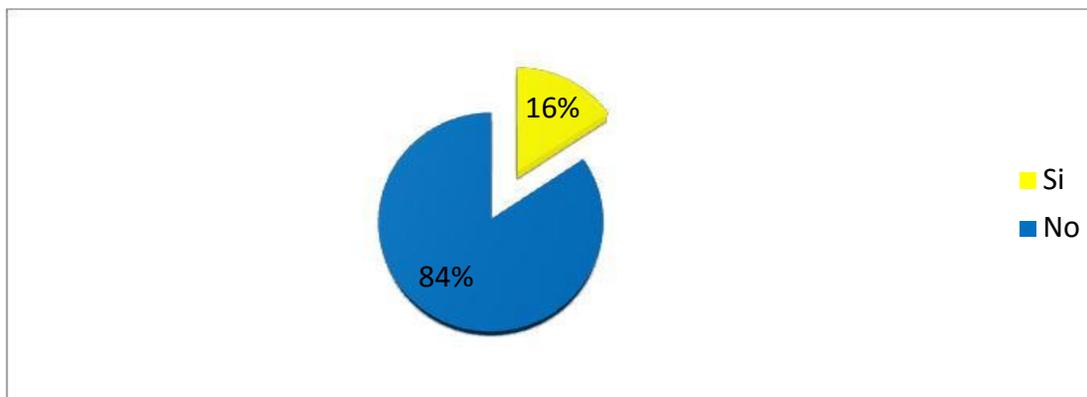
Muestra el estudio que el 81% de los encuestados no conocen en qué consisten las diferentes modalidades de contrataciones individuales de trabajo y, 19% manifestó que si conoce, esto demuestra que la mayoría de la población encuestada no conoce el contenido de los contratos.

Pregunta 3. ¿Considera correcto que el empleador no incluya en el contrato individual de trabajo, las disposiciones constantes en el Código de Trabajo Art.42 numeral 7?.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	16
No	312	84
Total	372	100

Fuente: Encuestas aplicada a la ciudadanía de Quevedo.
Elaborado por: Autora

Gráfico 3. Disposiciones en el contrato de trabajo



Interpretación

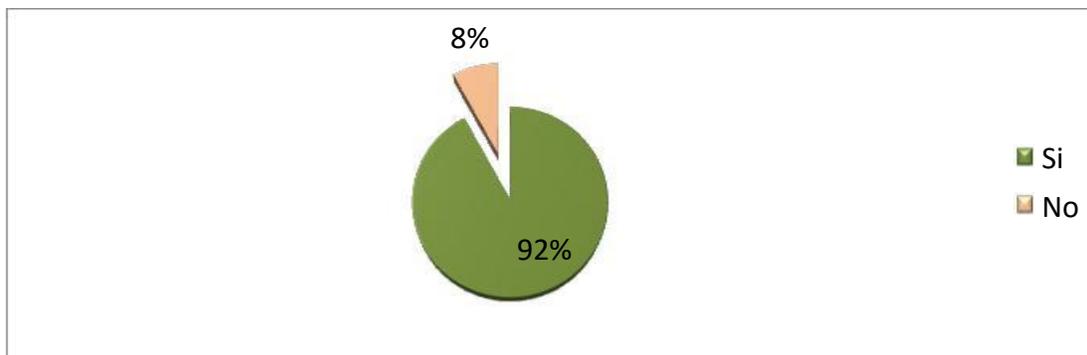
Se observa que el 84% reportó que no considera correcto que el empleador no incluya en el contrato individual de trabajo las disposiciones constantes en el Código de Trabajo Art.42 numeral 7 y, el 16% opina lo contrario, esto demuestra que muy pocas personas cumplen con las disposiciones establecidas en la ley.

Pregunta 4. ¿Usted considera que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones del Código de Trabajo especialmente en la contratación individual de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	342	92
No	30	8
No Sabe	0	0
Total	372	100

Fuente: Encuestas aplicada a la ciudadanía de Quevedo.
Elaborado por: Autora

Gráfico 4. Condiciones de trabajo.



Interpretación

Se aprecia que el 92% sí considera que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones del Código de Trabajo especialmente en la contratación individual de trabajo y el 8% no lo cree necesario, lo que demuestra que la ciudadanía conoce del incumplimiento del empleador y por lo tanto debe ser multado.

