



Universidad del Azuay

Facultad Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

*Las Garantías Constitucionales del Trabajo y su vigencia
en el Ecuador*

Trabajo de graduación previo a la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales de Justicia de la República

Autor: Francisco José Talbot Soeiro

Director: Dr. Guillermo Ochoa Andrade

Cuenca, Ecuador

2007

Esta monografía está dedicada a los gestores de los grandes cambios sociales que han dado paso al Constitucionalismo Social.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a mis padres, quienes han hecho posible que pueda acceder a una fructífera educación no solo desde el campo académico sino desde el campo de los valores morales.

A Gisselle Valdivieso, por brindarme amor, cariño e incondicional apoyo en los momentos más importantes de mi vida.

A Silvana Tapia, quien mediante su amistad y apoyo ha podido darme ánimos para luchar en el ámbito académico y personal.

A los maestros que me han ilustrado y guiado durante estos cinco años de estudio, los doctores: José Cordero Acosta, José Serrano, José Chalco, Jorge Morales, Juan Morales, Jorge Maldonado Aguilar, Hernán Coello García, Antonio Martínez, Marcelo Chico, Olmedo Piedra, Paul Granda, Remigio Auquilla, Rodrigo Andrés Cordero, Giovanni Sacasari, Tarquino Orellana, Homero Moscoso, Homero Ledesma, Víctor Llerena y Miguel Sarmiento.

A la Doctora María Elena Ramírez y a Marianita López quienes me han brindado un enorme soporte en diversos momentos de mi vida académica. Finalmente quiero agradecer de manera muy especial al Doctor Guillermo Ochoa Andrade, director de este trabajo de graduación, quien con gran dedicación, mediante enriquecedores consejos y largas horas de trabajo, ha hecho posible llevar a cabo el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Ilustraciones y Cuadros.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Capítulo 1: Antecedentes históricos de las garantías constitucionales del trabajo.	
1.1 Referencias Preliminares.....	4
1.2 La Carta Política de México (Querétaro 1917).....	9
1.2.1 Antecedentes	
1.2.2 El artículo 123, fuente del Derecho Constitucional del Trabajo.....	12
1.3 La Carta Política de Weimar (Alemania 1919).....	19
1.3.1 Antecedentes	
1.3.2 Principales normas de carácter laboral.....	20

Capítulo 2: Evolución histórica de las garantías constitucionales del trabajo en Ecuador.

2.1 Breve referencia a la Teoría del Derecho Constitucional.....	25
2.2 Antecedentes Históricos de la Constitución de Riobamba de 1830.....	26
2.2.1 La Constitución de Riobamba de 1830.....	27
2.3 Las garantías laborales introducidas en las Constituciones- Ecuatorianas desde 1835 hasta 1938.....	28
2.3.1 La Constitución Política de 1929.....	36
2.3.2 La Constitución de 1938.....	38
2.4 El Código del Trabajo de 1938.....	39
2.5 La Constitución Política de 1945 y su artículo 148.....	41
2.6 Evolución de las Constituciones Ecuatorianas- desde 1946 hasta la vigente de 1998.....	50
2.6.1 La Constitución de 1967.....	53
2.6.2 La Constitución de 1978.....	60

Capítulo 3: Garantías Constitucionales en Ecuador y su eficacia

3.1 Análisis de los artículos 35 y 36 de la Constitución Política del Ecuador.....	69
3.2 Eficacia de las garantías constitucionales del trabajo.....	111

Capítulo 4: Conclusiones:

4.1 Conclusiones Teóricas.....	114
4.2 Conclusiones Prácticas.....	119

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS

3. Empleados encuestados por empresa	
1.1 Empresa 1.....	127
1.2 Empresa 2.....	135
1.3 Empresa 3.....	143
1.4 Empresa 4.....	151
2. Resumen general de encuestas.....	158
3. Tablas y Gráficos de resultados.....	165

REFERENCIAS

Bibliografía.....	183
-------------------	-----

RESUMEN

El trabajo de graduación: *Las garantías constitucionales del trabajo y su vigencia en el Ecuador*; cuestiona la eficacia de las garantías laborales constitucionales. Si bien ellas deben tener plena vigencia, existe una brecha entre declaraciones formales y realidad laboral, debido a factores originados en la actuación estatal, presentes en empresas públicas y privadas, con catastróficas consecuencias para las clases menos favorecidas. Para esto se han tomado en cuenta las Cartas Políticas precursoras del Constitucionalismo Social: la de Querétaro de 1917 y la de Weimar de 1919. Posteriormente se revisan las reformas laborales introducidas en la Constitución de la llamada Gran Colombia y en las cartas ecuatorianas expedidas a lo largo de la historia. Seguidamente se detallan las garantías del trabajo vigentes en la Constitución de 1998, para finalmente examinar el entorno de los trabajadores ecuatorianos mediante un trabajo de campo integrado por encuestas en empresas del medio, con datos estadísticos que rebaten la vigencia práctica de las garantías constitucionales del trabajo en el Ecuador.

ABSTRACT

ABSTRACT

This graduation work, entitled *Labor Constitutional Warranties and their Validity in Ecuador*, questions the efficiency of constitutional labor warranties. Even though they must have full validity, there is a gap between formal declarations and labor reality due to certain factors originated in state performance which are present in public and private companies with catastrophic consequences for the less favored social classes.

The study is based on the political charters of Querétaro, 1917 and Weimar, 1919, precursors of social constitutionalism, as well as on the labor reforms introduced in the Constitution of the so called Gran Colombia and the Ecuadorian charters issued throughout history. It includes a detailed description of labor warranties in force in the Constitution of 1998, and finally, it examines the environment of Ecuadorian workers through field work made up of surveys to companies in our country with statistical data that refute the practical validity of labor constitutional warranties in Ecuador.



Ruth Wilches

*Francisco Jalbat
Cecilia Jarama*

INTRODUCCIÓN

Las garantías constitucionales del trabajo tienen una significación que más allá de lo meramente jurídico, se circunscribe en el ámbito social y familiar de los ciudadanos económicamente activos. Se trata de instituciones que sobrepasan los límites de la doctrina para tocar los espacios más delicados y reales de las condiciones de vida de las personas.

Hoy en día el Derecho Laboral, superado el auge del Constitucionalismo Social, ha iniciado un descenso como rama fundamental del Derecho, debido en gran parte a las políticas económicas neoliberales y de apertura de mercados, que obligan a los empresarios a buscar alternativas de flexibilización laboral e intermediación, que por un lado relajan los límites que el Estado impone a su acción, que siempre se dirige a la obtención del mayor provecho económico.

La realidad diaria evidencia que el conjunto de garantías constitucionales del trabajo no tiene una eficacia plena en nuestro medio. Salta a la vista el problema del empleo y el subempleo, así como la insuficiencia de las remuneraciones para cubrir las necesidades básicas del núcleo familiar del trabajador. Se trata de conflictos sociales preocupantes, no solamente a nivel del país sino de toda América Latina y de los países en vías de desarrollo, cuyas economías dependen y son manejadas por los países industrializados.

Esta pérdida de fuerza del Derecho Laboral, nos ha motivado a elegir este campo del Derecho para desarrollar nuestro trabajo de grado, con el objeto de darle un nuevo impulso al conocimiento de las garantías constitucionales del trabajo, que en muchos casos no solamente contienen derechos elementales para los trabajadores, sino para la persona humana en general.

El presente trabajo trae como aporte una serie de datos recogidos en el medio industrial de nuestra comunidad con el objetivo de mostrar la ineficacia de las garantías laborales; sin dejar de lado, naturalmente, los antecedentes históricos de los grandes cambios sociales y el sustento doctrinario y teórico que debe conocerse necesariamente para comprender la naturaleza de las garantías constitucionales, de los principios del Derecho Social y, finalmente, para proponer soluciones a los problemas expuestos.

Ha sido necesario pasar revista a la Teoría General del Derecho Constitucional, la misma que muchas veces se deja de lado en los razonamientos jurídicos llevados a cabo por las autoridades laborales en nuestro medio; y tener presente que la jerarquía constitucional no puede ser menoscabada por normativa secundaria.

Igualmente, hemos debido conocer los acontecimientos más importantes suscitados en el pasado, y las circunstancias históricas y económicas que determinaron la aparición del Derecho Laboral; las mismas que no deben perderse de vista para tener una idea clara de los objetivos del Nuevo Derecho y evitar que éste se desnaturalice.

Una vez que las instituciones laborales universales pasaron a formar parte de la legislación ecuatoriana, se vuelve necesario, del mismo modo, conocer la evolución que éstas han tenido al interior de nuestras leyes, para detectar los cambios en la concepción de garantías laborales que se han ido produciendo a lo largo del tiempo. De esta manera es posible evidenciar cómo los cambios en la Constitución responden a la realidad histórica de cada época y a las necesidades sociales prácticas de los trabajadores.

Sólo mediante una comprensión adecuada del significado de las garantías constitucionales del trabajo, es posible realizar algunas propuestas para encaminar mejor la realidad nacional en este aspecto. Es por esto que ha sido necesario llevar a cabo un meticuloso proceso de investigación teórica, que permita la

ejecución de un trabajo de campo, y éste a su vez, la obtención de conclusiones prácticas que puedan aplicarse en las relaciones laborales en nuestro medio. De esta manera la teoría y la doctrina aportan a la construcción de una mejor sociedad; en efecto, consideramos que la brecha existente entre el planteamiento teórico de los problemas jurídicos y su solución en la práctica, es demasiado grande y es uno de los motivos por los que nuestro sistema legal es tan vulnerable y permite el quebrantamiento continuo de las garantías ciudadanas.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO

1.1 Referencias Preliminares

El Derecho Laboral, gestado durante el siglo XX, tiene su origen en la lucha de clases, en la que los trabajadores, económicamente más débiles que los dueños de los medios de producción, claman por justicia y aspiran a reemplazar la idea de un Derecho regulador de un cambio de prestaciones patrimoniales, generando una normativa social que dé satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja.

Marx y Engels explicaron el movimiento de la historia como el movimiento de la lucha de clases, originado por la aparición de la propiedad privada. En un escenario social en el que se imponía la doctrina política del liberalismo, con su “dejar hacer, dejar pasar”, es decir, la no intervención del Estado en las relaciones económicas; era evidente la urgencia de elevar las condiciones de vida de los trabajadores.

En la época del esclavismo, la noción de del Trabajo implicaba una contradicción insalvable, por cuanto el esclavo, siendo considerado cosa, no podía ser titular de derechos. Más adelante en Roma aparece la figura del contrato de arrendamiento de servicios, que en realidad sólo facilitaba la explotación del hombre por el hombre.

El sistema feudal de la Edad Media no distaba mucho del esclavismo, ya que el siervo no podía dejar de trabajar la tierra y pagar tributo al señor. El llamado Siglo de las Luces proporcionó las bases de la doctrina del Derecho Natural y los derechos del hombre como finalidad suprema de las instituciones políticas y

jurídicas. La ciencia económica defiende las necesidades de la burguesía, aboga por la libertad de industria y por la destrucción de las barreras que se oponían a su desarrollo, pues el Derecho Natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, pero tampoco puede exigirse a nadie que acepte determinadas condiciones para emplear a otro. Así mismo, las leyes civiles se consideran iguales para todos y no puede otorgarse privilegios a determinados sectores de la sociedad; en definitiva, el Derecho Social no tiene cabida ni puede concebirse.

Son varios los factores que determinaron el nacimiento y la evolución del Derecho Laboral, entre ellos la industrialización, la consecuente aparición y crecimiento del movimiento obrero y la manifestación de las ideas de nuevos pensadores como Saint-Simon, que proponían la transformación del sistema económico y creían en una nueva sociedad igualitaria. La publicación del Manifiesto Comunista en 1848 marcó un hito en la historia, pues enseña a los trabajadores su potencial capacidad de protagonizarla. Gradualmente, a lo largo del siglo XIX, las legislaciones ordinarias europeas irían demostrando cierta tolerancia y reconocimiento hacia los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. En 1864 se organizó la Internacional Comunista y finalmente la Revolución de Octubre de 1917 estableció en Rusia un régimen que buscaba inspirarse en los principios de la justicia social.

El período de posguerra presencié la creación de la Organización Internacional del Trabajo, y el proceso por reivindicar la dignidad y el derecho a una vida decorosa para los trabajadores culminó con la Declaración de derechos sociales de la Constitución mexicana de 1917 y más tarde, en 1919, con la Constitución alemana de Weimar, que fue el resultado del pensamiento socialdemócrata, y reconoció parcialmente las facultades del Estado para intervenir, mediante los consejos económicos, en la vida y en el funcionamiento de las empresas, a fin de que cumplieran una función social, consagrando la defensa de los intereses sociales y humanos.

En este punto conviene detenernos en lo que tiene que ver con el concepto de Constitución: (...)”es la ley fundamental de un Estado. En ella se establecen los derechos y obligaciones esenciales de los ciudadanos y gobernantes. Se trata de la norma jurídica suprema y ninguna otra ley, precepto o disposición puede contravenir lo que ella expresa”. (Historia de la Constitución Mexicana. 2007. Primer párrafo <http://www.constitucion.gob.mx/index.php?idseccion=210>)

Consideramos importante realizar esta cita, pues hace referencia a la jerarquía de la Constitución en la organización del Estado, es decir al principio de Supremacía Constitucional, el mismo que consta en nuestra Constitución Política dentro del Título XIII: De la Supremacía, del Control, y de la Reforma de la Constitución, específicamente en su Capítulo I “De la Supremacía de la Constitución” artículo 272:

La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las disposiciones de leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los poderes públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor si, de algún modo, estuvieren en contradicción con ella o alteraren sus prescripciones.

Si hubiere conflicto entre normas de distinta jerarquía, las cortes, tribunales, jueces y autoridades administrativas lo resolverán, mediante la aplicación de la norma jerárquicamente superior. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1998. Artículo 272)

En este contexto, encontramos un valioso criterio de Fernando Lasalle, autor citado en la obra de Verdesoto Salgado (1951) quien manifiesta que “La Constitución no es una ley como otra cualquiera, es la ley fundamental de un país”. Lasalle hace una distinción muy interesante entre la ley y la ley

fundamental: según él, esta distinción obedece a tres consideraciones que indicaremos a continuación:

1. Que la ley fundamental sea una ley que ahonde más que las leyes corrientes, como ya su principio predicado de “fundamental” lo indica.
2. Que constituya el verdadero fundamento de las otras leyes. Que engendre y afirme las leyes ordinarias basadas sobre ella. Que actúe y se proyecte a través de las leyes ordinarias del país.
3. Que responda a “una necesidad activa” a una fuerza eficaz que haga por ley de necesidad, que lo que en ella se funda sea así y no de otro modo.

Luego de estas consideraciones, Lasalle se interrogaba:

¿Es que existe en un país algo, alguna fuerza activa y eficiente, que influya de tal modo en todas las leyes promulgadas en ese país, que las obligue a ser necesariamente, hasta cierto punto, lo que son y como son, sin permitirles ser de otro modo?

Si señores; existe sin duda, y este algo que investigamos, reside sencillamente en los factores reales de poder que rigen en una sociedad determinada. Los factores reales de poder que rigen en el seno de cada sociedad son esa fuerza activa y eficaz que informa todas leyes e instituciones jurídicas de la sociedad en cuestión, haciendo que no puedan ser, en sustancia, más que tal y como son (p. 15)

Lasalle explica el concepto antes transcrito mediante el siguiente ejemplo:

Supone que en un país se ha producido un incendio de todos los archivos donde reposaban los textos escritos de las leyes. Que no ha quedado uno solo. Y entonces los ciudadanos se encuentran ante el problema de la elaboración de

nuevas leyes. En estas circunstancias ¿sería acaso posible hacer desaparecer la monarquía, a base de una simple disposición escrita?

Pero si el rey es obedecido por el ejército, si los comandantes de los arsenales y de los cuarteles siguen, al pie de la letra, las órdenes emanadas de la autoridad real; a pesar de la disposición escrita, el país continuará viviendo en régimen monárquico. “Un rey a quien obedecen el ejército y los cañones es un fragmento de la Constitución”. (p.16)

Pío Jaramillo Alvarado, autor citado en la obra de Verdesoto Salgado, glosa la teoría de Lasalle, concluye diciendo que la esencia de la Constitución es la suma de los factores reales de poder que rigen en el país. Por tanto, las constituciones escritas, para gozar del requisito de la viabilidad, deben responder a la realidad de los países.

Los movimientos del Constitucionalismo Social, es decir, aquellos movimientos de inclusión de los derechos sociales (también llamados de segunda generación) coinciden precisamente con las constituciones mexicana y alemana que mencionamos anteriormente. Esto significó una transformación profunda en la doctrina de los derechos humanos, y se incorporarían más tarde a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Romero Parducci (1975) considera importante recordar que el ámbito de los derechos sociales es más amplio que el del Derecho Laboral, ya que dentro de los primeros se protege en general a todos quienes por su situación económica pueden considerarse débiles dentro de la colectividad, mientras el Derecho Laboral circunscribe esta protección concretamente a los trabajadores.

Como resultado del Constitucionalismo Social, prácticamente todos los Estados del mundo reorganizaron los textos de sus Cartas Fundamentales para recoger los derechos y garantías que caracterizaron al movimiento y reorganizar al Estado para orientarlo hacia fines sociales, es decir, el Estado ya no se limita únicamente

al reconocimiento de derechos y libertades sino que debe intervenir en la vida de la colectividad para ejecutar las políticas sociales necesarias que aseguren al hombre todas aquellas condiciones para su bienestar, que no puede garantizarse a sí mismo: los derechos ciudadanos se extienden a la esfera social.

Lo característico de los derechos sociales es que consisten en prestaciones y servicios a cargo del Estado para los particulares, en provecho de determinados sectores, los más desprotegidos, de la población.

1.2 La Carta Política de México (Querétaro 1917)

1.2.1 Antecedentes

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue promulgada por el Congreso Constituyente el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro, época en la que gobernaba el General Venustiano Carranza, primer Presidente Constitucional de México. Muchos tratadistas la consideran como una de las más grandes aportaciones al Constitucionalismo Social universal, ya que fue la primera Constitución de la historia con un catálogo de derechos sociales, dos años antes que la Constitución alemana de Weimar de 1919.

La promulgación de la Constitución de 1917 es el resultado directo de la Revolución Mexicana; esta tomó como base fundamental la Constitución de 1857 y otras normas y documentos como los siguientes:

1. El Acta Constitutiva de la Federación.
2. La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.
3. Las Siete Leyes Constitucionales de 1835-1836.
4. Las Bases orgánicas de la República Mexicana de 1843.

5. El Acta Constitutiva y de Reformas de 1847.
6. El Programa del Partido Liberal Mexicano 1906.

En la página Web citada, encontramos un valioso recuento que explica los principales acontecimientos que anteceden a la aprobación de la Constitución de 1917:

En 1910 se da inicio a la Revolución Mexicana, año en el cual el Presidente Porfirio Díaz ocupaba el poder, como lo venía haciendo por más de 30 años. El primer jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857; el documento pasó por una numerosa serie de modificaciones, revisiones y adiciones, en un esfuerzo por plasmar en su contenido la nueva realidad del país. En el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la nueva Constitución, en ella se establecieron los ideales revolucionarios del pueblo mexicano con un marcado contenido social y se plasmó un gobierno para todos los mexicanos sin distinción de raza, credo, condición social o política. La Carta Magna estableció plenamente las garantías individuales y reconoció los derechos sociales, como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación; así también la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita, la jornada de trabajo máxima de 8 horas y se reconocieron como fundamentales la libertad de expresión y la asociación de los trabajadores.

Por otra parte, la Carta Magna creó el municipio libre y estableció un ordenamiento agrario relativo a la propiedad de la tierra. Desde su aparición, la Constitución de 1917 ha experimentado múltiples modificaciones para responder al entorno político, social y económico de México. Ejemplo de estas modificaciones son las reformas de 1953, en que se otorgó derecho de voto a las mujeres, y de 1969, en que se concedió la ciudadanía a todos los mexicanos mayores de 18 años, así

como las sucesivas reformas electorales de 1977, 1986, 1989, 1990, 1993, 1994, y 1996 destinadas a garantizar elecciones legales y respetuosas de la voluntad popular. El nombre oficial de esta Constitución es Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Historia de la Constitución Mexicana, Constitución de 1947. 2007. Párrafo 15. <http://www.constitucion.gob.mx/index.php?idseccion=210>)

Vemos pues, el gran cambio social que introdujo esta Constitución en México, concretamente en su artículo 123, en el que se establece condiciones más justas para la clase trabajadora y que, por su importancia, trataremos con detalle más adelante.

Como explica De la Cueva (1964), en la Constitución Mexicana de 1917, el Derecho del Trabajo se eleva a la categoría de los derechos sociales protegidos por la Constitución, que deviene en un haz de garantías sociales que el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal.

La mayoría de autores coinciden en señalar que la Constitución mexicana de 1917, fue la primera en el mundo en incorporar un conjunto de normas de orden social y laboral, amplio y orgánico. Esta Constitución, representa la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano, y además, dio al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador. Igualmente liberó al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio, otorgándole la propiedad de la tierra como un derecho. Verdesoto Salgado (1951) citando al profesor Mario de la Cueva respecto a la influencia de la Constitución de 1917 y su artículo 123 en la historia del Derecho del Trabajo en México destaca que : “La idea de hacer del Derecho del Trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, son propias del Derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consignaron” (p.124)

1.2.2 El artículo 123, fuente del Derecho Constitucional del Trabajo

Después de varios días de debate acerca del contenido de la nueva Constitución, se consideró conveniente que se dictara, no un solo artículo referente a los derechos de los trabajadores, sino más bien una suerte de título que hiciera más explícita su situación. De esta manera se concibe el Título Sexto: “Del trabajo y la previsión social”, que con el artículo 123 se convierte en el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, y México pasa a la historia como el primer país que incorpora las garantías sociales a una Constitución.