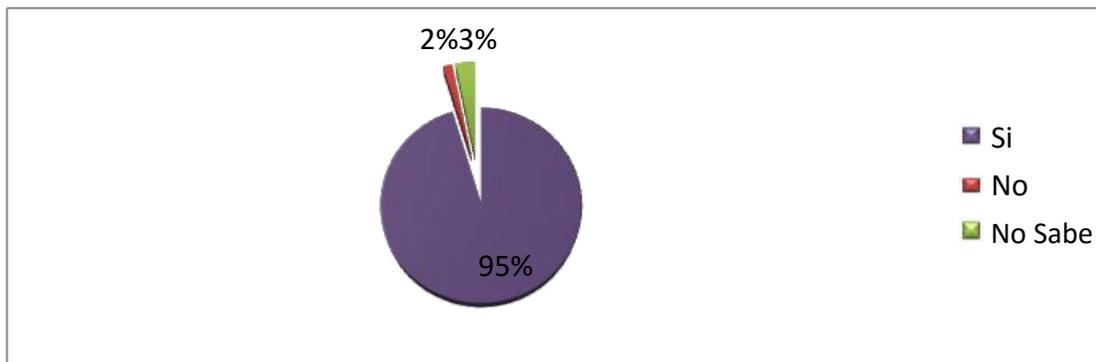
Pregunta 5. ¿Considera importante para la clase trabajadora que se debe presentar y gestionar ante la Asamblea Nacional, reforma al Art. 42.- numeral 7 del Código de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	353	95
No	8	2
No Sabe	11	3
Total	372	100,00

Fuente: Encuestas aplicada a la ciudadanía de Quevedo.

Elaborado por: Autora

Gráfico 5. Sobre reforma al Código del Trabajo.



Interpretación

Se observa que el 95% de los encuestados si consideran necesario que se debe presentar ante la Asamblea Nacional reformas al Código del Trabajo, el 2% manifiesta que no es necesario y, el 3% responde que no sabe, por lo que considero que la reforma es indispensable para mejorar las relaciones obrero-patronales.

3.5.2. Encuesta aplicada a abogados de la Ciudad de Quevedo

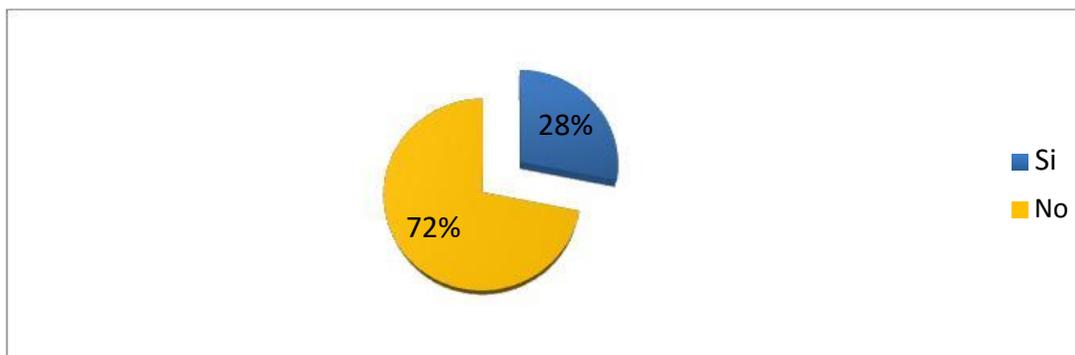
Pregunta 1. ¿Considera usted que el empleador al momento de contratar a un trabajador cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	28
No	23	72
Total	32	100

Fuente: Encuestas aplicada a los abogados y Juez del cantón Quevedo.

Elaborado por: Autora

Gráfico 1. Cumplimiento del empleador sobre contratación laboral.



Interpretación

Se observa en el estudio que el 72%, de los encuestados consideran que el empleador al momento de contratar a un trabajador no cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo y, el 28% considera que si cumple, por los resultados obtenidos es importante que la Inspección del Trabajo del Cantón Quevedo realice inspecciones periódicas a las diferentes empresas a fin de lograr índices de respeto a los derechos de los trabajadores.

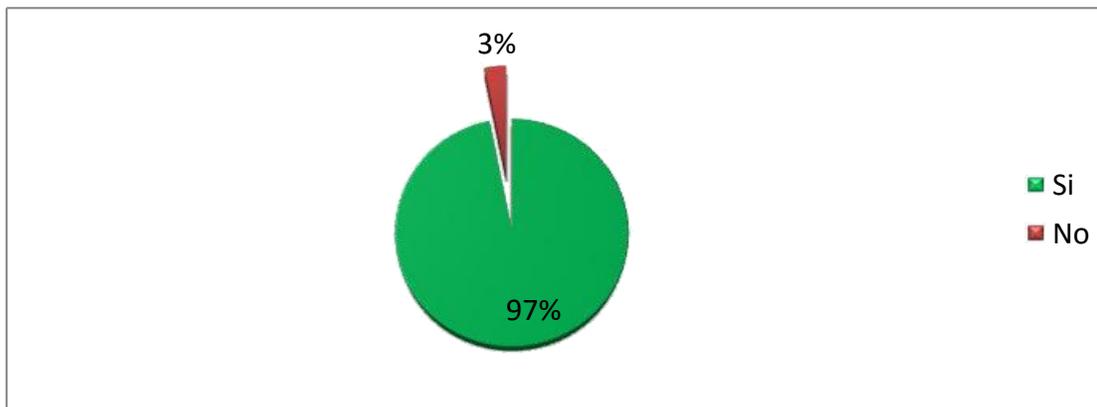
Pregunta 2. ¿Considera usted que el empleador obtiene beneficio al incluir cláusula de renuncia de domicilio en los contratos individuales de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	97
No	1	3
Total	32	100

Fuente: Encuestas aplicada a los abogados y Juez del cantón Quevedo.

Elaborado por: Autora

Gráfico 2. Cláusula de renuncia de domicilio.



Interpretación

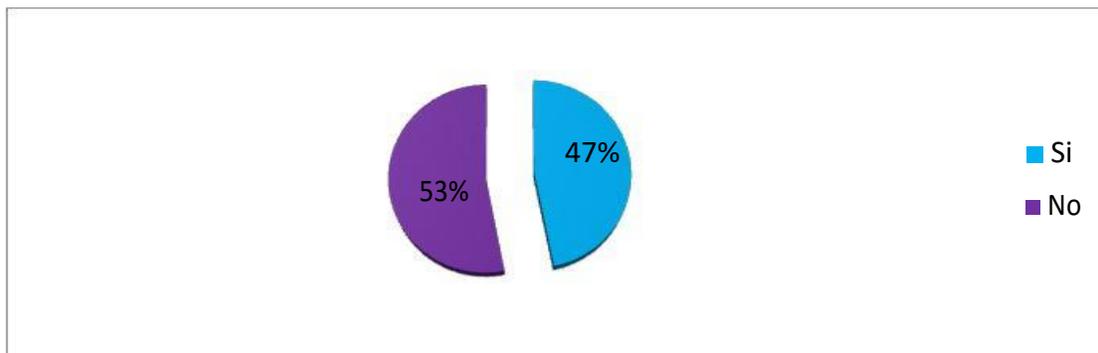
Se aprecia que el 97% de los encuestados consideran que es beneficioso para el empleador insertar una cláusula de renuncia de domicilio en los contratos individuales de trabajo y, el 3% considera que no, considero que es ilegal incluir en los contratos individuales de trabajo cláusula de renuncia de domicilio ya que el trabajador no cuenta con los medios económicos para litigar en otro lugar de su domicilio.

Pregunta 3. ¿Cuál es su opinión respecto a la notificación por la prensa que realizan los Inspectores y Jueces del Trabajo cuando se desconoce el domicilio del trabajador para tomar acciones administrativas de terminar la relación laboral solicitada por el empleador?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	47
No	17	53
Total	32	100

Fuente: Encuestas aplicada a los abogados y Juez del cantón Quevedo.
Elaborado por: Autora

Gráfico 3. La notificación por la prensa



Interpretación

De las opiniones emitidas por los abogados y Juez encuestados, el 53% consideran que no es conveniente para el trabajador se hagan notificaciones por la prensa y, el 47% consideran que si es conveniente, considero inapropiado que en procesos de carácter laboral que los jueces realicen notificaciones por la prensa en casos de terminación de las relaciones laborales ya que el trabajador no se da por enterado de estas.