El texto del artículo 123, aprobado el 23 de enero de 1917, se ha considerado fuente del Derecho Constitucional del Trabajo. Abarca un extenso contenido de garantías sociales y laborales, por este motivo creemos importante su transcripción:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los Derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán Derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se reformaran en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectivo.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda,

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego y azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia de la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establecen las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán Derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones

profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un Derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno,

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo,

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta probada de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta

responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes,

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos,
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga Derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra,
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún Derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de casación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados , en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva. (Constitución Política Mexicana de 1917. Artículo 123. Derecho Constitucional del Trabajo 1951. Luis Verdesoto Salgado)

Concordamos con la opinión de Verdesoto Salgado (1951), cuando menciona que el Art. 123 de la Constitución Mexicana constituye una admirable síntesis de las instituciones fundamentales que integran el Derecho del Trabajo: jornada máxima de trabajo reducida a ocho horas como jornada diurna: jornada nocturna de menor duración, salario mínimo, igualdad de salario sin tener en cuenta ni sexo ni nacionalidad; indemnizaciones por riesgos de trabajo; derecho de coalición y derecho de huelga; tribunales de conciliación y arbitraje; participación en las utilidades de las empresas; expresa protección al trabajo de las mujeres y de los menores; nulidad de ciertas cláusulas lesivas a los intereses de los trabajadores; derechos irrenunciables, entre otros antes mencionados. Dice además este autor con muy buen criterio, que el artículo 123 constituye la columna más firme sobre la cual se ha levantado, en México, el gigantesco edificio del Derecho del Trabajo, respaldado, naturalmente, por las normas constitucionales y por la legislación ordinaria.

Consideramos que la influencia ejercida por la Constitución mexicana fue de grandísima importancia, tanto, que su espíritu inspiró a toda América Latina y al mundo, logrando que muchos países, por ejemplo Ecuador, fueran introduciendo en su Constitución normas relativas a la protección de la clase obrera y trabajadora.

Antes de concluir este punto de nuestra investigación, debemos referirnos al artículo 27 de la Constitución mexicana de 1917, que instaura una protección fundamental a los campesinos mexicanos regulando de una manera equitativa el reparto de la tierra, permitiendo de esta manera que estos puedan contar con un medio de sustento económico que garantice su bienestar. Así, queda garantizada una de las principales inquietudes que dieron lugar a la histórica Revolución Mexicana y por ende reprimida la opresión marcada por los grandes terratenientes mexicanos.

1.3 La Carta Política de Weimar (Alemania 1919)

1.3.1 Antecedentes

Con frecuencia se considera la primera fuente, cronológicamente hablando, de derechos sociales. Sin embargo, hemos visto que se le adelanta en el tiempo la Constitución Mexicana. De cualquier manera, por la importancia que reviste para nuestro estudio y por el aporte al Constitucionalismo Social universal, nos referiremos a ella a continuación.

En la ciudad de Weimar, República Alemana, se proclamó la primera Constitución democrática de la historia de esa nación. Aprobada el día 11 de agosto de 1919, fue una Constitución producto de un difícil pacto entre varios partidos políticos. A raíz de la Primera Guerra Mundial, la derrota de los ejércitos alemanes condujo a la revolución de 1918, y esta a su vez, a la República, cuya inquietud fundamental, como manifiesta De Buen (1989), fue la de dictar una nueva Constitución que reflejara las tendencias de la social-democracia, movimiento revisionista dentro del marxismo, que impugnó algunos de sus postulados, como la dictadura del proletariado, el determinismo económico, la estatificación total de los medios de producción y el sistema de partido único. La revolución de noviembre de 1918 llevó al cambio desde la monarquía del Reich o Imperio Alemán, a una República pluralista, parlamentaria y democrática. La revolución comenzó como un alzamiento de marinos en Kiel; en pocos días abarcó toda Alemania y forzó la renuncia al poder del Káiser Guillermo II el 9 de noviembre de 1918. Los objetivos de los revolucionarios, guiados por ideales socialistas, fracasaron en enero de 1919 ante la oposición de los líderes del Partido Socialdemócrata Alemán. Éstos temían un caos revolucionario y posteriormente se esforzaron en reconciliar a los partidos burgueses y la élite afín al Káiser frente a las nuevas relaciones de poder. Adicionalmente acordaron una alianza con el Supremo Comando Militar alemán y

permitieron la sofocación violenta del llamado levantamiento Espartaquista. El desenlace formal de la revolución ocurrió el 11 de agosto de 1919 con la rúbrica de la nueva Constitución de la República de Weimar.

Junto a los derechos individuales, la carta proclamó derechos sociales como el de protección a la familia, la educación, sistema de seguros y el derecho al trabajo. Se considera que esta Constitución junto con la mexicana de Querétaro de 1917, fue de las primeras en incorporar derechos de los trabajadores. Estas constituciones son calificadas por varios tratadistas como las principales fuentes del Derecho Constitucional del Trabajo. La carta de Weimar instauró en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo, es decir, que las condiciones según las cuales prestaría sus servicios un trabajador, ya no se discutirían entre él y su patrón, sino que se sujetarían a las disposiciones de los contratos colectivos.

1.3.2 Principales normas de carácter laboral

Dentro de la Constitución de Weimar de 1919, las principales disposiciones en el orden laboral fueron establecidas dentro de la sección quinta denominada “Vida Económica”; por la importancia que estas tienen dentro del presente estudio se las transcribirá a continuación:

Artículo 151.- La organización de la vida económica debe responder a principios de justicia, con la aspiración de asegurar a todos una existencia digna del hombre.

Dentro de estos límites, se reconoce al individuo la libertad económica.

La coacción legal no es lícita sino para hacer efectivos los derechos amenazados o para servir exigencias imperiosas del bien público.

La libertad de comercio y la de industria quedan garantizadas conforme a las leyes del Imperio.

Artículo 152.- En las relaciones económicas regirá la libertad de contratación conforme a las leyes.

Artículo 155.- El reparto y utilización del suelo serán vigilados por el Estado en forma que se impida el abuso y se tienda a proporcionar a todo alemán una morada sana y a todas las familias alemanas, especialmente a las de numerosa prole, una morada y un patrimonio económico que responda a sus necesidades. En la regulación que se establezca respecto a patrimonios familiares, se prestará especial consideración a los ex combatientes.

La propiedad territorial cuya adquisición sea indispensable para satisfacer necesidades de alojamiento, fomento de la colonización interior y las roturaciones o desarrollo de la agricultura, podrá ser expropiada. Se suprimirán los fideicomisos. El cultivo y explotación de la tierra es un deber de su propietario para con la comunidad. El incremento de valor del suelo que se obtenga sin emplear trabajo o capital en el mismo, quedará a beneficio de la comunidad.

Todas las riquezas naturales y las fuerzas físicas económicamente utilizables quedan bajo la inspección del Estado. Las regalías de índole privada se traspasarán al Estado mediante medidas legislativas.

Artículo 156.- El Imperio puede, mediante ley, a reserva de indemnizar, y con aplicación por analogía de las disposiciones sobre expropiación, traer al dominio público las empresas económicas privadas susceptibles de socialización. También puede el Imperio, los Países o los Municipios interesarse en la administración de empresas económicas o sus federaciones, así como asegurarse en ellas por otro medio una influencia decisiva.

En caso de urgente necesidad, puede también el Imperio federar por medio de una ley empresas y asociaciones económicas, con el propósito de asegurar la colaboración de todos los elementos productores, interesar en la administración a patronos y obreros y regular la: producción, creación, distribución, consumo y tasa de precios, así como la importación y exportación de bienes con arreglo a principios socializadores de una economía colectiva.

Las cooperativas de producción y consumo y sus federaciones serán incorporadas, cuando lo deseen, a la economía colectiva, teniendo en cuenta su constitución y naturaleza particular.

Artículo 157.- El trabajo gozará de la protección especial del Imperio. Se establecerá en todo el Imperio un Derecho obrero uniforme,

Artículo 158.- El trabajo intelectual y la propiedad de los autores, inventores y artistas gozarán de la protección y tutela del Imperio.

Mediante acuerdos internacionales, se asegurará a las creaciones de la ciencia, el arte y la técnica alemanas el respeto y la protección en el extranjero.

Artículo 159.- En todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y de la vida económica deben ser garantizadas a todos los individuos. Todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad son nulos.

Artículo 160.- Quien a título de empleado u obrero se halle en situación de dependencia, tiene derecho al tiempo libre necesario para el ejercicio de sus derechos políticos y, mientras ella no cause grave perjuicio a la empresa, para el desempeño de cargos públicos no retribuidos. La ley determinará en qué medida ha de conservarse el derecho a salario o sueldo en tales casos.

Artículo 161.- Para atender a la conservación de la salud y de la capacidad para el trabajo, a la protección de la maternidad y a la previsión de las consecuencias económicas de la vejez, la enfermedad y las vicisitudes de la vida, el Imperio creará un amplio sistema de seguros, con el concurso efectivo de los interesados.

Artículo 162.- El Imperio luchará por obtener una reglamentación internacional de las relaciones jurídicas de los trabajadores, con objeto de asegurar a toda la clase obrera de la humanidad, un *mínimum* general de derechos sociales.

Artículo 163.- Todo alemán tiene el deber moral de emplear sus fuerzas intelectuales y físicas conforme lo exija el bien de la comunidad y sin perjuicio de su libertad personal.

A todo alemán debe proporcionársele la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo. Cuando no se le puedan ofrecer ocasiones adecuadas de trabajo, se atenderá a su necesario sustento. Leyes especiales del Imperio dictarán las disposiciones complementarias.

Artículo 164.- La clase media independiente agrícola, industrial y comercial será atendida por las leyes y la Administración, y se la defenderá de toda carga excesiva, evitando su desaparición.

Artículo 165.- Los obreros y empleados serán llamados a colaborar, al lado de los patronos y con igualdad de derechos, en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, así como en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas. Quedan reconocidas las agrupaciones de ambas clases y sus federaciones.

Para defensa de sus intereses sociales y económicos, tendrán los obreros y empleados representaciones legales en Consejos obreros de empresa (*Betriebsarbeiterräten*) así como en Consejos de obreros de distrito agrupados por regiones económicas, y en el Consejo obrero del Imperio (*Reichsarbeiterrat*).

Los Consejos obreros de distrito y el Consejo obrero del Imperio, unidos con las representaciones de los patronos y demás clases interesadas de la población, formarán

Consejos económicos de distrito y un Consejo económico del Imperio (*Reichswirtschaftsrat*), llamados a entender en todas las cuestiones de orden económico y a cooperar en la ejecución de las leyes socializadoras. Los Consejos económicos de distrito y del Imperio estarán constituidos en forma que se hallen representados en ellos todos los grupos profesionales importantes en proporción de su importancia económica y social.

Los proyectos de ley económicos y de Política social de interés fundamental deberán ser sometidos por el Gobierno del Imperio a informe del Consejo económico del mismo, antes de su presentación. El Consejo económico del Imperio podrá tener asimismo la iniciativa de tales proyectos de ley, los cuales, aunque el Gobierno no los haga suyos, habrá de presentarlos al Reichstag con indicación de su opinión. El Consejo económico podrá defender ante el Reichstag sus proyectos valiéndose de uno de sus miembros.

Podrán confiarse a los Consejos obreros y a los Consejos económicos facultades de control y de administración en las materias que les son propias.

Es de la competencia privativa del Imperio regular la organización y atribuciones de los Consejos obreros y de los Consejos económicos, así como sus relaciones con otras corporaciones sociales autónomas. (Constitución Alemana de Weimar de 1919. http://www.der.uva.es/constitucional/verdugo/Constitucion_Weimar.pdf)

Como podemos ver, la Constitución de Weimar de 1919, le atribuyó al Estado una serie de facultades económicas y sociales, como la administración directa de empresas; sin embargo, el grado de intervencionismo estatal es mucho menor al observado en la Constitución Mexicana. Asimismo, el catálogo de derechos de los obreros, es limitado si lo comparamos con el que consagra la carta de Querétaro. Según la opinión de Guerrón Ayala (2003), esta carta también incorporó un conjunto coherente de formulaciones laborales que, al igual que la mexicana respecto de los países americanos, tuvieron preponderante repercusión en los países europeos. Las más importantes disposiciones de tipo laboral que contenía esta Constitución, a criterio de Guillermo Cabanellas, citado por Guerrón Ayala eran: “El trabajo está colocado bajo la protección particular del Estado y este creará un Derecho Unitario del Trabajo; se propugnará una reglamentación internacional del trabajo; se reconoce la libertad de coalición y por ende el derecho de huelga; la inserción de los principios laborales como la libertad de trabajo, derecho y obligación de trabajar y, subsidios por paro forzoso” (p. 13)

Néstor de Buen (1989), considera que la disposición mas importante de la Constitución de Weimar fue, en materia de trabajo, el artículo 165 que, como vimos anteriormente estableció la intervención de obreros y empleados en la fijación, con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de unos y otros para asociarse y que sentó las bases para la constitución de los comités de empresa.

CAPÍTULO 2

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN ECUADOR

2.1 Breve referencia a la Teoría del Derecho Constitucional

De acuerdo con Schmitt, citado por Verdesoto Salgado (1951) en un sentido universal, la constitución de cualquier cosa es su estructura fundamental. En el caso del Estado, es decir, la unidad política de un pueblo, la Constitución define una ordenación política social que, según el mismo autor, debería ser dinámica; ya que si una Constitución se redujera a un estatus inmóvil dejaría de corresponderse con las necesidades reales en cada momento histórico. Como Ley Fundamental, la Constitución es la normativa básica, el marco al cual debe ceñirse la vida de los Estados. Jellinek, según la obra de Verdesoto Salgado (1951), considera que las Constituciones pueden clasificarse en rígidas y flexibles, según exista mayor o menor dificultad para poner en movimiento el aparato modificador de leyes. Naturalmente, una Carta Política no puede dejar de tener la rigidez suficiente para garantizar la permanencia de las conquistas alcanzadas por determinados sectores ciudadanos y permitir su consolidación.

En general, las Constituciones Políticas contienen una parte orgánica, que se refiere a la estructura del Estado y a la organización de su gobierno, y una parte dogmática en la que se consignan los principios de acción del Estado que se consideran fundamentales para la consecución de sus fines, es decir, el bienestar de los ciudadanos y la protección de los derechos humanos; comprendiendo no únicamente los derechos individuales sino también los colectivos. Esta distinción no implica que la Constitución no deba ser considerada un todo coherente y

uniforme, por el contrario, constituye una unidad que debe mantener su consistencia, particularmente en el momento de interpretar sus mandatos.

En la parte dogmática o doctrinaria es donde encontramos lo que conocemos como garantías constitucionales, es decir, los medios que el Estado utilizará eficazmente para alcanzar sus fines propios, y entre ellas, las garantías específicas del trabajo, que históricamente se han caracterizado en su mayoría por haber pertenecido en principio a las luchas reales de los trabajadores, para luego alcanzar definición teórica en las Constituciones escritas.

2.2 Antecedentes Históricos de la Constitución de Riobamba de 1830

El territorio de la antigua presidencia colonial de Quito, formó parte de la República de Colombia concebida por Bolívar; por esta razón uno de los primeros antecedentes Constitucionales en cuanto a las garantías del trabajo en nuestro país y anterior a la Constitución de 1830, constituye la siguiente disposición consagrada en la Constitución Política de Colombia de 1821 en el Título VIII correspondiente a las Disposiciones Generales:

“Artículo 178.- Ningún género de trabajo, de cultura, de industria o de comercio, será prohibido a los colombianos; excepto aquellos que ahora son necesarios para la subsistencia de la República, que se libertaran por el Congreso cuando lo juzgue oportuno y conveniente”. (Constitución Política de Colombia. 1821. Artículo 178)

La Constitución Gran Colombiana expedida el 29 de abril de 1830, posee un artículo de gran similitud con el anterior, en el Título XI, De los derechos civiles y de las garantías:

“Artículo 149.- Ningún género de trabajo, industria y comercio que no se oponga a las buenas costumbres, es prohibido a los colombianos, y todos podrán ejercer el que quieran, excepto aquellos que sean absolutamente indispensables para la subsistencia del Estado”. (Constitución Gran Colombiana. 1830. Artículo 149)

En estas dos normas puede observarse que la libertad de trabajo es la única garantía laboral reconocida en esa época, debido a los grandes abusos provenientes de los gobiernos de turno que utilizaban a las constituciones para su propio beneficio sin pensar que ellas deben crearse en beneficio de los ciudadanos como instrumentos de garantía y protección. Así, ciertas actividades quedan reservadas exclusivamente para que el Estado pueda beneficiarse de ellas. Además de lo consagrado en estos preceptos, no hay en estas Cartas, más principios relevantes para el Derecho del Trabajo.

2.2.1 La Constitución de Riobamba de 1830

El 13 de mayo de 1830, el Departamento del Sur –así se llamaba el territorio que hoy conforma al Ecuador- se declara independiente de la Gran Colombia. El General Juan José Flores uno de los líderes del movimiento separatista, fue quien realizó todos los preparativos para una Asamblea Constituyente que se instaló el día 14 de agosto de 1830, fecha en la que se reunieron treinta diputados diez por cada Departamento (Quito, Guayaquil y Cuenca) y en la que se nombra como primer presidente del Ecuador al General Flores.

Dentro de una crisis económica posterior a la independencia, se logró que se dicte la primera Constitución ecuatoriana la cual entró en vigencia el 23 de septiembre de 1830 y se asigna al nuevo Estado el nombre de República del Ecuador. Este nuevo Estado se confedera con los demás estados de Colombia, con el objetivo

de mantener la existencia de la Gran Nación fundada por Bolívar que poco tiempo después, se disuelve definitivamente.

La carta reconocía como ciudadanos a quienes reunieran ciertos requisitos, entre ellos el estado civil de casado, la propiedad de bienes raíces y no encontrarse en relación de subordinación laboral.

En cuanto a garantías laborales, esta Constitución consagra, al igual que las que mencionamos anteriormente, únicamente la libertad de trabajo, dentro del Título VIII, De los derechos civiles y garantías, en la parte final del artículo 62:

“Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por la ley. Todos pueden ejercer cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres”. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1830. Artículo 62)

2.3 Las garantías laborales introducidas en las Constituciones Ecuatorianas desde 1835 hasta 1938

En 1835, en Ambato, se expide una nueva Constitución que garantiza, al igual que la de 1830, la libertad de trabajo en su artículo 98. Los derechos de ciudadanía todavía se encuentran subordinados a los requisitos relativos al estado civil y la propiedad de bienes.

En 1843, entra en vigencia una nueva Constitución que en su artículo 96 consagra nuevamente la garantía de libertad de trabajo. La Constitución dictada en 1845 omite la norma que garantiza la libertad de trabajo, pero introduce el antecedente jurídico más importante respecto a la manumisión de los esclavos en su artículo 108:

“Artículo 108.- Nadie nace esclavo en la República, ni puede ser introducido en ella en tal condición sin quedar libre”. (Constitución de la República del Ecuador. 1845. Artículo 108)

Además esta Constitución establece en su artículo 119, que el Estado garantiza los establecimientos de monte de piedad y beneficencia, que tienen relevancia dentro de lo que es el Derecho Social.

En 1850 se expide otra Constitución, que reitera la garantía de abolición de la esclavitud, proscribire los trabajos forzados, incorpora nuevamente la libertad de trabajo e industria con excepción de las actividades que se opongan al orden público, la ley y las buenas costumbres y las que se prohíban por motivos de interés nacional.

Se incorporan, finalmente, en esta Carta Magna las nociones de seguridad y salubridad en las relaciones de trabajo en el artículo 116.

A continuación se establece, dentro de los requisitos para ser ciudadano, un requisito del todo excluyente para los trabajadores en relación de dependencia como veremos a continuación:

“Artículo 8.- Son ciudadanos del Ecuador los ecuatorianos que reúnan las cualidades siguientes:

2.-Tener una propiedad raíz valor libre de doscientos pesos, o ejercer una profesión o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente en calidad de doméstico o jornalero”. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1850. Artículo 8 numeral segundo)

En consecuencia, la ciudadanía no era sino un privilegio de los propietarios de bienes y de los profesionales ricos. El encontrarse en relación de dependencia implicaba la imposibilidad de ser considerado ciudadano ecuatoriano, con todas las restricciones de los derechos políticos que ello implicaba.

El proceso de manumisión de los esclavos se consuma el 18 de septiembre de 1852 con la expedición de la Ley sobre la manumisión de los esclavos. Esta ley destina fondos para que los esclavos sean adquiridos por el Estado y liberados, de esta forma no se atentaba contra la economía de los propietarios de esclavos.

Así termina la existencia legal y real del régimen de trabajo esclavista, que venía subsistiendo hasta muchos años después de la independencia.

La Constitución de 1852 contiene las mismas normas que las consagradas en los artículos 108 y 119 de la Constitución de 1845.

En 1861 entra en vigencia una nueva Constitución que elimina, como explica Guerrón Ayala (2003), varios de los requisitos para ser ciudadano, entre ellos, el de la capacidad económica y el que marginaba a las personas que laboraban en relación de dependencia; además se elimina el voto censitario (sufragio restringido y limitado a tener o poseer cierta cantidad de bienes) y se mantiene el requisito de capacidad económica para ser elegido.

En el Título correspondiente a las garantías sólo consta el artículo 103 que es similar al 108 de la Constitución de 1845 transcrito anteriormente. En cuanto a la libertad de trabajo o industria no existe ninguna norma al respecto.

En esta misma época se expide el Código Civil ecuatoriano, inspirado en el Código Civil chileno. Creemos importante hacer esta referencia ya que, dentro de este primer Código Civil ecuatoriano, el contrato de trabajo fue involucrado dentro del contrato civil de arrendamiento el que consiste en:

“El arrendamiento es un contrato en el que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o a prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado”. (Código Civil. 2005. Artículo 1856)

Las concepciones de esa época han sido desestimadas por el Derecho actual, que al no considerar a la persona humana como un bien, no puede admitir que se hable de arrendamiento de la fuerza de trabajo, ya que esta figura solo cabe respecto de las cosas.

En 1869 se expide una nueva Carta Constitucional que en materia de garantías, repite el enunciado sobre la extinción de la esclavitud, descrito en las constituciones anteriores, como las de 1845, 1850, 1852 y 1861. En el artículo 109 se incorpora una norma de gran novedad, puesto que hace referencia a la libertad de asociación:

“Artículo 109.- Los ecuatorianos tienen derecho de asociarse sin armas, con tal que respeten la religión, la moral y el orden público. Estas asociaciones estarán bajo la vigilancia del gobierno (...)”. (Constitución Política de la República del Ecuador 1869. Artículo 109)

El Doctor Telmo Andrade, citado por Verdesoto Salgado (1951), indica en su valioso trabajo sobre el “Derecho de Huelga en el Ecuador”, que esta disposición puede considerarse como un antecedente jurídico de inmenso valor en la historia ecuatoriana del Derecho de Coalición Obrera.

En 1878 se expide una nueva Constitución, dentro de la cual específicamente en la Sección III, “De las Garantías” en el artículo 17, encontramos ciertos aspectos referentes al trabajo como la libertad de industria, la abolición de la esclavitud, la

prohibición de los trabajos forzados; todos ellos ya consagrados en cartas anteriores, a los cuales se suma la garantía de libertad de reunión y asociación con fines lícitos.

En la Carta Fundamental de 1883 se reitera nuevamente la prohibición de la esclavitud y de los trabajos forzados, transformando en ley fundamental la necesidad de que medie un contrato de trabajo para obligar a artesanos y jornaleros. Nuevamente se garantiza la libertad de asociación con fines lícitos y la libertad de industria, con inclusión de aspectos de propiedad intelectual, ya que se hace referencia al derecho a la propiedad exclusiva de descubrimientos, inventos y obras literarias.

En 1897 se elabora una nueva Constitución Política que no contenía mayores diferencias en relación con las Constituciones anteriores. Se repiten los contenidos de los artículos 16, 18, 19 y 27 de la Constitución de 1883 en los artículos 21, 23, 24 y 18 respectivamente.

En el artículo 138 se ordenaba que los poderes públicos deban protección a la raza indígena, en orden a su mejoramiento en la vida social. Podemos apreciar tras revisar esta norma, que el indígena comenzó a ser objeto de preocupación constitucional, aspecto de gran importancia que fue terminando poco a poco con la explotación inmisericorde a la que estaba sometido por parte de sus amos.

En 1906 gracias a la ardua lucha del General Eloy Alfaro, se expide una nueva Constitución en la que se manifiesta el espíritu de la revolución liberal, que trataba por sobre todo, terminar con el poder abusivo que ejercía la iglesia sobre el gobierno. Por este motivo la Constitución de 1906 adopta una posición laica, el Estado dejó de auspiciar cualquier tipo de religión, pero por otro lado no la ataca ya que se consideraba a la religión como un fenómeno de la vida íntima y se resuelve en esta Carta Política garantizar la total libertad de cultos. Además, en

esta Constitución se derogó la prisión por deudas en el numeral quinto del artículo 26, pero existió una salvedad que dio paso a que siga con vida esta institución que decía “salvo los casos previstos por la ley”, y esos casos previstos por la ley eran, por ejemplo, la prisión por deudas civiles mantenida hasta el año de 1918 en el Código Procesal Civil.

“Solo en 1918 se extingue el apremio personal por deudas civiles y así se da el golpe final a la horrenda institución del concertaje, que gravitaba aun sobre la tragedia del trabajador indígena”. (Verdesoto Salgado. 1951. p. 160)

Como podemos apreciar, la Constitución de 1906 estableció los antecedentes jurídicos para la abolición del concertaje, que se consumó en el año de 1918. Institución injusta en la cual, los indígenas y negros eran sometidos y explotados ya que, al no poder cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que habían sido obligados a suscribir, ni a pagar las deudas acumuladas con su patrono, eran encarcelados, permitiéndoseles salir a trabajar durante el día, para que con el producto de su trabajo puedan pagar sus deudas; hecho que no ocurría con facilidad ya que debían seguir endeudándose para mantener a su familia.

El artículo 128 expresaba que:

“Los poderes públicos deben protección a la raza indígena, en orden a su mejoramiento, en la vida social; y tomaran especialmente las medidas más eficaces y conducentes para impedir los abusos del concertaje”. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1906. Artículo 128)

De la norma transcrita, se aprecia que existe cierta similitud con aquella consagrada en artículo 138 de la Constitución de 1897, pero al mismo tiempo existe una radical diferencia, ya que en ella se contemplan medidas para impedir los abusos del concertaje.

Otras garantías consagradas en esta Constitución son:

Numeral 12. La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

Numeral 17.- La libertad de reunión y asociación sin armas, para objetos no prohibidos por la ley. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1906. Artículo 26 numerales 12 y 17)

Según relata Verdesoto Salgado (1951), en el año de 1916 se dicta un Decreto legislativo en el que se incorporaron a nuestras instituciones jurídicas normas con alto contenido social. Estas normas constituyeron el antecedente de nuevas leyes que habían de expedirse en los años siguientes. Algunas fabricas de esa época, como las textiles, estaban laborando en muchos puntos del país y contaban con obreros que necesitaban regulaciones jurídicas expresas, por lo que respondiendo a esas exigencias sociales se establecieron garantías a favor de todo jornalero, obrero, dependiente de tienda, oficina, establecimiento industrial y, en general todo empleado sea de la naturaleza que fuere, las mismas que son las siguientes:

Jornada máxima de trabajo de ocho horas al día, y seis días semanales de trabajo; descanso obligatorio los domingos y días festivos; irrenunciabilidad de los derechos antes expuestos; pago de salario adicional en caso de trabajo

suplementario; tramite sumario para la resolución de los juicios de trabajo, cuya sustanciación se la encargaba a los comisarios de policía y a los tenientes políticos parroquiales; anticipación de treinta días a la cesación de trabajo.

El día 20 de octubre de 1918 mediante Decreto Legislativo se reforma el Código de Procedimiento Civil, derogando, como ya lo indicamos, el apremio personal por deudas civiles, con lo cual se extingue el ultimo soporte jurídico del concertaje, institución inhumana que implicaba un compromiso de prestación de servicios a tiempo indefinido, transmisibilidad de esta obligación de padres a hijos, por lo cual los indios estaban ligados a la a tierra y al patrón durante un lapso indeterminado de tiempo, teniendo que soportar todos los abusos e injusticias posibles por parte de su patrón.

En el año de 1921 se expide un nuevo Decreto legislativo, determinando indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el año de 1925 asume la Presidencia Provisional de la República, por medio de una dictadura, el Doctor Isidro Ayora. Durante este período presidencial se expiden varias leyes que luego de algunos años, con ciertas modificaciones, habrían de convertirse en el Código del Trabajo de 1938. Por su importancia listaremos a continuación dichas leyes:

1. La Ley de Contrato Individual de Trabajo.
2. Ley de Desahucio.
3. Ley de Accidentes de Trabajo.
4. Ley de Protección de Mujeres y Niños
5. Ley de Jornada Máxima de Trabajo.

2.3.1 La Constitución Política de 1929

En el año de 1929 se expidió una nueva Constitución que marca el punto de partida del Derecho Constitucional del Trabajo Ecuatoriano y de la llamada Corriente del Constitucionalismo Social en nuestro país, debido al extenso contenido de normas sociales introducidas dentro de esta Carta Magna. Por primera vez se consagran derechos fundamentales del trabajo con rango de garantías constitucionales.

Dentro del Título XIII acerca “De las garantías fundamentales” Artículo 151, numeral 18, se garantiza la protección del trabajo y su libertad, la necesidad de un acuerdo de voluntades previo al trabajo de artesanos y jornaleros y la protección especial al obrero y al campesino. También se prevé la necesidad de que la ley regule la jornada máxima de trabajo y los salarios mínimos, las condiciones de seguridad y salubridad en las instalaciones industriales, la inembargabilidad de las remuneraciones así como el descanso semanal y la seguridad social. Se garantizan, a continuación las indemnizaciones por accidentes de trabajo y la regulación y control del trabajo de las mujeres y los niños.

Se recoge nuevamente la libertad de asociación lícita y, específicamente la de agremiación tanto de patronos como empleados. Se prevé por primera vez la creación de tribunales de mediación y arbitraje para la solución de los conflictos del trabajo.

También hacen referencia al trabajo los numerales 2 y 4 del mismo artículo:

2.- La Igualdad ante la Ley. No habrá en el Ecuador esclavitud ni apremio personal a título de servidumbre o concertaje.

4.- La libertad y seguridad personales. Prohíbese el reclutamiento que no se haga de acuerdo con las leyes militares, así como la prisión por deudas provenientes de

obligaciones meramente civiles. (Constitución de la República del Ecuador. 1929. Artículo 151 numerales 2 y 4)

Además de estas disposiciones consagradas en la parte dogmática de la Constitución de 1929, encontramos, en su parte orgánica normas de carácter laboral, relacionadas con la intervención de los trabajadores en la vida política.

En el artículo 167, se establecía que los poderes públicos debían asumir la protección de los trabajadores indígenas, en orden a su mejoramiento en la vida social, muy especialmente en lo relativo a su educación y condición económica.

Es importante destacar el hecho de que por primera vez una Constitución hable del compromiso del Estado para asegurar a los trabajadores un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. (Artículo 151 numeral 18 inciso tercero)

Larrea Holguín (1998), al analizar la Constitución de 1929, afirma que por primera vez se puso atención a los derechos sociales en la Constitución, pues anteriormente solo se encuentran algunos balbuceos del Derecho Social en leyes secundarias aisladas. Es mérito de la Constitución de 1929 desarrollar ampliamente el Derecho Social y darle categoría de Ley Suprema.

En 1929 se da el primer paso hacia un nuevo periodo en las Constituciones Ecuatorianas ya que estas dejan de ser elementos de legitimación del poder de los gobiernos de turno para convertirse en verdaderos instrumentos de garantía y protección de los ciudadanos, es decir dejaron de ser Constituciones meramente políticas, para transformarse en Constituciones sociales. La Constitución política que antes se preocupaba solamente de la forma de gobierno, de la forma de Estado y de las garantías individuales, pasó a regular el problema de las garantías sociales, dedicando además, numerosas disposiciones al trabajo.

2.3.2 La Constitución de 1938

El 2 de diciembre de 1938 entra en vigencia una nueva Constitución. Dentro del Título XIV, “De las garantías fundamentales”, esta Constitución contenía en su artículo 159 numeral 18, las mismas normas consagradas en el artículo 151 numeral 18 de la Constitución de 1929. Las innovaciones en esta Constitución de 1938 son las siguientes:

Artículo 159.- El Estado reconoce y garantiza principalmente los siguientes Derechos:

Numeral 21.- El Estado facilitará los medios necesarios para la enseñanza a las clases que económica lo necesitaren, en especial a los hijos de obreros y campesinos.

Numeral 22.- La asistencia, higiene y salubridad públicas, especialmente en lo que respecta a los trabajadores, obreros y campesinos, en cuyo mejoramiento y beneficio procurará el Estado, directamente o por medio de empresa, la construcción de casas baratas.

Numeral 31.- El Derecho de los empleados y obreros al seguro social, en los términos establecidos en la Ley. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1938. Artículo 159 numerales 21, 22 y 31)

En esta Constitución se establece además en el numeral 18 inciso quinto, que en los casos de salario mínimo, los aportes serán pagados exclusivamente por el patrono.

En la Constitución de 1938, como indican varios autores, existen fundamentalmente dos innovaciones: en primer lugar al trabajo en sus diversas formas se lo considera como una obligación social, “todos los ecuatorianos tienen

deber de poner sus energías al servicio de la comunidad”, y en segundo lugar, el Estado se propone proteger especialmente la organización de los sindicatos.

2.4 El Código del Trabajo de 1938

En el régimen de facto del General Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto de 1938 se expide el Código del Trabajo Ecuatoriano. Para que esto fuera posible se nombró una comisión de jurisconsultos conocedores de las innovaciones del Derecho del Trabajo, para que elaboraran un proyecto de Código del Trabajo. En este código se regula por primera vez la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales, manteniéndose sin reformas hasta 1970; reglamentándose de manera diferenciada el llamado comité de empresa, cuya organización no difería de la que tenemos actualmente en vigencia. El Departamento Jurídico del Ministerio de Previsión Social preparó una codificación de las leyes del trabajo que se encontraban en vigencia como son las siguientes:

1. Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo (1927); con reformas introducidas en 1938.
2. Disposiciones relativas a los contratos celebrados con nacionales que van a prestar sus servicios fuera del país.
3. La Ley de Desahucio de Trabajo, de 1928, con varias reformas introducidas por siete Decretos Supremos, en diferentes fechas.
4. Ley de Protección de Salarios y Sueldos, de 1938.
5. Ley de Salarios para los Trabajadores Textiles, de 1936, con varias reformas introducidas por cuatro Decretos Supremos expedidos en diferentes fechas.

6. Decretos relativos al Salario Mínimo y al aumento de Sueldos y Salarios de los empleados privados y obreros; en número de cinco, correspondientes a diferentes años; siendo el primero de 1936.
7. Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de descanso semanal de 1936, con reformas introducidas por Decreto del mismo año.
8. Ley sobre media jornada de descanso semanal de 1934, con tres reformas y adiciones, introducidas en varias fechas.
9. Ley sobre trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad, de 1928.
10. Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, de 1927, con reformas y adiciones introducidas en 1936 y en 1937.
11. Ley sobre Responsabilidad por Accidentes del Trabajo, de 1927.
12. Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo, de 1936, con reformas y adiciones introducidas por cuatro Decretos Supremos.
13. Ley sobre Jubilación de Empleados y Obreros que han trabajado en Empresas particulares, nacionales extranjeras de 1938.
14. Ley de Huelgas de 1936.
15. Ley del Control del Trabajo y la Desocupación de 1937
16. Ley que establece la obligación de todo propietario, usufructuario, etc., De presentar un informe acerca del número de colonos u obreros, de 1935.
17. Ley Orgánica del Trabajo de 1936.

El proyecto de Código se convirtió en Ley de la República el 5 de agosto de 1938 y se publicó en el Registro Oficial el 17 de noviembre de 1938. La demora en la publicación se debió a una disposición de la Asamblea Constituyente reunida en Quito el 10 de agosto de 1938 en la que se establecía que los Decretos no promulgados en el Registro Oficial hasta el nueve de agosto debían ser revisados por esta Asamblea.

Los detractores de este nuevo Código afirmaban que era una copia de la Ley Federal del Trabajo, pero como manifiesta Verdesoto Salgado (1951) este Código no era una copia de dicha Ley como afirmaban, con poca buena fe y con bastante desconocimiento de la legislación extranjera sus impugnadores; sino que éste consistía en una recopilación sistematizada de las instituciones que tenían vida propia en las relaciones jurídicas de los ecuatorianos. Era verdad que ciertas conclusiones de carácter científico y, por consiguiente, de valor universal, habían sido tomadas casi textualmente. Tal es el caso del cuadro valorativo de la disminución de capacidad para el trabajo y la lista de enfermedades profesionales. Pero como dice el autor antes mencionado se trataban de tablas estandarizadas, de valor objetivo. México y todos los países civilizados de la tierra, han adoptado una legislación similar, porque las instituciones jurídicas de carácter social han alcanzado sentido universal y han dejado de ser propiedad privada de ciertos países.

2.5 La Constitución Política de 1945 y su artículo 148

El 6 de marzo de 1945 fue promulgada una nueva Carta Constitucional. Dentro de la Sección Quinta “Del trabajo y la previsión Social”, traza un cuadro completo del Derecho Constitucional del Trabajo. Este cuadro se encontraba establecido en

el artículo 148, el mismo que transcribiremos y comentaremos a continuación debido a su gran importancia:

“Artículo 148.- El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

El Estado utilizará los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella”.

Según esta Carta Política, el trabajo no es únicamente un derecho, sino también un deber social; es decir, se reconoce la función social del trabajo como medio para el desarrollo de la nación.

“La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico y sistemático. Las normas fundamentales que regulan al trabajo en el Ecuador son las siguientes:

a) Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los caso expresamente determinados en la ley”.

Se vuelve a consagrar la prohibición de los trabajos forzados y la necesidad de contrato previo.

“b) El cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la ley establezca”.

Se trata de una norma reiterativa ya que por regla general los contratos son ley para las partes y deben cumplirse de nueva fe, pero consideramos que el legislador creyó necesario referirse específicamente a los contratos de trabajo, en virtud de los principios sociales de protección al trabajador.

“c) Los contratos colectivos están especialmente protegidos”.

Es natural que los contratos colectivos gocen de protección especial, ya que constituyen el marco dentro del cual deben desarrollarse las relaciones obrero patronales en el futuro y vinculan a todos los trabajadores que en lo sucesivo pasen a formar parte de una empresa.

“d) Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador”.

Se trata del principio protector de irrenunciabilidad de derechos.

“e) Todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares, la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”.

El Estado debe garantizar una remuneración que permita una existencia decorosa y dicha remuneración es inembargable, con la única excepción de las pensiones alimenticias, que se destinan a quien se considera más desprotegido que el trabajador.

“f) El Estado tenderá a establecer el salario familiar, utilizando de preferencia el sistema de subsidios infantiles”.

Como podemos ver, el Estado no solamente debe proteger al trabajador, sino también a quienes dependen económicamente de él.

“g) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión”.

Resaltamos aquí la consagración, por primera vez, de una garantía que coincide con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que proclama la igualdad entre todos los individuos de la especie humana.

“h) El estipendio del trabajador está protegido de toda disminución descuento no autorizado por la ley, y no puede ser pagado en especie, ni con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes”.

Nuevamente se protege la situación de inferioridad económica del trabajador, asegurando que el salario llegue a sus manos íntegro y en moneda de curso legal, así como en períodos razonables de tiempo que no pueden exceder de un mes.

i) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso de la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley. La jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo y en ella no podrá emplearse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete.

j) Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas interrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas, como los días de descanso semanal y los de fiesta fijados por la ley, serán retribuidos.

Estos dos literales regulan el derecho al descanso que tienen todos los trabajadores, tanto a través de la limitación de la jornada de trabajo, como el

descanso obligatorio en fines de semana y vacaciones anuales, con derecho a remuneración.

“k) Se reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para los fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos”.

Este precepto garantiza la libertad sindical y la de asociación de los patronos.

“l) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio”.

La huelga se reconoce como un derecho de los trabajadores, así como el paro por parte de los patronos, pero sujetándose a las restricciones legales del caso.

“m) Se prohíbe el despido sin justa causa. La violación de este precepto será sancionada con las indemnizaciones fijadas en la ley. La privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo”.

Se incorpora la figura del despido intempestivo, que acarrea sanciones para el patrono y se regula la privación del huasipungo, subsistente en la época.

“n) Es obligación del patrono, en las industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, establecer el aprendizaje en la forma que fije la ley”.

La obligación de proporcionar capacitación a los trabajadores se consagra en este precepto, el mismo que consideramos de importancia esencial para el desarrollo económico e intelectual de los trabajadores, el cual se encamina hacia el desarrollo global de la comunidad.

ñ) Protégese especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se le puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. La ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquella gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo. Mientras dura la lactancia, se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo.

Este literal regula los derechos de la mujer gestante, los períodos obligatorios de descanso y los permisos de lactancia.

“o) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;

p) Prohíbese la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos”.

Los literales anteriores regulan, mediante prohibiciones, el trabajo de los menores de edad hasta los catorce años, así como veta la consignación de menores para el servicio doméstico, práctica bastante común en épocas pasadas, que subsiste hasta hoy en casos aislados.

“q) Se regularán la higiene y la seguridad en el trabajo, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;

r) Las instituciones del Estado propenderán al desarrollo de los preceptos técnicos de la higiene industrial y del trabajo, para asegurar la protección de riesgos”.

Estos principios se relacionan con las condiciones mínimas de los lugares de trabajo, para que quede asegurada la salud de los trabajadores, así como para prevenir riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades.

“s) Los trabajadores serán participes en las utilidades de las empresas, en la forma y proporción que fije la ley”.

Aunque se reconoce por primera vez el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, no se garantiza una proporción específica con rango constitucional.

“t) La ley fijará las bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo y los requisitos para la jubilación, a la que tienen derecho los trabajadores”.

Estas son medidas de seguridad social que actualmente se encuentran reguladas dentro de las prestaciones del IESS.

“u) El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indios, será objeto de regulaciones especiales, de manera preferente en lo relativo a jornada de trabajo. También se reglamentaran las demás modalidades de trabajo, especialmente el minero, el doméstico y el realizado a domicilio”.

Este literal protege de manera especial al campesinado, la actividad minera, el servicio doméstico y los servicios a domicilio. Es decir, prevé la necesidad de crear normativa especialmente protectora además de la existente para regular actividades laborales ordinarias.

“v) Las cantidades que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios”.

En el literal transcrito, se establece la preferencia de los créditos que se deben por concepto de remuneraciones y pensiones relacionadas con lo laboral.

“x) La persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectuó por intermediario”.

Este precepto, a diferencia de la regulación que se realizaría posteriormente, no prescribe la solidaridad del beneficiario del trabajo, sino del cumplimiento de las leyes sociales, aunque interpretando extensivamente esta expresión podríamos entender que entre las leyes de protección social se encuentra el pago de la justa remuneración.

“y) Los conflictos colectivos del trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador”.

Este literal da continuidad al establecimiento de los tribunales de conciliación y arbitraje que creó la Constitución anterior.

“z) La inspección del trabajo urbano y rural asegurará el cumplimiento de la legislación del trabajo”. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1945. Artículo 148 numerales a-z)

Este último numeral hace referencia a las obligaciones de los inspectores del trabajo, que vienen a ser garantes del cumplimiento de la legislación laboral tanto en el área urbana como rural.

A continuación, el Artículo 149 regula todo lo relativo a la seguridad social, teniendo como institución principal al seguro social, que tiene como fin proteger al asegurado y a su familia en casos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, viudez, orfandad, desocupación y demás contingencias de la vida y que se extenderá al mayor número posible de habitantes del país. Se sostendrá con el aporte equitativo del Estado, de los patronos y de los mismos asegurados. Se garantiza en el mismo artículo la salubridad pública, la asistencia pública, y la edificación de viviendas higiénicas y baratas para trabajadores. El derecho contenido en esta norma constitucional es considerado como irrenunciable, inclusive para los empleados públicos. En el caso de riesgos del trabajo, el seguro es obligatorio y corre por cuenta del patrono bajo la fiscalización del Estado.