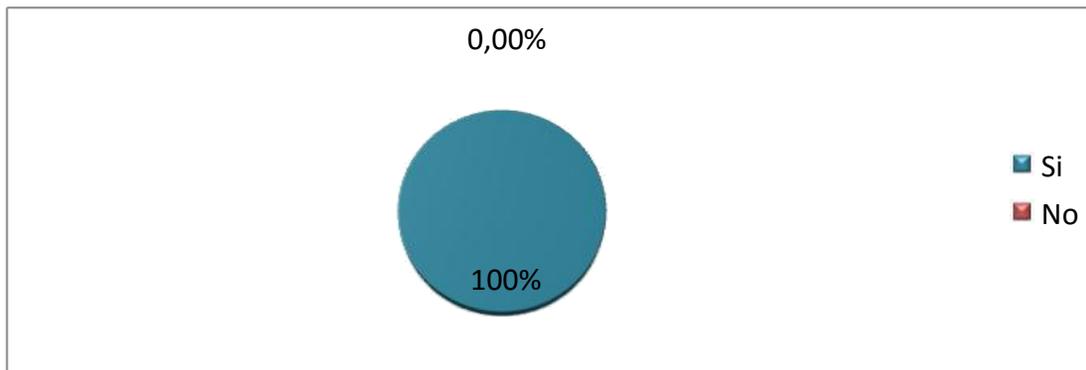
Pregunta 4. ¿Usted considera que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones del Código de Trabajo especialmente en la contratación individual de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	100
No	0	0
Total	32	100

Fuente: Encuestas aplicada a los abogados y Juez del cantón Quevedo.

Elaborado por: Autora

Gráfico 4. Multar al empleador que no cumpla con las disposiciones del Código de Trabajo.



Interpretación de resultados de la pregunta 4.

Se observa que el 100% de los encuestados manifestaron que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones del Código de Trabajo, porque se está violentando el derecho a conocer al debido proceso.

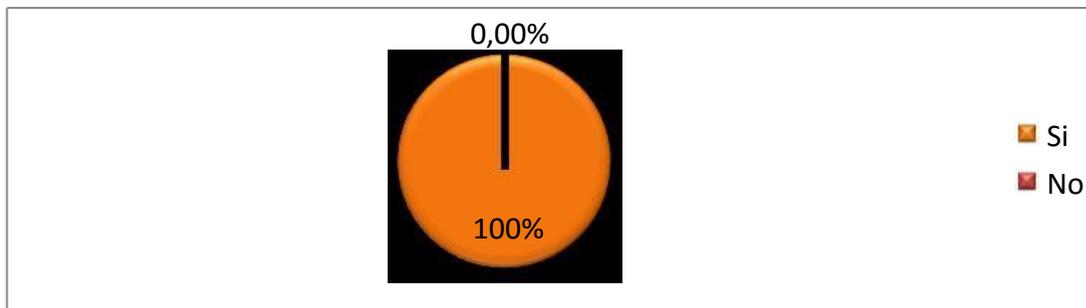
Pregunta 5. ¿Considera importante para la clase trabajadora que se debe presentar y gestionar ante la Asamblea Nacional, reforma al Art. 42.- numeral 7 del Código de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	100
No	0	0
Total	32	100

Fuente: Encuestas aplicada a los abogados y Juez del cantón Quevedo.

Elaborado por: Autora

Gráfico 5. Sobre reforma al Código del Trabajo.



Interpretación de resultados de la pregunta 5.

Se observa que el 100% de los encuestados si consideran necesario que se debe presentar ante la Asamblea Nacional reformas al Art. 42 numeral 7. del Código del Trabajo, porque mejorará la aplicación de las normas laborales a favor de los trabajadores.

3.5.3. Entrevista al Juez e Inspector del Trabajo

¿Considera usted que el empleador al momento de presentar un trámite de visto bueno y no hace constar el domicilio civil del trabajador incide que el fallo sea a favor del contratante?

Manifiestan que si incide, por cuanto, al momento de realizar las notificaciones el trabajador no se da por enterado de que se ha iniciado un trámite en su contra, quedando así el accionado en estado de indefensión.

¿En los procesos de sustanciación laborales el Estado asigna un defensor público el mismo que se encargará de representar al trabajador?

Respondiendo que el trabajador en la mayoría de los casos no asiste en compañía de abogados particulares o defensor público.

¿Los altos casos de tramitación de terminación de las relaciones laborales detectados y presentados en la Inspectoría del Trabajo, el 80% son notificados por la prensa provincial, lo que hace que el trabajador desconozca sobre la notificación?

Consideran que en cumplimiento y aplicación de lo que prescribe la Constitución de la República del Ecuador, debe mantenerse en equidad la tramitación de este tipo de procesos.