Según el Artículo 151 el Ecuador debe cooperar con reglamentación internacional del trabajo y de la previsión y asistencia sociales. Considera incorporados a la legislación nacional los acuerdos y convenciones internacionales suscritos y ratificados.

En el análisis de esta Constitución, destacaremos la reiteración de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que en la doctrina del Derecho Laboral se considera un principio básico y de carácter propio del Derecho del Trabajo. Se trata de una limitación de orden público, orientada a proteger al

trabajador. La parte orgánica dispone que en el Congreso unicameral se hallen presentes, en calidad de diputados funcionales, cuatro representantes de los trabajadores, dos por los campesinos y dos por las organizaciones de indios.

Otras disposiciones dotadas de una importante connotación social son las siguientes:

Artículo 95.- Para la defensa de las comunidades indígenas y de los trabajadores que no dispusieron de medios económicos, se establecen procuradores pagados por el Estado y nombrados por las respectivas Cortes Superiores, previa terna de las correspondientes organizaciones, conforme lo determine la ley. (Constitución Política del Ecuador. 1945. Artículo 95)

Esta norma constitucional establece el derecho a la defensa pública, el cual no tiene eficacia práctica hasta la actualidad como lo comprobaremos más adelante.

El Artículo 143 inciso 11, garantiza la estabilidad de los trabajadores de la enseñanza en todos sus grados. El inciso 13, obliga a incluir en el presupuesto del Estado una partida destinada a becas para hijos de obreros, de artesanos y de campesinos.

2.6 Evolución de las Constituciones Ecuatorianas desde 1946 hasta la vigente de 1998

El 31 de diciembre de 1946, se promulga una nueva Constitución. Esta fue de gran importancia para el país ya que brindó, según varios tratadistas, equilibrio, paz política y aportó al progreso nacional que vivió la patria en esa época, por estos motivos tuvo una vigencia de veinte años, la más amplia hasta entonces.

En lo referente al ámbito laboral, podemos encontrar disposiciones que se refieren al trabajo como una obligación, al derecho a una existencia decorosa, la obligatoriedad del contrato de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la fijación del salario mínimo, inembargabilidad de las remuneraciones, límite de la jornada de trabajo a ocho horas y derecho a descanso en fines de semana y feriados, así como a vacaciones remuneradas. Se garantiza el derecho a sindicalizarse pero se prohíbe que se imponga como obligación. Reconoce la huelga y el paro con arreglo a la ley, la protección especial de los contratos colectivos, la protección especial de la mujer gestante, los períodos de descanso remunerado y de lactancia. Se reitera el contenido de la Constitución anterior en cuanto a las prohibiciones de trabajo de los menores de edad. Se insiste en la obligación del patrono de proporcionar capacitación a los trabajadores.

Continúan estableciéndose los tribunales de conciliación y arbitraje para la rápida resolución de conflictos del trabajo y el derecho a la salubridad en los locales de trabajo. Se regula la participación de los empleados en las utilidades de la empresa, esta vez estableciendo el monto del 5% como mínimo.

Vuelve a catalogarse lo adeudado por salarios y otras pensiones, como crédito privilegiado, preferente por encima de los otros. También se repite la regulación de una protección especial al campesinado y la privación del huasipungo como equivalente al despido intempestivo.

En el artículo 174 literal a) de esta Constitución, se sitúa entre los deberes del Estado, el procurar trabajo a los desocupados. El artículo 42 establece que debe existir un senador funcional por los trabajadores de la sierra y otro por los trabajadores del litoral.

El artículo 187 numeral 10, se garantiza la libertad de trabajo, comercio e industria.

En esta nueva Constitución se reforma de manera positiva la garantía concerniente a la madre trabajadora, en lo que respecta a la remuneración durante las tres semanas anteriores y las tres semanas posteriores al parto, reconociéndole el pago del ciento por ciento en ese período. En la Constitución de 1945 se remitía a la ley, para fijar el pago del setenta y cinco por ciento de sueldo o salario, durante el lapso antes indicado.

En la norma contenida en el literal n) del artículo 185, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades que generen las empresas, pertenezcan o no a al comité de empresa, lo que difiere de la Constitución de 1945 y los decretos de 391 de 1948 y 1938 de 1944, normas en las que se establecía que los trabajadores tenían derechos sobre las utilidades que generen las empresas pero sólo si pertenecían a un Comité de Empresa.

Esta Carta Magna, pese a al escaso tiempo transcurrido desde 1945, introduce importantes elementos relativos al trabajo, como son: el deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados, el establecimiento de salarios mínimos por ramas del trabajo, prohibición de los empleados públicos para formar sindicatos, la consideración de que nadie puede ser obligado a sindicalizarse, la prohibición a los empleados de empresas e instituciones del servicio público de declararse en huelga, sino en base de una reglamentación especial, se fija un porcentaje mínimo del 5% de utilidades que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas.

2.6.1 La Constitución de 1967

En 1967 se expide una nueva Constitución. En ella se establecieron las siguientes garantías sociales y laborales:

Artículo 25.- Igualdad.

No se hará discriminación alguna basada en motivos tales como raza, sexo, filiación, idioma, religión, opinión política, posición económica o social. No se concederá prerrogativa alguna ni se impondrá obligaciones que hagan a unas personas de mejor o peor condición que otras. No hay dignidades ni empleos hereditarios, privilegios ni fueros personales. La honradez, la capacidad y otros méritos serán los únicos fundamentos de valoración personal.

Artículo 28.- Derechos garantizados.

Sin perjuicio de otros derechos que se deriven de la naturaleza de la persona, el Estado le garantiza:

1. El derecho a la vida y a los medios necesarios para una existencia digna;
13. El derecho de los autores nacionales y extranjeros sobre sus creaciones literarias artísticas y científicas; la ley regulará el ejercicio de tal derecho, conciliándolo con la función social inherente a la creación cultural;
14. El desempeño de oficios y profesiones, de la agricultura, el comercio y la industria, con arreglo a la ley;
15. El derecho a demandar el amparo jurisdiccional contra cualquier violación de las garantías constitucionales, sin perjuicio del deber que incumbe al Poder Público de velar por la observancia de la Constitución y las leyes;
17. La libertad de reunión y asociación, sin armas, para fines no prohibidos por la ley;
18. La libertad y seguridad personales. En consecuencia:
 - a) Es nula la estipulación que someta una persona a otra de manera absoluta e indefinida;
 - b) Excepto el caso de alimentos forzosos, no habrá prisión por deudas, costas, honorarios, impuestos, multas ni otras obligaciones de carácter civil;

Artículo 31. - Promoción económica de la familia.

El Estado procurará asegurar a la familia condiciones morales, culturales y económicas que favorezcan la consecución de sus fines y le permitan disfrutar de una vivienda digna.

Establécese el patrimonio familiar inalienable e inembargable, cuya cuantía y condiciones serán reguladas por la ley.

Artículo 51. - Reforma agraria.

El Estado tiene el deber de corregir los defectos de la estructura agraria, a fin de lograr la justa distribución de la tierra, la más eficaz utilización del suelo, la expansión de la economía nacional y el mejoramiento de nivel de vida del campesino. Con tal objeto promoverá y ejecutará planes de reforma agraria; estos conciliarán los intereses de la justicia social y el desarrollo económico del país, y eliminarán las formas precarias de tenencia de la tierra. . (Constitución Política de la República del Ecuador.1967. Artículos 25, 28, 31 y 51)

En el artículo 61 encontramos un precepto esencial: el trabajo es el medio para que el individuo y su familia puedan subsistir dignamente:

Artículo 61.- Derecho al trabajo.

El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente. Prevendrá la desocupación, a fin de asegurar tal derecho.

A nadie se le exigirá trabajos gratuitos ni remunerados que no sean dispuestos por la ley. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1967. Artículo 61)

El derecho al trabajo, que no había sido proclamado por Cartas anteriores, debe entenderse como el deber del Estado de propiciar las condiciones para que los ciudadanos puedan trabajar libremente y que esta ocupación les permita llevar una vida decorosa, lo cual a nuestro criterio se encuentra mejor expresado en la Constitución de 1945 aunque aún no se hablaba de un derecho al trabajo como tal.

Artículo 62. - Obligatoriedad del trabajo.

El trabajo, que tiene función social, dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad, consultadas las condiciones de edad, sexo y salud. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1967. Artículo 62)

Destacamos aquí la mención de la función social del trabajo, que enfatiza la evolución hacia un Derecho Social que no considera a la persona como un ser aislado sino esencialmente gregario, que debe lograr sus propias finalidades y también beneficiar a la comunidad. Por tanto el Estado debe intervenir en todas las relaciones de trabajo para asegurar el cumplimiento de dicha función social.

Artículo 63. - Libertad de empresa y su garantía.

El Estado garantiza la empresa en cuanto comunidad de trabajo, en la que los elementos de orden instrumental estén subordinados a los de categoría humana, y todos ellos al bien común.

Se fomentará la organización social de la empresa, sin menoscabo de la autoridad ni de la unidad de dirección.

El Artículo 64 regula las garantías laborales, recogiendo, en lo principal, las que consagraba la Constitución anterior:

El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, se respete la dignidad, de estos y se promueva su responsabilidad.

La ley regulará lo relativo a trabajo, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados en la ley;
2. Los derechos del trabajador son irrenunciables: será nula toda estipulación en contrario, y las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación del trabajo

Es necesario insertar en este punto un comentario acerca del numeral que antecede: antes de 1967 la prescripción de los derechos de los trabajadores se comenzaba a contar desde que la obligación se hizo exigible; como vemos a partir de este momento la prescripción se cuenta desde la terminación de la relación laboral, y este principio se mantuvo incluso cuando dejara de estar vigente la Constitución a la que hacemos referencia, pues se encuentra incorporado al Código del Trabajo.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;

En este numeral encontramos incorporado el principio *in dubio pro operario*, de acuerdo con el cual, de presentarse varias interpretaciones posibles respecto de un precepto legal, el juez debe adoptar la interpretación que sea más favorable al trabajador.

4. A trabajo igual corresponderá remuneración igual, sin distinción de raza, sexo, edad, nacionalidad o religión; para los efectos del pago, se tendrán en cuenta la especialización y práctica en el trabajo;

5. El salario será vital y familiar: comprenderá una remuneración suficiente para las necesidades fundamentales de alimentación, vestido, vivienda y cultura, tanto del trabajador como de las personas a su cargo. La retribución corresponderá a la capacidad, y esfuerzo y necesidades del trabajador. En el grado y modo compatibles con el bien común, la ley fijará los salarios mínimo y familiar;

6. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias, y se satisfará con moneda de curso legal, y no con vales, fichas y otros medios semejantes. Los pagos no se harán por períodos que excedan de un mes ni podrán ser disminuidos ni descontados sino con arreglo a la ley;

7. Lo que el patrono debe al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios, en la cuantía y condiciones que establezca la ley;

8. Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas en el porcentaje legal, que no podrá ser menor del diez por ciento; la ley regulará el reparto;

9. La ley fijará la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y en días de fiesta y las vacaciones anuales; descanso y vacaciones serán pagados, y el trabajador podrá disfrutarlos libremente;

10. Se garantizan el derecho y la libertad sindicales de trabajadores y empleadores, conforme a las normas legales y sin necesidad de autorización previa;

11. Se protegerá especialmente la contratación colectiva;

12. Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, reglamentados en su ejercicio;

13. Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados por representantes de empleadores y trabajadores, bajo la presidencia de un funcionario público;

14. Los conflictos individuales del trabajo se tratarán en juicio oral, en la forma que determine la ley;

15. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de labor que no presenten peligro para su vida o salud, y a indemnizarles por los riesgos del trabajo que sobrevengan con ocasión o por consecuencia de su actividad.

La ley regulará las condiciones en que el trabajador rehabilitado después de un accidente o enfermedad profesional, deberá ser admitido nuevamente a su trabajo;

16. La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso anterior y posterior al parto, que fije la ley, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, en la jornada de trabajo, del tiempo necesario para lactar a su hijo;

17. Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores de hasta dieciocho años;

18. La ley protegerá especialmente el trabajo agrícola y la seguridad del campesino, y regulará lo relativo a la defensa y promoción del artesanado, como también las demás modalidades especiales del trabajo;

19. No podrá expedirse ley alguna que disminuya los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores en la legislación actual. (Constitución Política de la República del Ecuador.1967. Artículos 63 y 64)

Vale la pena destacar que la Constitución de 1967 contempla una garantía que no había sido observada por la Carta anteriormente vigente, correspondiente al numeral 19, de gran importancia e interés para los trabajadores, pues consagra el llamado principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

En el Artículo 65 encontramos las regulaciones sobre seguridad social contra los riesgos de desocupación, invalidez, enfermedad, vejez, muerte, maternidad y otras eventualidades. La aplicación del Seguro Social se hace mediante instituciones autónomas con personería jurídica propia; en sus organismos dirigentes tendrán representación el Estado, los empleadores y los asegurados.

El Artículo 67 garantiza la contribución del Estado a la promoción de los diversos sectores populares, sobre todo, del campesino, en lo moral, intelectual, económico y social; a la estimulación de los programas de vivienda; y la extirpación del alcoholismo y la toxicomanía, impulsando el mejoramiento de la salud.

El Artículo 68 se refiere a la asistencia social, obligándose el Estado a proveer medios de subsistencia a quienes no estén en condiciones de adquirirlos por su trabajo. La asistencia social procurará al asistido una vida compatible con la dignidad humana y tendente a capacitarlo para valerse a sí mismo.

Se contempla, en el Artículo 119, la inclusión de dos representantes del sector agrícola y cuatro del sector laboral en la integración del senado, que funcionaba hasta entonces.

Vemos pues, la importancia de la Constitución de 1967 dentro de la llamada corriente del Constitucionalismo Social, aportando normas de contenido laboral como:

La punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley, las acciones para reclamaciones derivadas del trabajo que prescriben en el plazo fijado por la ley, contando desde la fecha de terminación del

trabajo; se ratifica que las vacaciones anuales son pagadas, se incrementa al 10% el porcentaje de pago de las utilidades de los trabajadores; y se establece la oralidad en los juicios referentes a los conflictos individuales del trabajo.

2.6.2 La Constitución de 1978

La décimo octava Constitución Ecuatoriana se aprueba el 15 de enero de 1978. Esta entra en vigor el 10 de agosto de 1979, fecha en que asume la presidencia el Abogado Jaime Roldós Aguilera. La Carta Política de 1978, con algunas reformas, rige los períodos Constitucionales de la República hasta 1998. En este año la Convención reunida en la ciudad de Riobamba, presidida por Luis Mejía Montesdeoca, aprueba el 5 de junio la décima novena Constitución, la que entra en vigor con la posesión del Presidente Jamil Mahuad.

Adentrándonos al tema que nos compete, la Constitución de 1978 con sus correspondientes reformas contempla las siguientes garantías sociales y laborales:

En primer lugar, la igualdad ante la ley; es decir la prohibición de toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación política, origen social o posición económica o nacimiento. Así mismo se le garantiza a la mujer los mismos derechos y oportunidades que al hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político, social y cultural

La libertad de trabajo queda garantizada mediante la disposición que sostiene que ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso. También se consagra el derecho a un nivel de vida que asegure la salud, la

alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

Al igual que en las Constituciones precedentes, queda prohibida la esclavitud o la servidumbre en todas sus formas.

En la Codificación de 1997, se introduce un nuevo numeral en el artículo 22: el décimo octavo, referente a los derechos de autor que decía lo siguiente:

18. "Igualmente, se garantiza los derechos de autor sobre las obras intelectuales, artísticas, científicas y literarias, por el tiempo y con las formalidades que señala la Ley". (Constitución Política del Ecuador. 1978. Codificación de 1997. Artículo 22 numeral 18)

El Artículo 27 garantiza en materia laboral, la estabilidad y la justa remuneración de los educadores en todos los niveles. Este artículo e inciso fueron cambiados en la reforma de 1996 y codificación del 97 al artículo 40.

El Artículo 29 regula extensivamente los derechos relativos a la seguridad social, indicando que el seguro social tiene como objetivo proteger al asegurado y a su familia en los casos de enfermedad, maternidad, desocupación, invalidez, vejez y muerte. Su financiación se compone del aporte equitativo del Estado, de los empleadores y los asegurados. Además es un derecho irrenunciable de los trabajadores, de acuerdo con los principios fundamentales del Derecho Laboral. Las prestaciones del seguro social no son susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley (Artículo 42 en la reforma de 1996 y codificación del 97)

El Artículo 30 (Artículo 43 en la reforma de 1996 y codificación del 97) toma en consideración la organización y promoción de los diversos sectores populares, como el campesinado, propiciando su participación en el desarrollo de la

comunidad. En este artículo se menciona también la obligación estatal de estimular los programas de vivienda de interés social y la de proveer los medios de subsistencia a quienes carecen de recursos y no están en condiciones de adquirirlos, ni cuentan con persona o entidad obligada por la ley a suministrárselos. Encontramos, además, referencias a los derechos de género, ya que se considera deber estatal la estimulación de la formación de agrupaciones femeninas, la capacitación de la mujer campesina y la de los sectores marginados.

A continuación, el Artículo 31 (49 en la reforma de 1996 y codificación del 97) se refiere en concreto al trabajo como derecho y deber social por lo que es necesario que goce de la protección del Estado. Encontramos los derechos laborales básicos a una existencia decorosa y una remuneración justa, así como las siguientes normas fundamentales que comentaremos según las vayamos anotando:

“a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del Derecho Social”

Como sabemos, los principios del Derecho Social tienen que ver básicamente con la protección de los que se encuentran en situación de desventaja, es el derecho de los más débiles, y por lo tanto se hace necesaria la intervención estatal para tutelar sus derechos.

“b) El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación”

La importancia de este literal radica en que, precisamente, el principal problema de orden laboral que enfrenta el país es la subocupación, que supera en porcentaje a quienes se encuentran empleados formalmente; sin olvidar que los niveles de desocupación también son alarmantes. Creemos necesaria la creación de

instituciones estatales que promuevan el empleo y que se encarguen de gestionar recursos para cubrir las necesidades de los desempleados mientras se encuentren en dicha situación.

“c) El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento”

Según veremos, este precepto se relaciona directamente con el literal siguiente, ya que hace referencia a la prohibición de menoscabar los derechos de los trabajadores, una vez que se han conseguido ciertas conquistas laborales.

“d) Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlas prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral”

Hemos señalado ya, que este principio es absolutamente básico para evitar que la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador le lleve a aceptar condiciones desfavorables en las relaciones de trabajo. Si los derechos son intangibles, naturalmente deberán ser irrenunciables.

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

Este precepto puede resumirse en la fórmula *in dubio pro reo*, pilar básico del Derecho del Trabajo.

“f) La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el patrono por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios”

Este literal consagra la preferencia de los créditos que se deben por razón del trabajo, así como la inembargabilidad de las remuneraciones, con la única excepción del pago de pensiones alimenticias; excepción que encuentra su razón de ser en los propios principios del Derecho Social, ya que es necesario proteger al más débil, que en este caso es el alimentado y no el trabajador.

“g) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad a la Ley”

Esta garantía, impensable décadas atrás, se constituye en una importante prerrogativa laboral que permite la distribución más equitativa del capital ganado por el patrono a costa del trabajo de sus empleados.

“h) Se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley”

Este principio guarda correspondencia con el derecho a la libertad de asociación con fines lícitos que, en general garantiza la Constitución a todos los ciudadanos. Por otra parte, las asociaciones sindicales tienen por objeto el fortalecimiento de los trabajadores ante los posibles abusos patronales y la posibilidad de reclamar colectivamente por el respeto a sus derechos, sin necesidad de autorización de ningún tipo.

“i) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley”

La huelga se reconoce como un mecanismo para presionar la restitución de derechos menoscabados o situaciones desventajosas en las relaciones laborales, que afectan a todos los trabajadores. Tanto la huelga como el paro deben, sin embargo, sujetarse a la regulación legal correspondiente; no pueden ejercitarse de manera arbitraria.

“j) Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario”

Puesto que el beneficiario de la obra o servicio ve incrementado su patrimonio por efecto del trabajo del contratado, es lógico que se establezca su solidaridad en el pago, ya que, de acuerdo con los principios del Derecho Social, es imperioso proteger al más débil económico y asegurarle el pago justo por su actividad laboral. Naturalmente la solidaridad no perjudica la posibilidad de que el beneficiario oponga el derecho que le corresponde ante el patrono, ya que a nadie le es dado enriquecerse injustificadamente.

“k) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, tribunales que serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos”

Los procedimientos de conciliación y arbitraje, que actualmente tienen éxito para resolver conflictos no sólo en materia laboral; tienen por objeto la agilización en la

toma de decisiones para llegar a un acuerdo entre patronos y obreros, puesto que, por la naturaleza de dichas controversias, es indispensable estabilizar la situación de los trabajadores cuanto antes.

l) Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1978. Artículo 31)

Este literal indica qué rubros deben incluirse para el cálculo de las indemnizaciones, el mismo que se realiza con base en el monto de las remuneraciones, dentro del cual deben quedar incluidos todos los rubros extraordinarios, con exclusión de los que la ley enumera taxativamente.

El Artículo 45 (60 en la reforma de 1996 y codificación del 97) contiene los principios relativos a la eficiencia y justicia social en la economía, a fin de asegurar a todos los habitantes iguales derechos y oportunidades frente a los medios de producción y de consumo. Entendemos que esto implica mecanismos de redistribución de la propiedad y el patrimonio, los mismos que deberían regularse en leyes ordinarias. Sin embargo notamos una contradicción con el sistema de economía de mercado, que tiende a eliminar la actuación estatal. A continuación el precepto se refiere a la prohibición de los monopolios, como uno de los mecanismos para garantizar la equitativa distribución del ingreso y de la riqueza en la comunidad.

El Artículo 49 (64 en la reforma de 1996 y codificación del 97) se relaciona con la gestión de los trabajadores en las empresas por medio de la transferencia de acciones o participaciones a favor de éstos. Consideramos que estas garantías tienen por objeto generar el crecimiento del patrimonio de los trabajadores, así como insertarlos en el mundo empresarial para darles la oportunidad de ser propietarios de títulos valores de la empresa para la cual trabajan.

El Artículo 51 (66 en la reforma de 1996 y codificación del 97) hace referencia más concreta a los mecanismos para redistribuir la riqueza y los ingresos mediante la reforma agraria y la prohibición del acaparamiento de la tierra y el latifundio, así como la producción comunitaria y cooperativa y la colonización de tierras que no tienen producción agrícola.

El Artículo 107 (135 en la reforma de 1996 y codificación del 97) establece la instauración de defensores públicos para el patrocinio de las comunidades indígenas, de los trabajadores y de toda persona que no dispusiere de medios económicos. Sabemos que esta garantía no se ha cumplido en la realidad pues no existen defensorías públicas debidamente estructuradas que provean un servicio suficiente y de calidad a quienes no disponen de recursos.

Para Guerrón Ayala (2003), la Constitución de 1978 y sus posteriores reformas, aportan con trascendentales normas relativas al trabajo tales como: Sujeción de la legislación del trabajo a los principios del Derecho Social, intangibilidad de los derechos de los trabajadores, solidaridad de la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio aunque el contrato se realice por un intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales señala cuales son los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores; la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad competente; se establece que en el sector

público, el sector laboral estará representado por una sola organización laboral para todos los efectos de las relaciones laborales; se hace una diferenciación entre los organismos del sector público que regulan sus relaciones por el laborales por el Código del Trabajo y cuales no; se garantiza la contratación colectiva y, el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer. Una reforma muy importante introducida en la Constitución de 1978, mediante Ley No. 38, publicada en el Registro Oficial No. 199 de 21 de noviembre de 1997, establece la prohibición de la paralización a cualquier título de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones llegando inclusive a ser sancionada cualquier paralización de estos servicios penalmente.

En 1998, la Asamblea Nacional Constituyente encargada de redactar la Constitución Política de la República que actualmente está vigente, no introdujo ningún cambio sustancial en materia laboral, manteniéndose las normas establecidas en las Constitución de 1978 con sus respectivas reformas.

CAPÍTULO 3

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO Y SU EFICACIA.

3.1 Análisis de los artículos art. 35 y 36 de la. Constitución Política del Ecuador

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales”. (Constitución Política del Ecuador. 1998. Artículo 35)

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, surge a partir de la consideración, como bien observa De la Cueva (1977) de la concepción moderna de la sociedad y del derecho, que sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social:

La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. (Mario De la Cueva. 1977. p. 108)

Esta nueva concepción social causó, como revela el autor antes mencionado, el enterramiento de individualismo radical del sistema capitalista, para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquel. La implementación de la fórmula “el trabajo es un derecho y un deber social”, característica del Nuevo Derecho, conduce a que la sociedad, y concretamente la economía, creen las condiciones que puedan garantizar a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera.

Al respecto de esta nueva concepción Romero Parducci (1975) agrega que hay que considerar que la persona humana no es un ente aislado, sino que, por el contrario, es un ente eminentemente social, la integridad de su vida se desenvuelve y desarrolla dentro de la sociedad en la que el individuo actúa.

El Trabajo a más de ser considerado un derecho, es un deber, por que como advierte Vela Monsalve (1983) se impone no solo por una ley económica: la necesidad ineludible de procurarse por su esfuerzo perseverante los bienes que le hacen falta; se impone también por una ley moral: ¡Comerás el pan con el sudor de tu frente! (Génesis 3, 19)

Algunos autores consideran que el trabajo es un deber individual y es a la vez un deber social. Es un deber individual porque para poder subsistir y cubrir las necesidades básicas y las de su familia, el ser humano necesita del trabajo. Como afirma Romero Parducci (1975), el hombre, ser sociable por naturaleza, tiene que trabajar para subsistir. Y el trabajo que realiza para cubrir sus necesidades será de carácter social, es decir, trabajará conjuntamente con su patrono, de quien depende y con otros trabajadores en que se dividirá el trabajo para un mejor rendimiento productivo. El trabajo es también un deber social por su fin, dado que en la vida colectiva una de las finalidades ulteriores del trabajo es proporcionar

riqueza al Estado, ya que sin el trabajo de sus miembros éste ni siquiera podría subsistir, menos aún desarrollarse y lograr el cumplimiento de sus propósitos.

La protección descrita en la primera parte del artículo 35 “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado”, proviene de uno de los caracteres del Derecho del Trabajo conocido en doctrina como “Derecho de Protección y de Tutela” que busca ante todo, proteger al trabajador de las injusticias que podrían derivarse de la relación empleador-trabajador, además como nos enseña Trujillo (1973) en esas relaciones no hay la necesaria igualdad de las partes supuesto indispensable para la vigencia práctica de la libertad contractual; puesto que mientras el patrono puede desechar los servicios del trabajador que no acepta sus condiciones, sin perjuicio de satisfacer sus necesidades vitales y solo a riesgo de diferir sus ganancias, el trabajador tiene que aceptar las que le imponga el patrono a menos que renuncie al único medio de subsistencia de que dispone.

Ante una marcada desigualdad, es deber del Estado intervenir para evitar que se cometan injusticias fijando condiciones mínimas de trabajo y obligando a las autoridades a velar por la protección de los trabajadores con el propósito de equiparar la relación laboral. Con respecto a esa protección, el artículo 5 del Código del Trabajo garantiza:

“Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”. (Código del Trabajo de la República del Ecuador. Codificación del 2005. Artículo 5)

Como bien lo sustenta Egas (2003), en virtud de este principio de protección, matriz principal de los demás principios del Derecho del Trabajo, se parte del reconocimiento de una desigualdad económica que requiere ser compensada con otra desigualdad jurídica a favor del trabajador, por lo que tanto el legislador como las autoridades administrativas y judiciales deben obrar dictando leyes o actuando en forma tal, que se precautelen los intereses de los trabajadores; o, impidiendo que se vulneren sus derechos y garantías mínimas, de carácter legal o contractual.

Continuando con el análisis de la norma contenida en el artículo 35 de nuestra Constitución Política, vemos expresiones como: “dignidad de los trabajadores”, “existencia decorosa”, “remuneración justa”. De la Cueva (1977) al referirse a estas expresiones afirma que en el caso de la dignidad humana, ésta consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Sin duda las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos. Queremos concluir esta parte de nuestro análisis citando una hermosa frase de Hegel que la encontramos en la obra del maestro De la Cueva, la cual sintetiza lo que hemos revisado anteriormente respecto a la dignidad que dice: “sé persona y considera a los demás como personas”.

A continuación la norma se refiere a la “existencia decorosa”, la que puede ser considerada como la posibilidad que debe tener todo trabajador de proveer para sí y para su familia los medios suficientes que permitan satisfacer sus necesidades materiales y culturales de acuerdo con la perspectiva que la civilización y la tecnología contemporánea le ofrezcan. En suma, los salarios tienen la finalidad última de asegurar la desaparición de la pobreza en la sociedad.

En cuanto al salario justo, hay que tomar en cuenta que la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, puesto que la prestación de un servicio gratuito puede constituir cualquier cosa, excepto relación laboral. El contrato de trabajo es de naturaleza onerosa, es decir, es de aquellos que tienen por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno en beneficio del otro. Del equilibrio que debe existir entre las prestaciones del trabajador y del empleador, se desprende que la remuneración recibida por el último debe ser justa; y por la calidad de ser humano que tiene el trabajador, tal remuneración debe servirle primeramente como un medio para satisfacer sus necesidades y las de su familia, y en general como un instrumento para desarrollarse dignamente como individuo.

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del Derecho Social.

Nos referiremos nuevamente a la definición que doctrinariamente se hace del Derecho Social, tomada del estudio realizado por Vela Monsalve (1983), de acuerdo con el cual, la legislación social es el conjunto de normas e instituciones encaminadas a remediar los males que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo y a la injusta distribución de las riquezas. Asimismo, indicamos ya, que el Derecho Social abarca al Derecho del Trabajo. El Derecho Social no se limita a ser un conjunto de normas positivas, esto es, leyes formales y materialmente tales, son también principios generales propios y peculiares de este Derecho. Los principios están más allá de la norma positiva porque son principios superiores de justicia, ideas fundamentales que indican cómo se debe interpretar y aplicar los modelos jurídicos a una relación social determinada. Estos, de acuerdo con Humberto A. Podetti (1982) pueden resumirse en los principios políticos sociales de solidaridad, subsidiariedad, libertad y dignidad. El Derecho Social tiene su

fundamento en la necesidad de protección de los más desfavorecidos, lo que hace imperiosa la intervención del Estado. Por ello, entre los llamados derechos sociales encontramos el derecho a la educación, el derecho a una vivienda digna, el derecho a la salud y a la seguridad social, etc.

Guerrón Ayala (2003) sostiene que el principio protector es la columna vertebral de toda legislación laboral, puesto que el Derecho del Trabajo debe efectuar una discriminación positiva para lograr un equilibrio material en oposición a lo que ocurre en el Derecho común, en donde la característica es la igualdad ante la ley. El principio protector contiene a su vez la regla *in dubio pro operario*, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa. A continuación tenemos el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es propio del Derecho del Trabajo; y el principio de de la estabilidad laboral que puede definirse como el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta que adquiera el derecho a la jubilación o pensión de invalidez, sin que antes se le pueda declarar cesante a menos que concurran las causas determinadas en la ley.

2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.

Según el informe elaborado por la FLACSO (2003) la tasa de desocupación en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca bordea el 10,2%; con pronósticos que apuntan a su crecimiento. La subocupación total en promedio llega al 49,86%; es decir que casi la mitad de la población tiene un empleo no adecuado, si no es por las horas; por los bajos ingresos. Tanto la desocupación como la subocupación afectan mayormente a las mujeres, a los jóvenes y a las personas con un menor nivel de educación; ubicándose las tasas más bajas en Guayaquil, seguido por Quito y Cuenca. En el Ecuador, la mayor producción de empleo se genera en el sector informal de la economía. Por otra parte, actualmente se evidencia una

tendencia cada vez mayor hacia la tercerización del empleo. En este punto consideramos necesario hacer notar que la situación de desempleo y subempleo es alarmante en nuestro país, y pese a encontrarse garantizado en la Constitución, no se evidencia un esfuerzo estatal real para eliminar estas situaciones.

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

En virtud del principio de intangibilidad, se consagra una garantía que permite que las conquistas alcanzadas por los trabajadores con base en enormes esfuerzos e incansables luchas, posteriormente introducidas en la legislación de nuestro país, sean respetadas sin que puedan modificarse en perjuicio de los trabajadores. Es decir, estas conquistas se vuelven invulnerables. Esta norma parte, de acuerdo con Egas (2003), del principio de que los logros legislativos obtenidos por los trabajadores, generalmente luego de un duro bregar, no podrían ser derogados por una ley posterior.

El mismo autor sostiene que al principio de intangibilidad debe reconocérsele la calidad de un derecho objetivo antes que subjetivo; es decir, debe formar parte de la normativa legal vigente y no de los derechos subjetivos de cada trabajador; y aun así, esto no debe interpretarse como inamovilidad de la legislación actual, que por principio es esencialmente dinámica, por lo que puede ser modificada cuantas veces los requerimientos sociales lo exijan, teniendo presente la que por vía de la modificación deben mejorarse o ampliarse los derechos reconocidos a los trabajadores, y nunca disminuirse.

A manera de corolario podemos indicar que los frutos de las luchas sociales protagonizadas por los trabajadores, deben ser incorporados al sistema normativo tendiendo a la mejora de sus condiciones laborales y por consiguiente

económicas, no de una manera dogmática, sino más bien como elementos de desarrollo que ameritan la protección del Estado. Las leyes sociales tienen la necesidad de ser dinámicas puesto que deben ajustarse a las necesidades que vienen planteadas por el contexto en que aparecen. Así, no podemos interpretar el principio de intangibilidad como la imposibilidad de interpretar y desarrollar las leyes laborales, como tampoco quiere decir que no se pueda transformar la legislación del trabajo, considerando que su objetivo primordial es mejorar continuamente las condiciones de vida del trabajador. Por otra parte, este principio no afecta a la transacción laboral en términos de condiciones de trabajo, ya que estas se fijan de común acuerdo entre patrón y empleado.

Finalmente, no hay que confundir la intangibilidad con la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, la cual es de carácter subjetivo; ni con el principio *in dubio pro reo*, que se aplica a la interpretación de las leyes y a la aparición de una nueva ley.

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

La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de un derecho concedido por una norma jurídica en beneficio propio. El principio de irrenunciabilidad surge como un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores que, debido a la desigualdad de condiciones frente a sus empleadores y a su debilidad económica, pueden verse en peligro, ya que, como sustenta Vela Monsalve (1983), el obrero, constreñido por la necesidad, podría verse en el caso de desistir, con tal de hallar ocupación, de los derechos que una

ley o un contrato colectivo le reconocen; y con esto vendría a frustrarse uno de los fines de la legislación social, que no es otro que proteger al trabajador en su condición de inferioridad económica. Según Pérez Botija, autor mencionado en la obra de Vela Monsalve, la irrenunciabilidad de las leyes laborales se da en atención a los fines que dichas leyes persiguen, y en particular, para que la protección y tutela del trabajador sea efectiva y no solamente teórica o doctrinaria.

García Oviedo citado por Vela Monsalve, a este respecto considera que:

Un contrasentido sería que los beneficios de esta legislación, establecidos por motivos tutelares, pudieran quedar sin aplicación por mutua voluntad de los contratantes. Si precisamente la legislación social existe, es a los efectos de dar a las partes, en ese contrato, una igualdad... que no garantizan las prescripciones generales del Derecho. Situado el obrero frente al patrono en una posición notoriamente desventajosa, compelido a aceptar las condiciones de trabajo que aquél señale, la intervención del legislador sobreviene para evitar estos peligros, sustrayendo al trabajador de ciertas imposiciones de la parte patronal que pudieran afectar a su seguridad, a su salud o a su moralidad.

Por ello se limita la libertad de las partes en el contrato de trabajo. Y como es natural, esta limitación es de orden público, esto es, que se impone por motivos de interés social, y a la que las partes no pueden sustraerse por ninguna clase de convenio... De lo contrario, abusando el patrono de su situación privilegiada, raro sería el contrato de trabajo donde no se estableciera una cláusula por la cual el obrero no renunciará a los beneficios de la expresada legislación. (Vela Monsalve. 1983. p.76-77)

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, como vimos anteriormente, con la opinión de García Oviedo, constituye una limitación a la libertad y a la voluntad de los trabajadores, prohibiéndoles privarse de la protección que la ley otorga y que el Estado impone como una limitación de orden público, ya sea por que el capital y el

trabajo tienen una función social que cumplir; ya sea porque con el trabajo se comprometen el interés patrimonial individual del trabajador, el interés de su familia, el interés de otras personas que dependan de él, el de los demás trabajadores e incluso de la misma sociedad.

Por renuncia de derechos se entiende, según Trujillo (1973), el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden en favor o en beneficio de otra persona. Existen ramas del Derecho como el Derecho Civil en las que cabe la renuncia de derechos, siempre que miren al interés individual del renunciante y que su renuncia no se encuentre prohibida:

“Art. 11.- Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia”. (Código Civil. 2005. Artículo 11)

En el Derecho del Trabajo en cambio, la regla general es contraria a la del Derecho Civil, ya que en él se establece la irrenunciabilidad de derechos: “los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario”. Al respecto, Egas (2003) manifiesta que el Derecho Laboral se rige por el principio de la irrenunciabilidad, pues, por el contenido social de sus normas, que constituyen condiciones mínimas para la relación laboral, los derechos de los trabajadores no pueden renunciarse, ya que su renuncia no solo afecta al interés patrimonial del trabajador, sino también al interés de su familia y de la sociedad toda; por lo que tal renuncia se estima atentatoria al orden público. En caso de producirse la renuncia, pese a la prohibición existente, la declaración es nula, de nulidad absoluta, aún con efecto retroactivo.

En éste punto debemos detenernos para explicar cual es el significado de la expresión “orden público”. Una cuestión es de orden público cuando responde a un interés general, colectivo, por oposición a las cuestiones de orden privado, en las que sólo está en juego un interés particular. Por eso las leyes de orden público, al responder a un interés colectivo, social y velar por ese interés, son irrenunciables e imperativas ya que están en juego los intereses de toda la sociedad en conjunto; por el contrario, las de orden privado son renunciables, permisivas y confieren a los interesados la posibilidad de apartarse de sus disposiciones y sustituirlas por otras, ya que miran a intereses particulares. Las leyes de orden público, por los motivos expuestos, no pueden ser dejadas sin efecto por acuerdo de las partes en los contratos que estas puedan suscribir.

Para Borja (1997), el orden público es la colocación jerárquica de las distintas partes de la sociedad con miras a hacer posible la vida y la operación del todo. Se refiere a la ordenación de la sociedad de acuerdo con el régimen imperante, es decir, la ordenación que existe. Se trata de la organización misma del Estado, tiene, por tanto una superior importancia para la vida armónica de la sociedad. Se presenta como un elemento esencial para la vida del Estado, porque es el factor central de la organización y disciplina sociales. Volviendo al tema que nos ocupa, Romero Parducci (1975) plantea el problema de precisar si la irrenunciabilidad se refiere exclusivamente a derechos legales, o sea, a los consignados en las leyes, o si comprende también a los derechos nacidos de los contratos. Al respecto encontramos posiciones a favor y en contra. Quienes respaldan la primera postura creen que de las mismas normas legales se puede colegir el hecho de que la irrenunciabilidad opera solo sobre los derechos legales, como por ejemplo en el artículo 35 numeral 4 de nuestra Constitución Política que nos encontramos analizando, según el cual:

“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral”. (Constitución Política del Ecuador. 1998. Artículo 35 numeral 4)

Cabe aclarar que la declaración que antecede se refiere a los derechos derivados de la Constitución y las leyes laborales, las mismas que se configuran con miras al bienestar del trabajador para cuyo efecto establecen una serie de condiciones mínimas que aseguran la tranquilidad social en el trabajo, como por ejemplo la jornada máxima de ocho horas. Sin embargo, es posible encontrar dentro de los contratos laborales cláusulas que, sin contravenir los derechos del trabajador, regulan su relación con el empleador. Así por ejemplo es válido que se estipule una jornada laboral inferior a la de ocho horas. En este caso es plenamente posible que el trabajador renuncie al “derecho” derivado del acuerdo entre las partes; puesto que no se está vulnerando en modo alguno las disposiciones de orden público que desde la Constitución y las leyes del trabajo protegen el bienestar social del trabajador. Otro ejemplo claro sobre la irrenunciabilidad de los derechos legales lo podemos encontrar en el artículo 169 del Código del Trabajo, al disponer que el contrato individual de trabajo termina “por acuerdo de las partes”; si el contrato y los derechos que de él nacen fuesen elevados a la calidad de orden público, no podrían terminar por el simple acuerdo de las partes, ya que atentaría contra el sentido mismo de la expresión orden público.

Para Vela Monsalve (1983), no se concebiría sino como una arbitrariedad jurídica o una confusión de conceptos, el intento de elevar, y esto valiéndose de términos que por muy generales resultan vagos como los de la referida disposición, a la calidad de derechos constitucionales, esto es, públicos por excelencia, derechos posibles pero indeterminados y que, por otra parte, caen enteramente dentro de la

esfera del interés particular, como son los concedidos al trabajador en virtud del concurso de solo las voluntades de los contratantes.

El Derecho Público se encarga de regular las relaciones de los ciudadanos con el Estado y las relaciones de los órganos estatales entre sí; en cambio el Derecho Privado regula las relaciones entre particulares. Los juristas romanos hicieron una diferenciación de estos derechos en función de la índole de los intereses que el Derecho ampara. Si son intereses directamente vinculados a la sociedad, considerada como un todo, se trata de Derecho Público, y si se trata de intereses particulares, derechos privados. Existen otros criterios de diferenciación para estos dos tipos de derechos. Según el principio de la autonomía de la voluntad: en el Derecho Privado, todo lo que no está prohibido, se entiende permitido. Se trata de un principio que encontramos necesariamente en todo orden jurídico, aunque no se lo mencione ni se lo implique, puesto que hasta cierto punto se trata de una tautología: todo lo que no está prohibido, no está prohibido. Este principio encuentra su complemento en otro, que corresponde al Derecho Público y se aplica a *contrario sensu*: todo lo que no está permitido expresamente, se entenderá prohibido.

Los defensores de la postura contraria acerca de la irrenunciabilidad, consideran que ésta, engloba no solo a los derechos legales sino también a los contractuales, es decir a los derechos que se derivan de un contrato laboral. Fundamentan su posición en la creencia de que los derechos contractuales son igualmente irrenunciables en razón de que la mayor disposición constitucional debe aplicarse extensivamente cuando así resulte más favorable para el individuo. (Principio *pro hominis*)

En la última parte de la norma constitucional que estamos analizando, encontramos una referencia a la prescripción de las acciones que pueden ejercitarse a partir de los derechos laborales. Como sabemos, la prescripción es una forma excepcional de adquirir o extinguir derechos por el transcurso del tiempo. La prescripción extintiva es una de las formas de prescripción, consistente, como apunta Romero Parducci (1975) en un modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido dichas acciones y derechos, durante cierto lapso de tiempo, concurriendo los demás requisitos legales. En el artículo 35 numeral cuarto de nuestra Constitución, y en el artículo 635 del Código del Trabajo se encuentra establecida esta forma de prescripción:

Artículo 35 numeral 4.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1998. Artículo 35 numeral cuarto)

Artículo 635.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código. (Código del Trabajo. Codificación del 2005. Artículo 635)

Antes de la década de los setenta, se aplicaban las disposiciones del Código Civil para determinar desde cuándo se empieza a contar el plazo para la prescripción. Sin embargo, a partir de 1967, el plazo de la prescripción se cuenta desde que termina la relación de trabajo. Este cambio toma en consideración que en la práctica el trabajador no reclama un derecho lesionado por temor a las represalias de su patrono. Hoy este temor ha desaparecido, ya que la prescripción corre únicamente desde que el trabajador ha cesado en su trabajo.