3.6. Hallazgos de la Investigación

Con la ayuda de los métodos y técnicas de investigación que se aplicaron para la recolección de datos e información, que me permitan comprobación de la hipótesis, llego a determinar los siguientes aspectos:

Los resultados de la investigación de campo, a base de encuestas y entrevistas, y su análisis correspondiente, me permite sostener, en primer lugar, que existe un problema en la relación obrero – patronal, en cuanto a la substanciación del contrato individual de trabajo; por cuanto los trabajadores, al estar obligados a renunciar su domicilio para someterse a las cláusulas del contrato, quedan en muchos casos en indefensión o resignan su derecho al debido proceso, lo cual viola expresas disposiciones constitucionales.

Razón tienen los encuestados al sostener que el gran favorecido con este procedimiento es el sector de los empleadores, ya que para los trabajadores es poco probable que puedan llegar a enterarse de las notificaciones que se realizan por la prensa, al desconocer supuestamente el domicilio del trabajador.

Los datos reafirman la necesidad de que en los contratos individuales de trabajo, debe quedar establecido en las cláusulas su domicilio civil, a efecto de que pueda ser notificado de la iniciación de algún proceso en su contra, y así haga valer sus derechos a la defensa.

Que los empleadores no cumplen con las disposiciones legales prescritas en el Código de Trabajo, lo cual contradice las normas jurídicas y violan derechos y principios que la Constitución de la República garantiza a todas

las personas, en este caso a los trabajadores, donde expresa que sus derechos son irrenunciables e intangibles.

Sostienen los encuestados que debería multar al empleador que no cumpla con lo dispuesto en el Código de Trabajo, especialmente en la celebración de los contratos individuales, aunque así como está en la norma, el empleador no incurre en ninguna disposición; por lo que es necesario la reforma que estoy planteando al Art. 42 numeral 7, ha efecto de evitar que se vulnere los derechos de los trabajadores.

CAPITULO IV

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1 Comprobación de la Hipótesis

La investigación empírica efectuada a la población que se ha seleccionado como objeto de estudio en la presente investigación, y al sector de abogados en libre ejercicio profesional y Jueces de Trabajo; me permitió contar con una base de datos, de cuyo análisis e interpretación se llego comprobar que la hipótesis planteada: “La reforma al Art. 42 numeral 7 del Código de Trabajo, evitará que se viole el debido proceso en casos de terminación de la relación laboral por parte de los empleadores”, es positiva y por tanto se acepta; esto es, que la mencionada reforma es necesaria para evitar que se violen los derechos de los trabajadores, tanto por la parte empleadora, como por la mismas autoridades del Trabajo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En los contratos laborales individuales no se incluye una cláusula referente al domicilio del trabajador lo que promueve en el empleador a determinar con mucha facilidad la resolución de causas administrativas y solución de conflictos.
- Se debe mantener actualizado el registro que hace referencia el Art.42 numeral 7. Del Código de trabajo a fin de lograr mejores grados de convivencia entre trabajadores y empleadores.
- En el registro citado anteriormente se debe incorporar una disposición referente expresamente que el trabajador declare domicilio, para lo cual en esta tesis se hará constar una propuesta de reforma al citado artículo y su respectivo numeral.
- Se debe entre las obligaciones al empleador incorporar en la solicitud de terminación de las relaciones laborales el lugar de domicilio del trabajador y, que se cumpla con la disposición constante en el Código Civil la cual expresamente cita la prohibición de renuncia de domicilio, así de esta manera se está cumpliendo con el debido proceso.

5.2. Recomendaciones

- Incluir en los contratos laborales individuales de trabajo una cláusula que señale el domicilio del trabajador para efecto de notificaciones en casos de controversias.
- La actualización del registro obedecerá a aspectos de mantener relaciones laborales acordes al derecho social de los trabajadores evitando así apresuramientos innecesarios de dar por terminadas las relaciones laborales.
- El Inspector de Trabajo devolverá la solicitud de visto bueno y mandar a completar en el término de tres días si no cumple con lo determinado en el Código Civil y Código de Trabajo.
- Los trabajadores están obligados a presentar a su empleador su dirección exacta y comunicar a éste cada mes en caso de cambio de domicilio.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Título

REFORMA AL NUMERAL 7. DEL ART. 42.- DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

6.2. Antecedentes

Las diferentes anomalías detectadas en los contratos laborales individuales cometidas por el empleador ha dado lugar que en el Cantón Quevedo Provincia de los Ríos se propongan alrededor de 500 solicitudes de visto bueno, las mismas que en la solicitud realizada por el empleador al Señor Inspector de Trabajo no hace constar el domicilio del Trabajador para efecto de notificaciones, por lo que en su gran mayoría estas se la realiza por la prensa aduciendo desconocer el domicilio del trabajador.

Este procedimiento ha puesto al trabajador en estado de indefensión ya que en la mayoría de los casos no conoce que el empleador ha solicitado visto bueno en su contra ya sea porque no se enteró o porque no compra la prensa donde se publica el aviso de notificación, considero que esto constituye una amplísima violación al debido proceso por el cual se debe mejorar la legislación existente y así hacer efectiva la denominación que el trabajo constituye un beneficio social.

6.3. Justificación

Para obtener objetivos propuestos en lo referente a la contratación Individual de trabajo, es necesario introducir reformas al Código del Trabajo

específicamente en incluir en los contratos cláusulas específicas del domicilio civil de éste.

Lo complejo del tema involucra en su aplicación de la norma beneficios para el empleador ya que este al momento de solicitar a la autoridad competente sanciones administrativas previstas en el Código del Trabajo en contra del trabajador y, éste no conoce el domicilio del trabajador, procede hacerlo por la prensa, este proceso en la mayoría de los casos es desconocido por el trabajador pudiendo el empleador actuar de manera unipersonal constituyendo esto una violación al debido proceso principio consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

Las Reformas planteadas al Código del Trabajo concretamente al Art.42.-numeral 7. Contribuirán a mejorar aspectos fundamentales en el respeto al trabajo ya que este constituye la base necesaria para el progreso de los pueblos y el bienestar de la familia.

6.4. Síntesis del Diagnóstico

La falta de inclusión en los contratos individuales de trabajo de una cláusula correspondiente al domicilio civil del trabajador ha motivado una práctica desigual en los derechos de los trabajadores por lo cual el empleador de manera unipersonal solicita terminación de la relación laboral sin que este conozca produciéndose notificaciones por la prensa las cuales en la mayoría de los casos no son conocidos por éste.

La indefensión en que cae el trabajador, debe solucionarse mediante las reformas a introducir al Código del Trabajo.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

- Reformar el numeral 7. del Art.42 del Código del Trabajo para así corregir las inequidades y violaciones en la contratación individual de trabajo.

6.5.2. Específicos

- Lograr mejorar la contratación individual de trabajo mediante la inclusión de cláusulas específicas referente al domicilio civil del trabajador.
- Señalar con claridad que las normas procesales bajo los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad se hagan efectivas bajo las garantías del debido proceso.

6.6. Descripción de la Propuesta

La propuesta de reforma al Art. 42 numeral 7 del Código de Trabajo, realiza un enfoque de ciertos antecedentes que tienen que ver con el ámbito de la relación obrero – patronal, de la necesidad que se estipule en las cláusulas del contrario el domicilio Civil del trabajador, a efecto de que pueda ser notificado con la sustanciación de algún proceso seguido en su contra, o como en este caso, de la terminación del Contrato de Trabajo. Para el efecto, realizó un análisis de la legislación laboral referente a la celebración de los Contratos Individuales de trabajo, donde no se puntualiza en ninguna cláusula el domicilio del trabajador para cualquier tipo de notificación.

Se hace una explicación de que es necesario realizar la reforma al Art. 42 numeral 7 del Código de Trabajo, toda vez que con ella se evitará que se cometan violaciones a los derechos laborales de los trabajadores.

Se realiza una síntesis del diagnóstico a base de un análisis de causa – efecto, del cual se desprende que por lo general es el trabajador quien pierde o resigna sus derechos, por cuanto al no estar establecido en ninguna cláusula el domicilio del trabajador, si acaso se entera es de la sustanciación de algún proceso es por la prensa, pero ya fuera de tiempo para hacer valer sus derechos.

Se formulan objetivos (general y específico), con el fin de llevar a cabo la elaboración de la propuesta de reforma.

A continuación se desarrolla la propuesta, puntualizando la naturaleza de la reforma al Art. 42 numeral 7 del Código de Trabajo, donde se garantiza el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, mismos que van desde

la celebración del contrato individual del trabajo, hasta la terminación de la relación laboral. Para l efecto, se menciona algunos los artículos de la Constitución de la República EN LOS QUE SE FUNDAMENTE LA PROPUESTA.

Se destaca la utilidad de la reforma, cuyos beneficiarios son: los trabajadores en general y sus familias, y todos los actores que tienen que ver con el sistema laboral de la contratación individual del trabajo.

6.7. Desarrollo de la Propuesta

Reforma al numeral 7 del Art. 42 del Código del Trabajo

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, actualmente existe una falta de legislación pertinente para regular en los contratos laborales individuales de trabajo en lo que tiene relación a incluir en ellos cláusulas relativas al domicilio del trabajador.