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

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, transigir consiste en consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal, o por mero espíritu de condescendencia. Por otra parte el Derecho Civil se ha referido a la transacción como un contrato por el cual las partes se hacen recíprocas concesiones para terminar una controversia presente o prevenir una futura.

En apariencia la noción de transacción entra en conflicto con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. La Doctrina que prevalece es la de que la transacción es improcedente si es que por ella el trabajador se compromete a no exigir o ejercer derechos objetivos; pero si recae sobre obligaciones litigiosas, de manera que el derecho de las partes no esté definido de modo categórico, la transacción es procedente y válida.

Según explica Trujillo (1973) esta doctrina es tácitamente adoptada por nuestro Derecho; puesto que para los conflictos individuales del trabajo se prevé un procedimiento oral especial contemplado en el Art. 575 y siguientes del Código de Trabajo, que comprende una Audiencia preliminar de conciliación en la que el juez debe procurar un acuerdo entre las partes, antes de que se intente contestar la demanda.

Con relación a los conflictos colectivos del trabajo nuestro Código se inclina igualmente por la doctrina antes expuesta, ya que prescribe la audiencia de conciliación y arbitraje para que las partes lleguen a un acuerdo, pero a su vez,

prohíbe al tribunal aprobar la transacción en la que se convenga separar a uno o más trabajadores de su empresa.

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

Esta norma protectora de los derechos del trabajador, consagrada actualmente en la Constitución Política y Código del Trabajo de nuestro país, tiene su origen en el aforismo romano *in dubio pro operario*, en virtud del cual se establece que, en caso de duda sobre la correcta interpretación de una norma laboral, sea esta legal, reglamentaria o contractual, se la debe resolver en el sentido más favorable para el trabajador.

En el Derecho Romano, existían normas que contemplaban la posibilidad de adoptar la interpretación más favorable para una de las partes al presentarse una duda razonable en determinadas situaciones. En el Digesto Romano, que recopilaba la jurisprudencia romana clásica, se decía *Semper in dubiis benigniora praferenda sunt*: en los casos más dudosos se ha de preferir siempre lo más benigno. Otro ejemplo muy claro en este tema lo podemos encontrar en el Derecho Penal con el principio *in dubio pro reo*, por el que, en caso de duda acerca de una de sus disposiciones debe aplicarse la disposición más favorable al acusado de un delito; de igual manera, en el Derecho Civil, se aplica el principio *in dubio pro debitore*, que favorece al deudor en una relación de crédito. Este grupo de principios se conocen también como *in dubio pro iusticia socialis*; es decir que, en caso de duda se estará a lo que más favorezca a la justicia social.

Sobre este tema Romero Parducci (1975) considera que en virtud de este principio, al surgir varias interpretaciones posibles respecto de un precepto legal y presentarse así el caso de una duda razonable, el juez debe adoptar la interpretación que sea más favorable al trabajador.

Vela Monsalve (1983) cree que la aplicación del principio *pro-operario* se deduce del carácter de protección del Derecho Laboral. En efecto, si las leyes laborales se han instituido para la tutela y salvaguardia del trabajo, lógico es que su interpretación fuera favorable, en general, al trabajador.

Toda legislación obrera como hemos analizado a lo largo de este trabajo, está destinada a proteger y fortalecer al trabajador económicamente débil frente al empleador económicamente fuerte, a fin de compensar o disminuir la desigualdad real y efectiva que existe entre ambos.

Egas (2003) por su parte, entiende que en el caso del principio *in dubio pro operario*, se trata de la aplicación de la tesis que más favorezca a la parte más débil de la relación, como es el caso del *in dubio pro reo* en materia penal. Pero aclara que el principio sólo se aplica en cuanto al alcance o sentido de la norma laboral, que puede ser objeto de dos o más interpretaciones, en cuyo caso se debe escoger la que más favorezca al trabajador. En consecuencia, no se trata de una norma de protección general para cualquier caso, sino solamente para el caso de duda insalvable en la interpretación de su alcance; por ello lo *de indubio pro operario*, en la duda, por el trabajador. Cabe señalar, que el autor insiste en resaltar el verdadero alcance de la norma laboral debido a que hay quienes pretenden ampliar este principio no sólo para los casos de duda, sino también para el caso de ausencia de ley adecuada para resolver la cuestión o cuando el trabajador no hubiera podido probar su derecho en el proceso, se debe resolver a favor del trabajador.

Este principio se encuentra consagrado tanto en la norma constitucional señalada anteriormente como en el artículo 7 del Código del Trabajo: 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”. (Código del Trabajo. 2005. Artículo 7)

Al hablar de la aplicación práctica de este principio, existen autores como Trujillo (1975) y Vela Monsalve (1983), quienes consideran que pueden darse fundamentalmente dos situaciones: a) que se den, como dice el segundo autor, exégesis discrepantes sobre la interpretación de un mismo precepto; y b) que existan varias normas o preceptos que puedan darse en el mismo caso.

En la primera hipótesis, es decir cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo mismo, hay duda acerca de la interpretación más acertada de esta norma; según el primer autor se aplicará el principio contenido en el artículo 7 del Código del Trabajo antes transcrito, pero la interpretación debe ser la más favorable a los trabajadores en conjunto y que en definitiva, les sea más provechosa, anota además sobre este punto, que este principio no autoriza a prescindir de las reglas universales de la hermenéutica jurídica ya que el principio *no es pro operario* sino *in dubio pro operario* y para que haya duda debe haber un esfuerzo de interpretación previo y éste ha de dirigirse conforme a las reglas universales antes descritas. El segundo autor por su parte, sostiene que en el caso de una norma susceptible de varias interpretaciones, las disposiciones del trabajo se han de entender siempre en sentido tutelar y benefactor de los trabajadores.

Refiriéndonos a la segunda hipótesis, los dos autores creen que en la práctica se ofrecen dificultades sobre la manera de aplicar la norma más favorable al trabajador. Al respecto, el primer autor cree que ha de adoptarse la norma que resulte de acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos inescindibles. Si se trata de preceptos inescindibles y que por tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador; sin embargo, esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales.

Por su parte el segundo autor, dentro de esta segunda hipótesis, detalla en su análisis que existen tratadistas como los italianos, quienes han sostenido la llamada teoría de la acumulación, según la cual los trabajadores gozarán siempre de las normas que más les favorezcan, aunque para ello sea necesario fragmentar las disposiciones, extrayendo preceptos de unas y otras para entresacar de todas ellas lo que se estime más beneficioso. Más adelante, este autor señala que existen tratadistas que rechazando esta teoría, sostienen la llamada inescindibilidad; que viene del verbo *excindere* que significa desgarrar, separar violentamente; según el cual debe elegirse la norma que sea más favorable al trabajador, para aplicarla no parcialmente, sino en su totalidad, sin escindir su contenido. Pero como dice este autor, la aplicación de la norma más favorable no debe entenderse en sentido absoluto, sino relativo, aceptando las limitaciones derivadas de la complejidad de los intereses razonables que entran en juego, para no desnaturalizar los preceptos esenciales de la justicia social.

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

La Remuneración, según el Doctor Guillermo Ochoa Andrade (1994) constituye el elemento retributivo del contrato de trabajo y nace como lógica consecuencia del servicio prestado a una persona en forma subordinada. La remuneración que percibe el trabajador se la denomina también salario, sueldo, estipendio, etc.

La inembargabilidad de la remuneración de los trabajadores es una garantía constitucional que protege al trabajador de posibles actuaciones de terceros, la misma que persigue asegurar que la remuneración llegará en la realidad a poder del trabajador, impidiendo el embargo judicial por parte de un acreedor.

De acuerdo con la normativa civil, toda obligación personal da al acreedor el derecho de hacerla efectiva en todos los bienes del deudor, presentes o futuros, exceptuándose los no embargables. La remuneración del trabajo, como es lógico, en muchos casos constituye el único medio de subsistencia para el trabajador y su familia; por esta razón, la Constitución consagra la inembargabilidad de la remuneración del trabajo.

Esta garantía tiene como excepción el caso de pensiones alimenticias, las cuales sí pueden hacerse efectivas por la vía judicial a través del embargo de sueldos y salarios. Evidentemente, la Constitución debe salvaguardar eficazmente los intereses de aquellas personas que dependen económicamente del trabajador.

Para concluir, es necesario anotar que la garantía de inembargabilidad comprende únicamente las remuneraciones que recibe el trabajador en compensación por los servicios que presta. Por tanto, esta garantía no comprende las indemnizaciones y

las pensiones jubilares a que tenga derecho el trabajador por razón de la relación de trabajo. A criterio de Romero Parducci (1975) esta diferenciación no es lógica ni procedente, y la garantía constitucional debería ampliar el radio de acción para comprender también las indemnizaciones y pensiones jubilares.

Conviene abrir un paréntesis para referirnos a la segunda parte del precepto constitucional que estamos tratando, de acuerdo con el cual “Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios”. Es necesario explicar que la finalidad de los concursos de acreedores es regular el reparto de pérdidas cuando alguien no puede hacer frente a sus deudas. En determinada fase del concurso se hace necesario clasificar los créditos. El crédito salarial se clasifica como de carácter privilegiado, esto significa que si el empleador tiene varios acreedores, el primero será el trabajador, o lo que es lo mismo, si el empleador tiene varias deudas, la que primero tiene que satisfacer es la remuneración de su empleado.

La remuneración del último mes es preferente a cualquier otro crédito incluso la prenda y la hipoteca. Es decir que lo que se adeude a un trabajador debe ser cancelado con prioridad aun por encima de los créditos hipotecarios; criterio de nuestro Derecho Civil que está orientado a amparar al trabajador y que además, complementa la garantía de inembargabilidad por cuanto persigue la misma meta, cual es cerciorarse de que la remuneración llegue pronta y efectivamente a su legítimo titular.

Finalmente, es interesante recordar, que si bien lingüísticamente, las palabras sueldo y salario se distinguen únicamente por su origen etimológico (el sueldo es una moneda antigua y la sal era en el pasado un medio de pago), se acostumbra hablar de sueldo para referirse a la remuneración que se les paga a los empleados, mientras que el salario es la que les corresponde a los obreros.

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

Este derecho fue reconocido por primera vez en la Constitución de 1945. Se trata del derecho del trabajador de percibir, además de su salario, una parte en las ganancias líquidas de la empresa a la cual presta sus servicios. El sustento de este derecho se encuentra en el hecho de que el trabajador es uno de los factores de la producción que genera las utilidades de la empresa.

Están obligados a distribuir utilidades los empleadores, los contratistas, y los intermediarios. El derecho asiste a todos los trabajadores que presten o hubieren prestado sus servicios personales a empresarios o empresas que desarrollen actividades económicas empresariales. No tienen derecho a este beneficio los trabajadores que reciban sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o superior al porcentaje de participación individual y en el caso de que el sobresueldo fuere menor, tendrán derecho a la diferencia; los operarios y aprendices de artesanos; los gerentes, administradores y socios que no trabajan en relación de dependencia.

De acuerdo con el artículo 97 del código del Trabajo, el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) debe dividirse entre los trabajadores de la empresa, sin tomar en cuenta las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y, en concordancia con las garantías constitucionales, debe ser entregado directamente al trabajador.

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

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

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán la parte proporcional al tiempo de sus servicios.

En las entidades de Derecho Privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Las utilidades no se considerarán remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Las utilidades se pagan dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año. Los trabajadores intermediados (tercerizados) tienen derecho a participar del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realizó la obra o se prestó el servicio, como parte del proceso de actividad productiva de éstas.

Las utilidades no distribuidas o excedentes, que son los valores no cobrados por los trabajadores, deben depositarse en el departamento de contabilidad del Ministerio del Trabajo. Los trabajadores que quieran pueden cobrar su participación en la Dirección del Trabajo, pero transcurrido un año desde el depósito, el saldo debe destinarse a la Dirección o Subdirecciones regionales del Trabajo.

Todos los reclamos relativos a las utilidades, deben sustanciarse ante los Directores Regionales del Trabajo.

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la ley.

Se trata del derecho y la libertad de sindicalizarse, fundamentada en uno de los derechos de las personas en general, que es la libertad de reunión y asociación lícitas.

La sindicalización tiene su origen en los antiguos gremios de la Edad Media, cuando los artesanos que ejercían un mismo oficio se organizaban bajo estatutos propios. Sin embargo, durante los siglos XVII y XVIII la organización gremial cae en decadencia, dejando a los obreros a merced del abuso de los empleadores, en un momento histórico en que la libertad de contratación veía su auge. A finales del siglo XIX, vuelven a aparecer las asociaciones obreras, gracias a la influencia de las doctrinas marxistas. A partir de este momento el sindicalismo empieza a cobrar vida y a concebirse como un derecho. En nuestros días llega incluso a hablarse de un Derecho Sindical Independiente.

La importancia de los sindicatos radica en la fuerza que llegan a tener estas asociaciones, cuyo objetivo principal es hacer respetar los intereses de los trabajadores y evitar el abuso por parte de los patrones. Los sindicatos pueden obligar al empleador a conceder nuevas prerrogativas para los trabajadores, más allá de aquellas que se encuentren en las leyes o contratos colectivos. En un punto extremo, el poder del sindicato puede llegar a transformarse en un inconveniente para la colectividad.

Por otra parte, a los empleadores se les reconoce igualmente una libertad de asociación, aunque sus asociaciones no tienen la finalidad de oponerse a los sindicatos obreros sino más bien tienen como base necesidades técnicas relacionadas con el mercadeo de productos y el enfrentamiento a las políticas tributarias.

Una de las consideraciones que merecen hacerse en cuanto al derecho a sindicalizarse, es la cuestión de la obligatoriedad sindical, ya que muchos se pronuncian a favor de la sindicalización voluntaria, en nombre de la libertad individual y la democracia. En ese sentido el Código del Trabajo indica que nadie puede ser obligado a sindicalizarse. Sin embargo, los partidarios de la sindicalización obligatoria abogan por una organización colectiva de la sociedad y del Estado mismo.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley. Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

Según la doctrina, el derecho de huelga es un fenómeno moderno que aparece más o menos a fines del siglo XIX, como resultado del nacimiento de grandes industrias y el crecimiento de las clases proletarias. Surge como un medio de lucha que busca conseguir mejores condiciones laborales, a partir de aquellas que se han conquistado en una determinada época.

Sobre la huelga, existen variedad de conceptos en la doctrina, entre ellos vamos a citar unos pocos. Según De la Cueva (1964) la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos. Al referirse a este tema, el maestro De Buen (1989) afirma que la huelga es simplemente la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objetivo de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo. La jurista italiana Luisa Riva-Sanseverino citada por De Buen, define a la huelga como la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo. Para Estrella (2007) este derecho consiste en la suspensión de actividades en una empresa como un recurso de los trabajadores orientado a obtener del empleador la sensibilidad necesaria para el reconocimiento de los derechos y la satisfacción de las aspiraciones presentadas. Este derecho es ejercido por el colectivo de trabajadores, como mecanismo otorgado constitucionalmente que permite superar el desequilibrio de fuerzas entre el empleador y el trabajador individualmente considerado. Walter Kaskel autor citado por Vela Monsalve (1983) sostiene que: “La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo” (p.128).

Del concepto transcrito, se puede deducir que la huelga posee los siguientes elementos:

1. Suspensión del trabajo; realizada con intención de suspender la vigencia de los contratos del trabajo. Sobre este punto debemos aclarar que en la suspensión del trabajo causada por motivo de huelga, ésta no determina que la relación laboral creada por el contrato de trabajo se rompa, todo lo contrario, esta relación se mantiene pero se encuentra en suspenso, ya que la huelga como bien destaca el Doctor Guillermo Ochoa Andrade (1994) suspende los efectos del contrato de trabajo, manteniéndose la relación jurídica, pero quedando cada parte temporalmente exenta de efectuar el cumplimiento de las obligaciones que le son normalmente imputables dentro del contrato de trabajo esto es, prestación de servicios y pago de remuneración. “Cuando se produce un movimiento colectivo en procura de obtener logros en beneficio de los trabajadores, llegando al cese de las labores como última medida, no se tiende justamente a romper el contrato de trabajo, sino a continuar manteniendo el vínculo jurídico, pero a condición de que las actuales circunstancias se modifiquen”. (Dr. Guillermo Ochoa Andrade. 1994. p.100)
2. La suspensión ha de ser colectiva, es decir ha de proceder de una pluralidad de obreros; no se requiere que sean todos los obreros de la empresa, pero de ninguna manera bastaría la suspensión realizada por un solo trabajador;
3. El término concertada, se utiliza, para aclarar que la huelga ha de ser producto de un acuerdo y llevada con determinado fin.
4. La existencia de una finalidad es, por tanto esencial en la huelga, y consiste, precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de

trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducirlas o mejorándolas para el futuro. Debemos, en esta parte, anotar la reflexión hecha por Pérez Botija citado por Vela Monsalve: “el mero hecho de la cesación colectiva del trabajo no basta para definir a la huelga; como señala la doctrina norteamericana, el hecho de rehusar la entrada al trabajo por miedo a una tormenta o a los peligros de una epidemia no constituyen fenómenos de huelga. No basta pues, el acontecimiento de una conducta colectiva; es menester, además, el móvil intencional que los suscita”. (Vela Monsalve.1983. p.128)

De esta reflexión podemos colegir que la existencia de una finalidad en la huelga, constituye un elemento indispensable para que se configure la misma y que además, surta los efectos que está llamada a producir. Sin una intención, sin una finalidad, no existe el motivante fundamental que establezca y estimule el espíritu de lucha de la clase trabajadora por conseguir mejores condiciones laborales.

El derecho de huelga se encuentra recogido y definido en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 35 numeral 10 transcrito inicialmente, así como en el artículo 467 del Código el Trabajo en el que se determina que:

“Art. 467.- Derecho de Huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”. (Código del Trabajo. 2005. Artículo 467)

Al revisar el concepto legal de huelga, creemos, compartiendo el criterio de Romero Parducci (1975), que a éste le falta sin duda la intención o el propósito de

la huelga, que no es, ni debe ser otro que el de obtener mejores condiciones de trabajo, como ya lo dijimos líneas atrás.

Según algunos autores, como García Oviedo, citado por Vela Monsalve, la huelga tiene una significación económica, social y jurídica. Económica, porque la huelga propende a procurar a los obreros ventajas materiales en el contrato de trabajo constituyendo un instrumento que busca elevar su nivel de vida y, por consiguiente, no sólo influye en el régimen económico de las empresas, sino que repercute inevitablemente en el orden de la economía general. Socialmente, la huelga es una perturbación colectiva. En sí constituye una de las modalidades que reviste la lucha de clases; una alteración violenta de la vida normal del trabajo, un peligro, cuando no un daño real, para la paz y la seguridad pública. Jurídicamente, la huelga es una ruptura o una suspensión del contrato de trabajo y, en todo caso, un arbitrio a que recurren los trabajadores para obligar al patrono a ceder a sus reclamos. Y finalmente, dentro de este mismo punto, agrega Vela Monsalve, la huelga tiene predominante significación política cuando la misma es de tipo revolucionario, empleada no para reivindicar derechos obreros, sino como instrumento marxista en la lucha de clases.

A nuestro criterio, la huelga es un derecho constitutivo de la libertad sindical que, como sabemos, está consagrada por los convenios 87 y 98 de la OIT, además de encontrarse garantizada en la Constitución. Precisamente, por tratarse de un derecho legalmente reconocido, la legislación ecuatoriana regula el derecho de huelga en el Código del Trabajo, señalando un procedimiento que debe seguirse, de acuerdo con el cual, cuando se suscita un conflicto colectivo, los trabajadores deberán presentar al empleador un pliego de peticiones concretas para que todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, sea resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo. Si la contestación es favorable se extiende un acta firmada por las partes y termina el

conflicto. Cuando no hay contestación o esta no es enteramente favorable, el inspector del trabajo deberá convocar a las partes para una mediación obligatoria. Cuando las partes no concurren, se integra un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta que si se trata de los trabajadores debe dejarse cumplir un término íntegro de quince días. De llegarse a un acuerdo se celebrará un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo es parcial el acta se suscribe sobre los puntos acordados y los demás puntos se someten a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. De no haber acuerdo alguno se remite el informe al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones y se somete el conflicto al Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, que opera mediante una audiencia de conciliación. Si la conciliación no se produce el tribunal debe conceder un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Notificado el fallo las partes pueden pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. Así mismo, es de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje. En segunda Instancia, el Director Regional del Trabajo debe ordenar la conformación del tribunal integrado con vocales que representen a cada una de las partes. Las partes serán escuchadas durante la Audiencia de Conciliación y el fallo no es susceptible de recurso alguno pero sí es posible pedir su aclaración o ampliación. Este fallo tiene el mismo efecto generalmente obligatorio que los contratos colectivos de trabajo.

El Código del Trabajo especifica, igualmente, los casos en que los trabajadores pueden declarar huelga:

Artículo. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;

2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Artículo. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Artículo. 499.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes. (Código del Trabajo. 2005. Artículo 497, 498 y 499)

Cuando la huelga termina, los trabajadores deben volver a sus puestos y queda garantizada su permanencia por un año durante el cual no pueden ser separados sino por las causas establecidas en el código. Los trabajadores conservan su derecho a cobrar remuneraciones durante los días de huelga. La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas. Ésta no puede durar más de tres días hábiles consecutivos.

En cuanto a las instituciones y empresas del sector público:

Artículo. 514.- Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito

para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

Artículo. 515.- Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención. En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieron los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados, claramente diferenciada de la huelga. El paro requiere autorización del inspector del trabajo. Entonces éste deberá comunicar a los trabajadores, quienes deberán designar un comité especial que deberá contestar. Seguidamente debe

formarse un tribunal de Conciliación y Arbitraje para solucionar el conflicto. De acuerdo con la ley, estos son los casos en que el empleador puede declarar el paro:

Artículo. 531.- Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa;
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador. (Código del Trabajo. 2005. Artículo 514 515 y 531)

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

De acuerdo con esta garantía, incluso si el beneficiario de la obra o servicio no es el obligado directo en la relación de trabajo, es obligatoriamente deudor solidario para con el trabajador y está por lo tanto compelido a realizar el pago, sin perjuicio de su propio derecho a repetir lo pagado. Esa garantía se fundamenta en la necesidad de proteger el derecho del trabajador a obtener su remuneración bajo cualquier circunstancia, asumiendo la prioridad que tiene éste de recibir el pago por considerarse la parte débil de la relación contractual.