Que, actualmente existe una falta de legislación pertinente para regular e incluir en los contratos de trabajo artículos que refieran con claridad el domicilio del trabajador.

Que, es indispensable reformar la redacción, del Art. 42.- numeral 7. del Código de Trabajo.

Que, se debería incluir la acción de indefensión del trabajador en caso que el empleador solicitare acciones administrativas o procesos por terminación de las relaciones laborales sin acompañar con claridad el domicilio del trabajador.

Que la Constitución de la República del Ecuador prescribe y garantiza:

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

Que, el Art. 66.- de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas: 2. “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”.

Que, el Art. 76.- “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas”: 1. “Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”.

Que, el Art. 325- Reconoce al Estado como garantizador del 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 el Art. 326.- numeral 2 dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”

En uso de sus atribuciones contenidas en el Artículo 120.- numeral 6 de la Constitución de la República expide la siguiente,

Ley Reformatoria al Código de Trabajo

Capítulo I

De las reformas al Código del Trabajo

Art. 1.- Añádase como primer inciso del Art. 42 numeral 7, el siguiente:

“Llevar un registro actualizado del domicilio del trabajador el mismo que se actualizará obligatoriamente cada tres meses”.

Art. 2.- Añádase como segundo inciso del Art. 42 numeral 7, el siguiente:

“En los contratos laborales de trabajo se incluirá obligatoriamente un clausula en la cual conste el domicilio del trabajador, se prohíbe insertar en dichos contratos clausulas de renuncia de domicilio”.

Art. 3.- Añádase como tercer inciso del Art.42 numeral 7, el siguiente:

“El inspector de trabajo al momento de recibir la solicitud de visto bueno verificará si consta el domicilio del trabajador, caso contrario devolverá la solicitud”.

Dado en Quito Distrito Metropolitano, en la sede de la Asamblea Nacional, a los

6.8. Beneficiarios

Los trabajadores en general, por cuanto mejorará la relación laboral y evitará se cometan a futuro acciones en contra de éstos sin que se lleve un proceso justo.

6.9. Impacto Social

La presente reforma al Art. 42 numeral 7 del Código del Trabajo, por estar concebida para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, conforme a lo que prescribe la Constitución de la República del Ecuador, tiene un nivel de impacto de trascendencia, por cuanto se corrigen las incongruencias que se advierten en la elaboración de los contratos individuales de trabajo y por ende en la sustanciación de los procesos de terminación de la relación laboral.

6.10. Conclusión

La reforma al Código del Trabajo, específicamente al Artículo 42.- numeral 7, proyectará mejores condiciones de empleo, relaciones laborales armónicas entre trabajadores y empleadores lo que redundará notablemente en la confianza y los niveles de vida de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- ALBAN FERNANDO, “Teoría y Práctica de los Juicios Individuales de Trabajo”, Arte Español, Quito.1996.
- AGUIRRE MARIO, “Derecho Procesal Civil de Guatemala”, Editorial Universitaria, Guatemala.1973.
- BORJA Y BORJA; RAMIRO, “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Quito.1979.
- BUSTAMANTE FUENTES COLON SILVINO, “Manual de Derecho Laboral”, Impresión Digital, Segunda Edición Actualizada, Quito. 2009
- CODIGO CIVIL, “Legislación Codificada, Corporación de Estudios y Publicaciones”, Quito.2005.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, “Codificación Corporación de Estudios y Publicaciones”, Quito. 1996.
- CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial N.- 167 del viernes 16 de diciembre, Quito.2005
- Constitución de la República del Ecuador Gaceta Constituyente Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. Lunes, 20 de octubre. R. O. No. 449.2008.

- CAPPELLETTI, MAURO, "El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad", Librería Editora Platense, Primera y Segunda parte, La plata, Argentina.2002.
- CABANELAS DE TORRES GUILLERMO, "Diccionario Jurídico Elemental", Cuenca. 2003
- CUEVA CARRION LUIS, "Nueva Jurisprudencia", primera Edición, Quito. 1994.
- CHAVEZ NELLY, "Manual del Derecho Laboral", Editorial Universitaria, Segunda Edición, Quito. 1990.
- CHAVEZ SALAZAR MARIO, "El Despido Intempestivo", Impreso por Creatividad en el arte grafica, Segunda Edición, Quito.2007.
- CHAVEZ DE BARRERA NELLY, "Derecho Laboral Aplicado", Quito. 2002.
- CHIOVENDA GIUSEPPE, "Instituciones de Derecho Procesal Civil", Editorial de Revista de Derecho Privado, Tomo I, Madrid, España. 1954.
- BACA WASHINGTON, "Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador", Editorial Universitaria, Quito. 1994.
- Enciclopedia Jurídica Omega, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo I, III, IV, VI, VIII, XI, XV, Buenos Aires, Argentina. 1957.