La solidaridad consiste en la responsabilidad total de cada uno de los titulares de un derecho o de los obligados por un acto o contrato. En el caso de los deudores,

se trata de un nexo obligatorio común que fuerza a cada uno de dos o más deudores a cumplir o pagar por la totalidad cuando le sea exigido por el acreedor o acreedores con derecho a ello. Por lo tanto, el acreedor puede pedir y cada deudor debe cumplir con la totalidad de la obligación o deuda de una sola vez, sin perjuicio del ajuste posterior de cuentas entre los acreedores o deudores, para la justa percepción o contribución de cada cual.

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

La contratación colectiva se legisla en nuestro país por primera vez en 1938 y la garantía de protección a los mismos se consagra por primera vez en la Constitución de 1945. El contrato colectivo de trabajo se considera una conquista del Nuevo Derecho, una expresión típica del Estado Social.

El contrato colectivo tiene su origen en el Derecho Privado; se regula por primera vez en el Código Civil holandés de 1909 y en el código federal suizo de 1911. En Francia los contratos colectivos aparecieron incluso antes de su regulación legal. En cuanto a su naturaleza jurídica, afirma Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen (1996), que se trata de una institución de Derecho Público, ya que la creación de normas generales es una función pública. Por ello lo califica de fuente autónoma de derecho objetivo.

Podemos definir al contrato colectivo, como aquél convenio celebrado entre uno o más patronos o asociaciones patronales y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. Este contrato establece las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo patrono y los

trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto; por esta razón el contrato colectivo tiene fundamental importancia en las transformaciones que han operado en el Derecho en general, ya que no se encasilla en el concepto clásico de contrato, pues adopta una naturaleza estatutaria ya que establece todas las condiciones de trabajo futuras, es decir, su finalidad es establecer normas generales; por lo que más bien se trataría de una convención. El campo de aplicación del contrato es siempre una empresa o establecimiento.

El contrato colectivo es, además, un eficaz instrumento para el mantenimiento de la armonía y cooperación en las relaciones obrero patronales pues están llamados a evitar los conflictos colectivos que causan tantos perjuicios a la colectividad en general; el contrato colectivo tiene una función equilibradora.

Es posible llegar a la celebración del contrato colectivo de trabajo por convenio directo entre el sindicato y el patrón; por convenio entre las partes derivado de un conflicto de huelga; como resultado de un arbitraje o por sentencia colectiva dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Ambas partes tienen derecho a exigir la revisión del contrato colectivo en cualquier momento.

En cuanto a su terminación, el contrato colectivo puede acabar por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por el cierre de la empresa o establecimiento. Naturalmente, el contrato también terminaría si la empresa deja de tener trabajadores a su servicio. La terminación del contrato colectivo no afecta a los contratos individuales, que pueden subsistir independientemente.

13. Los conflictos colectivos del trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

El origen de la conciliación y el arbitraje, se encuentra en el Derecho Internacional Público, en donde se han constituido estos sistemas para solucionar discrepancias entre dos o más Estados. Se trata de procedimientos no jurisdiccionales o conciliaciones entre patrones y sindicatos. Como ya pudimos observar en la tramitación del pliego de peticiones en los casos de huelga, los conflictos colectivos del trabajo se someten a tribunales de conciliación y arbitraje para su resolución. La conveniencia de este mecanismo de resolución de conflictos ha empezado a mostrarse en nuestros días, también para otras áreas del Derecho, como la Civil, con la aparición de centros de mediación y arbitraje, que descongestionan la vía judicial tradicional.

Evidentemente, es necesario que las controversias laborales puedan tramitarse ágilmente y resolverse prontamente, tanto al tratarse de conflictos individuales como colectivos. La diferencia entre unos y otros se encuentra en la naturaleza de los reclamos, según afecten los intereses particulares de uno o varios trabajadores, o los intereses de la generalidad de los trabajadores que laboran en una empresa. Sin embargo, el conflicto individual, que puede definirse como aquél que se suscita entre los sujetos del Derecho del Trabajo y versa sobre derechos y relaciones provenientes de las relaciones laborales, entre ellos; no difiere en sustancia de otras controversias judiciales, aunque existen tribunales del trabajo especializados en materia laboral, en donde se procura tramitar un procedimiento rápido y adecuado a la condición económica de los trabajadores mediante la implementación de la oralidad, que desgraciadamente aún no ha tenido la difusión

necesaria en nuestros tribunales de justicia, pese a encontrarse consagrada en la Constitución como garantía procesal; de manera que aún se está muy lejos de alcanzar una tramitación pronta y ágil.

En cuanto al conflicto colectivo, en primer lugar, podemos decir que se trata de desacuerdos entre patronos y trabajadores sobre el establecimiento de nuevas condiciones o normas, por lo que suele concluir con la creación de nuevas normas obligatorias para patronos y trabajadores; su conocimiento corresponde a tribunales de conciliación y arbitraje. Los árbitros no tienen normas fijas que acatar pero deben buscar siempre un equilibrio entre las aspiraciones de las partes sin dejar de tomar en cuenta los intereses de la colectividad en general.

Es necesario tomar en cuenta que el acuerdo conciliatorio tiene para las partes el valor de sentencia; la fuerza obligatoria de la conciliación y arbitraje tiene la misma fuerza obligatoria del contrato colectivo, de manera que rige también para quienes no han sido parte en el conflicto, como los trabajadores que ingresarán en el futuro a la empresa. Como se puede ver, las sentencias que siguen a los conflictos colectivos crean nuevas normas jurídicas, modifican el Derecho existente entre las partes; son normas no expedidas por el órgano legislativo, al cual corresponden en exclusiva esta facultad, según los principios clásicos de Derecho Público.

Vale señalar que la Ley prohíbe todo acuerdo conciliatorio en el que se convenga despedir, desahuciar o de cualquier modo, remover a los trabajadores de la empresa, hayan o no participado en el conflicto colectivo.

14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que este perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptuarán del porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

En términos generales, la indemnización es una reparación por un daño causado, un resarcimiento económico que compensa o satisface el perjuicio ocasionado. En el caso que nos ocupa, el daño es el que se produce como consecuencia de la disolución injusta del vínculo laboral.

La disolución del contrato de trabajo por voluntad exclusiva de una de las partes, y sin justificativo, no solamente perjudica al trabajador sino que produce una alteración de carácter social. La obligación de indemnizar surge por el simple hecho del despido sin causa, que es ilícito. Esta reparación pecuniaria tiene por objeto evitar las consecuencias negativas que puedan derivarse del acto, considerando que una vez terminada la relación laboral, el empleado tendrá que buscar otra ocupación, que no siempre encontrará inmediatamente. La ruptura del contrato trae además, el perjuicio inmediato de la cesación de la paga y la pérdida de todos los derechos que se habían logrado en función directa con el esfuerzo brindado y el tiempo transcurrido en el empleo.

Se sostiene también que la indemnización constituye una sanción para el empleador, criterio que no compartimos por cuanto debemos tomar en cuenta que no siempre existe dolo por parte de él, pues la separación del trabajador de su

puesto de trabajo puede obedecer a circunstancias ajenas al empleador, como en el caso de una clausura forzosa de la empresa. Se sostiene también que la indemnización es una forma de previsión y asistencia social, ya que una de sus finalidades es cubrir el resigo de la desocupación.

El derecho a la indemnización nace, generalmente, después de determinado plazo de desempeñarse en las tareas, el cual es variable en las diferentes legislaciones.

De acuerdo con esta garantía, al momento de calcular el monto de las indemnizaciones adeudadas a un trabajador, lo que se hace tomando como base las remuneraciones ganadas; debe incluirse en el cálculo todo lo que este perciba, no sólo en dinero sino también en servicios o en especies. Esta garantía es coherente con el principio de la condición más favorable, pues si se tomara en cuenta únicamente la remuneración ordinaria, el trabajador recibiría mucho menos por concepto de indemnización y, como sabemos, el Derecho Laboral consagra un trato preferente y de prioridad a la parte más débil de la relación jurídica.

El Código del Trabajo indica que, además de lo ya mencionado, debe considerarse parte de la remuneración lo que el trabajador perciba en alimentación y albergue, pero no cuando se trate de trabajador doméstico. En el caso de despido intempestivo se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero.

Las indemnizaciones siempre pueden ser mejoradas de mutuo acuerdo entre las partes, pero no en los tribunales de conciliación y arbitraje.

Finalmente, transcribimos el artículo 36 de la Constitución Política para seguidamente analizarlo:

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en periodo de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la jefa del hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como la labor productiva el trabajo doméstico no remunerado. (Constitución Política de la República del Ecuador. 1998. Artículo 36)

Este artículo representa un cambio con respecto a la Constitución anterior, según la cual el Estado quedaba obligado a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, ya que ahora se consagra específicamente la obligación de propiciar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con el varón. Este artículo no tiene un contenido únicamente laboral sino una orientación social más extensiva ya que protege los derechos reproductivos de las mujeres, guardando relación con el Art. 23 no. 25 de la Constitución. Se evidencian una vez más los principios del Derecho Social, ya que la madre trabajadora es objeto de especial protección por parte del Estado.

Asimismo, se reconoce por primera vez el trabajo doméstico como labor productiva, lo cual se orienta a cambiar concepciones socio culturales muy arraigadas entre nosotros.

A nivel de normativa secundaria, el Código del Trabajo garantiza igualmente la capacidad de contratación laboral de la mujer, y contiene una norma que obliga a los empleadores a reunir un porcentaje mínimo de mujeres laborando en sus empresas.

La situación laboral de las mujeres a nivel de los países andinos es preocupante ya que, de acuerdo con la investigación de Juan Manuel Sepúlveda Albrán (1999), en estos países el empleo crece menos que la población económicamente activa. Debemos tomar en cuenta que a lo largo de la historia, el papel de las mujeres en la sociedad ecuatoriana, ha sido frecuentemente venido a menos. Hoy en día la participación económica de la mujer ha aumentado considerablemente, hasta llegar a representar más de un tercio de la fuerza laboral. Sin embargo, pese a que los niveles educativos de las mujeres con respecto a años anteriores, son más altos; su situación laboral empeora, especialmente a medida que su edad avanza. En definitiva, en Ecuador no se ha superado la discriminación laboral de la mujer, la baja participación femenina en el mercado de trabajo y la brecha salarial con respecto al ingreso masculino; infracciones que se presentan tanto en el ámbito privado como en el público.

Si bien hombre y mujer merecen igual protección por parte de las leyes, existen consideraciones exclusivamente físicas y biológicas que los diferencian, como por ejemplo la maternidad; y por otra parte, siendo la función social del Derecho la de brindar a todos iguales oportunidades de desarrollarse como seres humanos; ante la situación real de desigualdad que a todo nivel sufren las mujeres, es lógico que

el Derecho se ocupe de darles una especial tutela, como sujetos más débiles en las relaciones jurídicas.

3.2 Eficacia de las garantías constitucionales del trabajo

Para poder hablar de un verdadero Estado de Derecho, es necesario que el gobierno y los gobernantes estén sometidos al Derecho que nace del imperio de la Constitución, y que los gobernados se hallen en condiciones de oponer esta supremacía y vigencia constitucionales a la autoridad; ya que si no existen los medios para hacer efectiva la defensa de la Constitución, la carta fundamental pierde su razón de ser para convertirse en declaración meramente formal, promesa irrealizable.

La noción institucional de garantía tiene su origen en la necesidad de defender a la sociedad y al individuo contra todo exceso o abuso de poder o de fuerza, es decir, en la protección al más débil. La acepción del vocablo garantía se origina en el Derecho Privado, en el que se ve la necesidad de garantizar, principalmente los créditos. Para Joaquín Escriche, referido en la Enciclopedia Jurídica Omeba (1979), una garantía consiste en el acto de afianzar lo estipulado, - o la cosa con que se asegura el cumplimiento de lo pactado- la obligación del garante; y en general toda especie de fianza. Como se puede apreciar, garantizar significa asegurar de un modo efectivo; en el caso que nos ocupa, asegurar la protección eficaz de los derechos del trabajador. Las constituciones del siglo XIX, en su mayoría emplean el verbo garantizar en la acepción de reconocer y proclamar derechos cuya existencia se considera anterior a la Constitución y al Estado mismo. Lo único que hacen los constituyentes es reconocerlos y darles estado jurídico mediante disposiciones escritas en las que los consigna expresamente.

La garantía es, pues, la institución jurídica que constituye el amparo máximo de un derecho. La garantía no es protección teórica o abstracta, sino protección práctica

o concreta. En la búsqueda de la mayor seguridad jurídica posible, la garantía es elemento esencial.

La situación laboral en el Ecuador evidencia la ineficacia de las garantías constitucionales como instrumentos suficientes para proporcionar a los ciudadanos la posibilidad de procurarse una vida decorosa a través de sus ingresos. Uno de los principales problemas sociales que enfrenta nuestro país, tal como vimos en líneas anteriores, es el desempleo y el subempleo. De acuerdo con los aportes de la Universidad Técnica Particular de Loja, el desempleo se entiende como la desocupación forzosa de quien quiere y puede trabajar pero no encuentra un puesto de trabajo. El desempleo se produce en momentos del ciclo económico en que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes. Adicionalmente esta situación se agrava por la implantación de nuevas tecnologías que sustituyen la mano de obra no especializada. El desempleo impone un costo en la economía ya que se producen menos bienes y servicios y el Estado deja de percibir impuestos, sin embargo el costo social del desempleo es mucho más dramático pues conlleva el deterioro psicológico del individuo, la perturbación del núcleo familiar, el aumento de los niveles de delincuencia, entre otros fenómenos.

Para Guerrón Ayala (2003) en el Ecuador se evidencia una ruptura entre los principios, derechos y garantías relativas al trabajo consagrados tanto en la Constitución como en los Convenios Internacionales, puesto que incluso mucha de la normativa secundaria se elabora a espaldas de los principios sociales que inspiran la Carta Política, restringiendo en la práctica derechos y garantías laborales. Este choque se produce en parte por el cambio de modelo económico de sustitución de importaciones por un modelo de apertura al comercio exterior y al capital extranjero, por lo que la generalidad de principios que sustentaban el

anterior sistema habrían dejado de tener vigencia, pero continúan recogidos en la Constitución y en Convenios Internacionales.

Una de las tendencias actuales que más vulneran el marco de garantías sociales y laborales, es la flexibilización laboral, cuyo principal objetivo es la eliminación de la continuidad laboral o estabilidad, a través de la posibilidad de suscribir contratos individuales de trabajo por periodos cortos de tiempo, renovables. Uno de los argumentos para flexibilizar las relaciones de trabajo es lograr una distribución mejor del empleo, afirmación que se aleja de la verdad, ya que en el Ecuador, los mayores índices de desempleo registrados, coinciden con la expedición de normas de flexibilización laboral durante 1990 y 1991. El grado superlativo de la flexibilidad laboral es la desregulación laboral, es decir, el proceso de desaparición de las normas laborales, para dejarlas a las fuerzas del mercado. En última instancia este proceso representaría la extinción del Derecho del Trabajo, ya que su razón de ser es justamente proteger a quienes son desiguales por su condición de inferioridad económica, frente a los dueños de los medios de producción.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones Teóricas

- El Derecho Laboral, llamado desde su origen Nuevo Derecho para distinguirlo de las prácticas legales del liberalismo, tiene su origen en la desigualdad de las clases sociales y la necesidad evidente de proteger a los económicamente más débiles.
- Los acontecimientos históricos que marcan el comienzo de la vida formal del Derecho Laboral son: la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la expedición de la Constitución alemana de Weimar y la de la Constitución mexicana de 1917.
- El Constitucionalismo Social es el conjunto de movimientos que promovieron la inclusión de los llamados derechos sociales en las constituciones de los Estados. Estos derechos se caracterizan por tener la finalidad de proteger a los más desaventajados y por garantizar la intervención del Estado en aquellas relaciones jurídicas en que una de las partes es evidentemente más débil, como es la relación obrero patronal.
- La Constitución mexicana de 1917 fue la primera en el mundo en incorporar un catálogo de derechos sociales entre las garantías constitucionales, y una serie de garantías laborales contenidas en su célebre artículo 123. Este artículo se considera fuente del Derecho del Trabajo, por cuanto consagra las instituciones fundamentales y prerrogativas que hoy en día se garantizan universalmente a los trabajadores y que se encuentran consagradas en nuestra Constitución vigente.

- La Constitución de Weimar, de inspiración socialdemócrata, proclamó derechos sociales como la protección al trabajo, a la familia y el sistema de seguros. Contempla la regulación de los contratos colectivos y es pionera en Europa en cuanto a consagrar por primera vez el principio de igualdad jurídica del trabajo. Igualmente, reguló el derecho de los trabajadores a asociarse, sentando las bases de lo que después sería el Comité de Empresa.
- Desde el punto de vista conceptual, la Constitución Política es la Ley Fundamental que marca los límites dentro de los cuales debe desarrollarse la vida de los Estados.
- Una Constitución consta, generalmente, de una parte orgánica, que se refiere a la organización del gobierno y la estructura del Estado; y una parte dogmática que proclama los principios fundamentales necesarios para que el Estado cumpla sus objetivos. Dentro de la parte dogmática se encuentran las garantías constitucionales, y éstas a su vez contienen las garantías constitucionales del trabajo, objeto de nuestro estudio.
- Al inicio de la vida republicana del Ecuador, la única garantía relacionada con el Derecho Laboral que se hacía constar en la Carta Magna, era la libertad de trabajo. Entonces, los propios derechos básicos de los ciudadanos presuponían el cumplimiento de ciertos requisitos, básicamente de carácter patrimonial.
- La primera Constitución ecuatoriana que puede enmarcarse en la corriente del Constitucionalismo Social, es la de 1929 pues regula una protección especial para el obrero, el campesino, las mujeres y los niños trabajadores. Esta Constitución marca el fin de un período para el constitucionalismo ecuatoriano, y el inicio de una nueva etapa en la que las cartas políticas

dejan de ser instrumentos de legitimación del gobierno de turno para convertirse en instrumentos de tutela de las garantías individuales y sociales.

- En 1938 aparece el primer Código del Trabajo ecuatoriano; en él se regula la organización y el funcionamiento de las asociaciones profesionales y se mantiene vigente hasta 1970.
- La Constitución de 1945, en su artículo 148 traza un cuadro completo del Derecho Constitucional del Trabajo. Se consagra por ejemplo el principio fundamental de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. Al año siguiente se redacta la Constitución que más larga vigencia ha tenido en nuestro país (veinte años) y que contiene las garantías laborales que se han mantenido hasta nuestros días prácticamente sin modificaciones.
- La constitución de 1967 contiene importantes definiciones para el campo de lo social y se destaca la proclamación de la función social del trabajo; también se garantiza por primera vez el trabajo como un derecho y no únicamente como una obligación. Por primera vez se prohíbe la expedición de leyes que menoscaben los derechos ya conseguidos por los trabajadores, que constituye el principio de intangibilidad. Se reconoce también el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa para la que trabajan.
- La Constitución de 1978, que se mantuvo vigente hasta 1998, da continuidad a las garantías sociales y laborales que habían consagrado sus predecesoras. Agrega como garantía la solidaridad en el pago de la persona en cuyo favor se realice la obra o servicio y se prohíbe la paralización de los servicios públicos básicos. La Constitución de 1998 no introdujo cambios fundamentales en lo concerniente a garantías del trabajo.

- La primera garantía constitucional del trabajo consiste en la aplicación de los principios del Derecho Social a todas las relaciones jurídicas laborales, es decir que ellos indicarán cómo se debe interpretar y aplicar los modelos jurídicos a una relación social determinada. En síntesis estos principios son: la solidaridad, el principio de protección del más débil, el *in dubio pro operario*, la irrenunciabilidad de derechos, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa.
- La siguiente garantía laboral consiste en el compromiso del Estado para propender a eliminar la desocupación y subocupación. Este problema es uno de los más dramáticos conflictos sociales en el país y no se evidencia eficacia práctica de esta garantía.
- Otra de las garantías del trabajo consiste en la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, lo que significa que las conquistas laborales obtenidas se vuelven invulnerables.
- A continuación encontramos la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, que limita la libertad contractual para garantizar que la desigualdad de condiciones entre empleador y empleado ponga en peligro los derechos que la ley y los contratos colectivos le otorgan al trabajador.
- La quinta garantía del trabajo permite la transacción en materia laboral siempre y cuando en ella no se menoscaben derechos del trabajador.
- El numeral sexto contiene la regla *in dubio pro operario*.
- Encontramos así mismo, la inembargabilidad de las remuneraciones del trabajador salvo el caso de pensiones alimenticias; si bien la normativa civil da derecho al acreedor a hacer efectivo su crédito en todos los bienes del trabajador, la norma constitucional considera que en muchos casos la remuneración puede ser el único medio de subsistencia para el trabajador y

su familia, por lo que se salvaguardan estos intereses sociales; aunque prevalece el interés del alimentado sobre el del trabajador.

- La octava garantía constitucional contiene el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa, verdadera conquista del Nuevo Derecho.
- Los trabajadores gozan, también, de la garantía constitucional de libertad de asociación, verbigracia, la libertad sindical. También se garantiza la libertad de asociación de los empleadores, aunque respaldada en motivos técnicos, no como oposición a las organizaciones laborales que tienen como objetivo la defensa de las prerrogativas de los trabajadores.
- La décima garantía laboral consagra el derecho a la huelga pero prohíbe la paralización de los servicios públicos básicos. El Código del Trabajo especifica los casos en que se puede declarar la huelga, regula la tramitación del pliego de peticiones que contiene los reclamos de los trabajadores, y permite también las huelgas solidarias.
- Otra de las prerrogativas laborales consiste en la solidaridad que se ordena a la persona en cuyo beneficio se ejecuta la obra o se presta el servicio, incluso si se realiza por medio de intermediario. El objeto de esta garantía es asegurar que el trabajador obtendrá el pago que le corresponde legalmente, incluso en los casos de incumplimiento por parte del empleador.
- De especial importancia es la garantía constitucional de la contratación colectiva, ya que se trata de una forma de contratación particular que estatuye las condiciones bajo las cuales se han de celebrar a futuro los contratos individuales entre un mismo empleador y sus trabajadores.