- GUZMAN LARA ANIBAL, “Diccionario explicativo de Derecho Penal Ecuatoriano”. Segunda Edición Revisada, Actualizada y Aumentada. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito.1990.
- LARREA HOLGUIN JUAN Y DUEÑAS IBARRA JOSE, “Repertorio de Jurisprudencia”, Quito. 1992.
- LEIVA ZEA FRANCISCO, “Nociones de Metodología de Investigación Científica”, Quinta Edición, Quito. 2002.
- MONESTEROLO LENCIONI GRACIELA, “Instituciones de Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas”, Impresión Talleres de la CEP, Quito.2007.
- PAEZ BENALCAZAR ANDRES, “El Nuevo Procedimiento Oral en Los Juicios de Trabajo”, Impreso en Impresoresmyl, Quito. 2002.
- REVISTA DE JURISPRUDENCIA, “Fundación Antonio Quevedo”, Quito, Edición. 1992.
- TORRES AVELARDO, “Introducción al Derecho”, Buenos Aires Argentina.2005.
- TRUJILLO JULIO CESAR, “Derecho del Trabajo”, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Segunda Edición, Tomo I, Quito 1986.
- VARELES CABRERA JUAN, “Derechos Fundamentales y El Código del Trabajo Ecuatoriano”, Guayaquil 2007.

- VALENCIA CUELLA JORGE, "Biblioteca de Humanidades para Todos", Colombia 2003.

- VITERI LLANGA JOAQUIN, "Derecho Colectivo del Trabajo", Impreso por Produgrafi Center, Guayaquil 2006.

ANEXOS

Encuesta aplicada a ciudadanos y ciudadanas de la Provincia de los Ríos, Cantón Quevedo.

Se realiza esta investigación con el objetivo de conocer el sistema de las relaciones laborales en los casos de sustanciación de la terminación del contrato individual de trabajo, por lo que le solicito se digne contestar el siguiente cuestionario:

1- ¿Considera usted que el Empleador al momento de contratar a un trabajador cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo?

- SI ()

- NO ()

2- ¿Conoce usted en qué consiste las diferentes modalidades de contrataciones individuales de trabajo?

- SI ()

- NO ()

3- ¿Considera correcto que el empleador no incluya en el contrato individual de trabajo, las disposiciones constantes en el Código del Trabajo artículo 42 numeral 7?

- SI ()

- NO ()

4- ¿Usted considera que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones de código de trabajo, especialmente en la contratación individual de trabajo?

- SI ()

- NO ()

- NO SABE ()

5- ¿Considera importante para la clase trabajadora que se debe presentar y gestionar ante la Asamblea Nacional, reforma al Art. 42 numeral 7 del Código de trabajo?

- SI ()

- NO ()

- NO SABE ()

Encuesta aplicada a Abogados de la Ciudad de Quevedo

Se realiza esta investigación con el objetivo de conocer el sistema de las relaciones laborales en los casos de sustanciación de la terminación del contrato individual de trabajo, por lo que le solicito se digne contestar el siguiente cuestionario:

1- ¿Considera usted que el Empleador al momento de contratar a un trabajador cumple con lo prescrito en el Código de Trabajo?

- SI ()
- NO ()

2- ¿Considera usted que el empleador obtiene beneficio al incluir la cláusula de domicilio en los contratos individuales de trabajo?

- SI ()
- NO ()

3- ¿Cuál es su opinión respecto a la notificación por la prensa que realizan los Inspectores y Jueces del trabajo cuando desconoce el domicilio del trabajador para tomar acciones de terminar la relación laboral solicitada por el empleador?

- SI ()
- NO ()

4- ¿Usted considera que se debe multar al empleador que no cumpla con las disposiciones de código del trabajo, especialmente en la contratación individual de trabajo?

- SI ()
- NO ()

5- ¿Considera importante para la clase trabajadora que se debe presentar y gestionar ante la Asamblea Nacional, reforma al Art. 42.numeral 7 del Código de trabajo?

- SI ()
- NO ()