- La conciliación y arbitraje son mecanismos de resolución de conflictos característicos del Derecho Laboral, cuyo objetivo es agilizar la resolución de los conflictos colectivos mediante el empleo de amigables componedores y la implantación de la oralidad en un proceso en el que participan representantes de ambas partes y un funcionario público.
- Finalmente se garantiza la inclusión de todos los componentes remuneratorios para efecto del cálculo de las indemnizaciones que pueden corresponderle al trabajador, con excepciones taxativamente enumeradas en la norma.
- El artículo 36 de la constitución tiene un amplio contenido, no sólo laboral sino social, ya que tutela los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia, su igualdad laboral frente al varón, que implica igualdad en remuneraciones, y reconoce el trabajo doméstico como labor productiva.

4.2 Conclusiones Prácticas

- El análisis efectuado demuestra que no existe una garantía suficiente para que se dé una eficacia práctica de las garantías laborales en el Ecuador.
- El problema del empleo y subempleo es sumamente serio en el Ecuador, alcanzando la desocupación niveles de más del 10% de la población económicamente activa en las ciudades de Guayaquil, Quito y Cuenca y la subocupación un preocupante nivel de casi el 50%.
- La desocupación y subocupación afectan principalmente a las mujeres, jóvenes y personas con bajos niveles de educación.

- El fenómeno del desempleo conlleva no únicamente consecuencias económicas para el individuo y la sociedad, sino serias dificultades en el ámbito psicológico y familiar de los ciudadanos.
- Gran parte de la normativa secundaria en el Ecuador contraviene el sistema constitucional de garantías del trabajo mediante la implantación de tendencias como la flexibilización laboral.
- De acuerdo con el trabajo de campo realizado en cuatro importantes industrias del medio, el 100% de los trabajadores encuestados conocen parcialmente las garantías laborales que los amparan.
- En cuanto a la suficiencia de las remuneraciones, en la primera industria encuestada, el 100% de los trabajadores considera que ésta no garantiza una existencia decorosa para ellos y su familia; en la segunda, el 50% considera que la remuneración es insuficiente; el 25% que es suficiente, y el 25% restante que es parcialmente justa. En la tercera y cuarta, se repiten los mismos resultados obtenidos en la primera.
- En lo relacionado con el desempleo y subempleo, en la primera industria encuestada, el 25% de los empleados nunca se ha encontrado desocupado o subocupado, y el 75% ha estado en esa situación alguna vez; en la segunda el 75% ha estado desempleado alguna vez, y el 25% se ha encontrado en esa situación varias veces; en la tercera el 25% nunca ha estado desempleado o subempleado y el 75% lo ha estado alguna vez; en la cuarta el 75% ha estado desempleado alguna vez y el 25% varias veces.
- En lo relativo a la participación en las utilidades líquidas de la empresa, en la primera industria el 100% no ha recibido lo que legalmente le corresponde por este concepto; en la segunda, el 25% ha recibido su parte, el 25% no y el 50% restante desconoce el tema; en la tercera industria se

repite la situación de la primera; en la cuarta el 25% ha recibido su parte de utilidades y el 75% no.

- El derecho a la libertad sindical, en la primera empresa se considera garantizado parcialmente por el 25% de los empleados, y no garantizado por el 75% restante; en la segunda, el 75% de los trabajadores considera que se garantiza la libertad sindical parcialmente, mientras el 25% piensa que nunca se garantiza este derecho; en la tercera y cuarta industrias los porcentajes son idénticos a los de la segunda.
- En lo que concierne al derecho a la huelga y la obligatoriedad de la mediación y arbitraje para resolver los conflictos colectivos, el 25% de los trabajadores considera que esta garantía no es efectiva, mientras el 75% desconoce la existencia de la misma; en la segunda empresa el 50% considera que la garantía no se encuentra presente en su lugar de trabajo y el 50% desconoce; en la tercera los porcentajes se corresponden exactamente con los de la primera empresa y en la cuarta los porcentajes se corresponden con los de la segunda.
- El contrato colectivo, en la primera industria, se considera existente por parte del 50% de los trabajadores e inexistente por parte del 50% restante; en la segunda el 25% considera que si hay un contrato colectivo, el 25% que no lo hay y el 50% desconoce; en la tercera el 50% considera que existe un contrato colectivo, el 25% que no existe y el 25% desconoce; en la cuarta, el 100% considera que no hay un contrato colectivo.
- En la primera empresa encuestada, el 25% de los trabajadores considera que el contrato colectivo es beneficioso para sus intereses, y el 75% desconoce; en la segunda, el 25% considera beneficioso al contrato colectivo, el 25% no lo considera beneficioso, y el 50% restante desconoce; en la tercera, el 50% de los trabajadores considera que el contrato es

beneficioso y el 50% considera que no lo es; en la cuarta el 75% tiene por beneficioso al contrato colectivo, mientras el 25% desconoce.

- A criterio de los trabajadores de la primera empresa encuestada, los tribunales de mediación y arbitraje deberían ser, ocasionales, según un 25%, permanentes según un 50% y desconocen un 25%; en la segunda el 100% considera que deben ser permanentes; en la tercera, el 25% considera que los tribunales deben ser permanentes, el 25% considera que deben ser ocasionales y el 50% desconoce; en la cuarta, el 50% considera que deben ser permanentes y el 50% desconoce.
- Respecto de la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de condiciones, el 25% de trabajadores de la primera empresa encuestada, considera que esta garantía se cumple siempre, el 50% que se cumple parcialmente y el 25% desconoce; en la segunda, el 25% considera que esta garantía es eficaz y el 75% que lo es parcialmente; en la tercera, el 75% considera que la garantía se cumple siempre y el 25% algunas veces; en la cuarta, el 100% considera que la garantía siempre se cumple.
- Sobre los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia, en la primera empresa el 75% de los trabajadores considera que estos derechos están plenamente garantizados y el 25% considera que no es así; en la segunda empresa, el 75% opina que esta garantía se cumple en su entorno laboral y el 25% desconoce; en la tercera, el 50% estima que el cumplimiento de esta garantía es total y el 50% considera que no se cumple; en la cuarta, el 75% considera que el cumplimiento es total y el 25% desconoce.
- La garantía de libertad de trabajo es considerada eficaz por el 25% de los encuestados en la primera empresa, el 50% considera que la garantía se cumple parcialmente y el 25% cree que nunca se cumple; en la segunda, el

100% considera que la garantía se cumple parcialmente; en la tercera, el 50% considera que la garantía se cumple plenamente, el 25% opina que se cumple parcialmente y el 25% cree que nunca se cumple; en la cuarta, el 75% considera que la garantía se cumple parcialmente y el 25% opina que nunca se cumple esta garantía.

- En cuanto a la reinserción laboral de los discapacitados, en la primera empresa el 75% de los trabajadores considera que la garantía se cumple algunas veces y el 25% considera que nunca se cumple; en la segunda, el 25% considera que la garantía se cumple y el 75% que se cumple parcialmente; en la tercera, el 50% considera que la garantía se cumple y el 50% cree que parcialmente; en la cuarta, el 100% de los encuestados considera que la garantía es plenamente eficaz.
- Sobre la garantía de defensoría pública, en la primera encuesta el 25% de los trabajadores ha podido observar este beneficio, el 75% algunas veces; en la segunda empresa se repiten los resultados obtenidos en la primera; en la tercera, el 100% considera que la garantía algunas veces se cumple; en la cuarta, vemos que los datos obtenidos son los mismos que los de las dos primeras empresas.
- En la primera empresa encuestada, el 100% de los trabajadores no han adquirido acciones de la empresa para la cual trabajan; en la segunda, los porcentajes son idénticos; en la tercera, el 50% alguna vez han adquirido acciones y el 50% nunca las ha adquirido; en la cuarta, el 100% no ha adquirido acciones nunca.
- En la primera empresa, el 100% de los trabajadores nunca ha recibido cursos de capacitación financiados por el empleador; en la segunda son iguales los porcentajes; en la tercera, el 50% ha recibido cursos continuamente mientras el 50% restante no los ha recibido; en la cuarta, el

50% ha recibido cursos de capacitación continuamente, el 25% los ha recibido ocasionalmente y el 25% nunca los ha recibido.

- Respecto de la intangibilidad de los derechos laborales, en la primera empresa, el 25% de los encuestados considera que la garantía se cumple mientras el 75% considera que el cumplimiento es parcial; en la segunda, el 50% considera que la garantía se cumple parcialmente y el 50% que la garantía nunca se cumple; en la tercera, el 25% cree que la garantía es plenamente eficaz, el 25% cree que no y el 50% la considera parcialmente eficaz; en la cuarta, el 50% considera que el cumplimiento de la garantía es total y el 50% considera que es parcial.
- Sobre la afiliación al IESS, en la primera empresa el 100% de los trabajadores están afiliados; en la segunda, el 50% están afiliados y el 50% desconoce; en la tercera y en la cuarta, el 100% de los trabajadores se encuentran afiliados.
- Con el avance de las practicas neoliberales, tanto en Ecuador como en América Latina, se ha dado paso a la legislación de cuerpos normativos que pretenden a flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores, vulnerando muchos de los principios constitucionales antes estudiados, con el fin de atraer el establecimiento de grandes empresas transnacionales en nuestro país que puedan sentirse atraídas por los bajos costos de mano de obra y relaciones de trabajo precarias.
- En la realidad ecuatoriana, a lo largo varios de gobiernos, se refleja un grave retroceso del papel del Estado como garante del cumplimiento de los principios laborales constitucionalmente reconocidos favoreciendo una supuesta competitividad que descuida el aspecto social del desarrollo.

- Los motivos por los cuales las garantías constitucionales del trabajo no tienen plena eficacia en el Ecuador, son de variada índole: por una parte, existe un gran desconocimiento entre los trabajadores acerca de sus propios derechos, y por otra, no existe un organismo estatal eficaz que mediante la fiscalización en industrias y empresas, garantice el cumplimiento por parte de los empleadores, de todas las garantías laborales a las que están obligados por ley.
- Además de la capacitación técnica, que ya se encuentra garantizada por la Constitución y las leyes para los trabajadores, sería necesario implementar una capacitación jurídica que les permita conocer los principios del Derecho Social y las prerrogativas que los protegen en su condición de más débiles frente al empleador.
- Pese a la existencia del Ministerio del Trabajo, las direcciones regionales del trabajo y las inspectorías, sería necesaria una intervención estatal más directa que se adelante al apareamiento de los conflictos tanto individuales como colectivos, mediante un control constitucional y legal efectivo.
- Además de las políticas de control ya existentes, el Estado debería implementar un sistema de fiscalización más directo, con sanciones eficaces para los empleadores que no mantengan las condiciones mínimas que la Constitución garantiza a los empleados.
- Al interior de los propios organismos que regulan las relaciones laborales, debe existir un adecuado control administrativo, que sancione igualmente a los funcionarios públicos que no hagan cumplir como es debido, las normas que están llamados a proteger.
- Los procesos de selección de las autoridades del trabajo deberían ser más transparentes y rigurosos, tomando en cuenta que estos funcionarios están

llamados a asegurar la correcta tutela de las garantías y derechos laborales, siendo el trabajo uno de los motores principales de la economía del Estado y por lo tanto del bienestar de la ciudadanía en general.

- A su vez, los órganos reguladores de las relaciones laborales, deben estar sujetos a un control de mayor jerarquía, por parte de instituciones estatales e incluso internacionales que puedan realizar veedurías que permitan establecer con apego a la verdad cuál es la condición de los trabajadores al interior de cada empresa.

1. EMPLEADOS ENCUESTADOS POR EMPRESA

1.1 Empresa 1

ENCUESTA “EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR”

EMPRESA 1

1

1 **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Bastante bien					0	0,00%
b. Parcialmente	1	1	1	1	4	100,00%
c. Desconozco					0	0,00%

2 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si					0	0,00%
b. No	1	1	1	1	4	100,00%
c. Parcialmente					0	0,00%

3 **¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Nunca			1		1	25,00%
b. Alguna vez	1	1		1	3	75,00%
c. Varias veces					0	0,00%

4 **¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí					0	0,00%
b. No	1	1	1	1	4	100,00%
c. No sabe					0	0,00%

5

¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces		1			1	25,00%
c. Nunca	1		1	1	3	75,00%

6

**El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje
¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí					0	0,00%
b. No		1			1	25,00%
c. No sabe	1		1	1	3	75,00%

7 **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí		1		1	2	50,00%
b. No	1		1		2	50,00%
c. No sabe					0	0,00%

8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí		1			1	25,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe	1		1	1	3	75,00%

9 **¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Ocasionales	1				1	25,00%
b. Permanentes		1	1		2	50,00%
c. No sabe				1	1	25,00%

10 **¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre		1			1	25,00%
b. Algunas veces			1	1	2	50,00%
c. Nunca	1				1	25,00%

11 **¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1	1		3	75,00%
b. No				1	1	25,00%
c. No sabe					0	0,00%

12 **¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre		1			1	25,00%
b. Algunas veces	1			1	2	50,00%
c. Nunca			1		1	25,00%

13 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1	1		3	75,00%
c. Nunca				1	1	25,00%

14 **¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre			1		1	25,00%
b. Algunas veces	1	1		1	3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

15

¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1	1	1	1	4	100,00%

16

¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1	1	1	1	4	100,00%

17

¿Garantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre		1			1	25,00%
b. Algunas veces	1		1	1	3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

18

¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1	1	1	4	100,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe					0	0,00%

1.2 Empresa 2

ENCUESTA “EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR”

EMPRESA 1 2

1 **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Bastante bien					0	0,00%
b. Parcialmente	1	1	1	1	4	100,00%
c. Desconozco					0	0,00%

2 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si		1			1	25,00%
b. No	1			1	2	50,00%
c. Parcialmente			1		1	25,00%

3 **¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Nunca					0	0,00%
b. Alguna vez		1	1	1	3	75,00%
c. Varias veces	1				1	25,00%

4 **¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí				1	1	25,00%
b. No			1		1	25,00%
c. No sabe	1	1			2	50,00%

5 **¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1		1	3	75,00%
c. Nunca			1		1	25,00%

6 **El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje
¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí					0	0,00%
b.	No		1	1		2	50,00%
c.	No sabe	1			1	2	50,00%

7 **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí			1		1	25,00%
b.	No	1				1	25,00%
c.	No sabe		1		1	2	50,00%

8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí			1		1	25,00%
b. No				1	1	25,00%
c. No sabe	1	1			2	50,00%

9 **¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Ocasionales					0	0,00%
b. Permanentes	1	1	1	1	4	100,00%
c. No sabe					0	0,00%

10 **¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre		1			1	25,00%
b. Algunas veces	1		1	1	3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

11 **¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1	1		3	75,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe				1	1	25,00%

12 **¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1	1	1	4	100,00%
c. Nunca					0	0,00%

13

¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1				1	25,00%
b. Algunas veces		1	1	1	3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

14

¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre				1	1	25,00%
b. Algunas veces	1	1	1		3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

15 **¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1	1	1	1	4	100,00%

16 **¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1	1	1	1	4	100,00%

17 **¿Garantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1		1		2	50,00%
c. Nunca		1		1	2	50,00%

18

¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1			1	2	50,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe		1	1		2	50,00%

1.3 Empresa 3

ENCUESTA “EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR”

EMPRESA 1

3

1 **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Bastante bien					0	0,00%
b. Parcialmente	1	1	1	1	4	100,00%
c. Desconozco					0	0,00%

2 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si					0	0,00%
b. No	1	1	1	1	4	100,00%
c. Parcialmente					0	0,00%

3 **¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Nunca			1		1	25,00%
b. Alguna vez	1	1		1	3	75,00%
c. Varias veces					0	0,00%

4 **¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí					0	0,00%
b. No	1	1	1	1	4	100,00%
c. No sabe					0	0,00%

5 **¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1	1		3	75,00%
c. Nunca				1	1	25,00%

6 **El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje
¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí					0	0,00%
b.	No				1	1	25,00%
c.	No sabe	1	1	1		3	75,00%

7 **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí	1		1		2	50,00%
b.	No				1	1	25,00%
c.	No sabe		1			1	25,00%

8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí	1	1			2	50,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe			1	1	2	50,00%

9 **¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Ocasionales	1				1	25,00%
b. Permanentes			1		1	25,00%
c. No sabe		1		1	2	50,00%

10 **¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1		1	1	3	75,00%
b. Algunas Veces		1			1	25,00%
c. Nunca					0	0,00%

11 **¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1			1	2	50,00%
b. No		1	1		2	50,00%
c. No sabe					0	0,00%

12 **¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre		1	1		2	50,00%
b. Algunas veces				1	1	25,00%
c. Nunca	1				1	25,00%

13

¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1	1			2	50,00%
b. Algunas veces			1	1	2	50,00%
c. Nunca					0	0,00%

14

¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1	1	1	4	100,00%
c. Nunca					0	0,00%

15 **¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez	1		1		2	50,00%
c. Nunca		1		1	2	50,00%

16 **¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces		1	1		2	50,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1			1	2	50,00%

17 **¿Garantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1				1	25,00%
b. Algunas veces			1	1	2	50,00%
c. Nunca		1			1	25,00%

18

¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1	1	1	4	100,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe					0	0,00%

1.4 Empresa 4

ENCUESTA “EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR”

EMPRESA 1

4

1 **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Bastante bien					0	0,00%
b. Parcialmente	1	1	1	1	4	100,00%
c. Desconozco					0	0,00%

2 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si					0	0,00%
b. No	1	1	1	1	4	100,00%
c. Parcialmente					0	0,00%

3 **¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Nunca					0	0,00%
b. Alguna vez	1	1		1	3	75,00%
c. Varias veces			1		1	25,00%

4 **¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí	1				1	25,00%
b. No		1	1	1	3	75,00%
c. No sabe					0	0,00%

5 **¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces	1	1	1		3	75,00%
c. Nunca				1	1	25,00%

6 **El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje
¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí					0	0,00%
b.	No		1		1	2	50,00%
c.	No sabe	1		1		2	50,00%

7 **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

		OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a.	Sí					0	0,00%
b.	No	1	1	1	1	4	100,00%
c.	No sabe					0	0,00%

8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Sí	1	1	1		3	75,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe				1	1	25,00%

9 **¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Ocasionales					0	0,00%
b. Permanentes	1		1		2	50,00%
c. No sabe		1		1	2	50,00%

10 **¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1	1	1	1	4	100,00%
b. Algunas veces					0	0,00%
c. Nunca					0	0,00%

11 **¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1		1	3	75,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe			1		1	25,00%

12 **¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre					0	0,00%
b. Algunas veces		1	1	1	3	75,00%
c. Nunca	1				1	25,00%

13 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1	1	1	1	4	100,00%
b. Algunas veces					0	0,00%
c. Nunca					0	0,00%

14 **¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre				1	1	25,00%
b. Algunas veces	1	1	1		3	75,00%
c. Nunca					0	0,00%

15 **¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces					0	0,00%
b. Alguna vez					0	0,00%
c. Nunca	1	1	1	1	4	100,00%

16 **¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Varias veces		1	1		2	50,00%
b. Alguna vez	1				1	25,00%
c. Nunca				1	1	25,00%

17 **¿Garantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Siempre	1	1			2	50,00%
b. Algunas veces			1	1	2	50,00%
c. Nunca					0	0,00%

18 **¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?**

	OBRERO A	OBRERO B	OBRERO C	OBRERO D	TOTAL	%
a. Si	1	1	1	1	4	100,00%
b. No					0	0,00%
c. No sabe					0	0,00%

2. RESUMEN GENERAL DE ENCUESTAS

RESUMEN GENERAL

ENCUESTA “EFICACIA DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR”

1 **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Bastante bien	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
b. Parcialmente	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
c. Desconozco	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

2 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%
b. No	100,00%	50,00%	100,00%	100,00%
c. Parcialmente	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%

3 **¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Nunca	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%
b. Alguna vez	75,00%	75,00%	75,00%	75,00%
c. Varias veces	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%

4 **¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%
b. No	100,00%	25,00%	100,00%	75,00%
c. No sabe	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%

5 **¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
b. Algunas veces	25,00%	75,00%	75,00%	75,00%
c. Nunca	75,00%	25,00%	25,00%	25,00%

6 **El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje
¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?**

		EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a.	Sí	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
b.	No	25,00%	50,00%	25,00%	50,00%
c.	No sabe	75,00%	50,00%	75,00%	50,00%

7 **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	50,00%	25,00%	50,00%	0,00%
b. No	50,00%	25,00%	25,00%	100,00%
c. No sabe	0,00%	50,00%	25,00%	0,00%

8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	25,00%	25,00%	50,00%	75,00%
b. No	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%
c. No sabe	75,00%	50,00%	50,00%	25,00%

9

¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Ocasionales	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%
b. Permanentes	50,00%	100,00%	25,00%	50,00%
c. No sabe	25,00%	0,00%	50,00%	50,00%

10

¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25,00%	25,00%	75,00%	100,00%
b. Algunas veces	50,00%	75,00%	25,00%	0,00%
c. Nunca	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%

11

¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	75,00%	75,00%	50,00%	75,00%
b. No	25,00%	0,00%	50,00%	0,00%
c. No sabe	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%

12 **¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25,00%	0,00%	50,00%	0,00%
b. Algunas veces	50,00%	100,00%	25,00%	75,00%
c. Nunca	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%

13 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	0,00%	25,00%	50,00%	100,00%
b. Algunas veces	75,00%	75,00%	50,00%	0,00%
c. Nunca	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%

14 **¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%
b. Algunas veces	75,00%	75,00%	100,00%	75,00%
c. Nunca	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

15 **¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Varias veces	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
b. Alguna vez	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%
c. Nunca	100,00%	100,00%	50,00%	100,00%

16 **¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Varias veces	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
b. Alguna vez	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%
c. Nunca	100,00%	100,00%	50,00%	25,00%

17 **¿Gaantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25,00%	0,00%	25,00%	50,00%
b. Algunas veces	75,00%	50,00%	50,00%	50,00%
c. Nunca	0,00%	50,00%	25,00%	0,00%

18

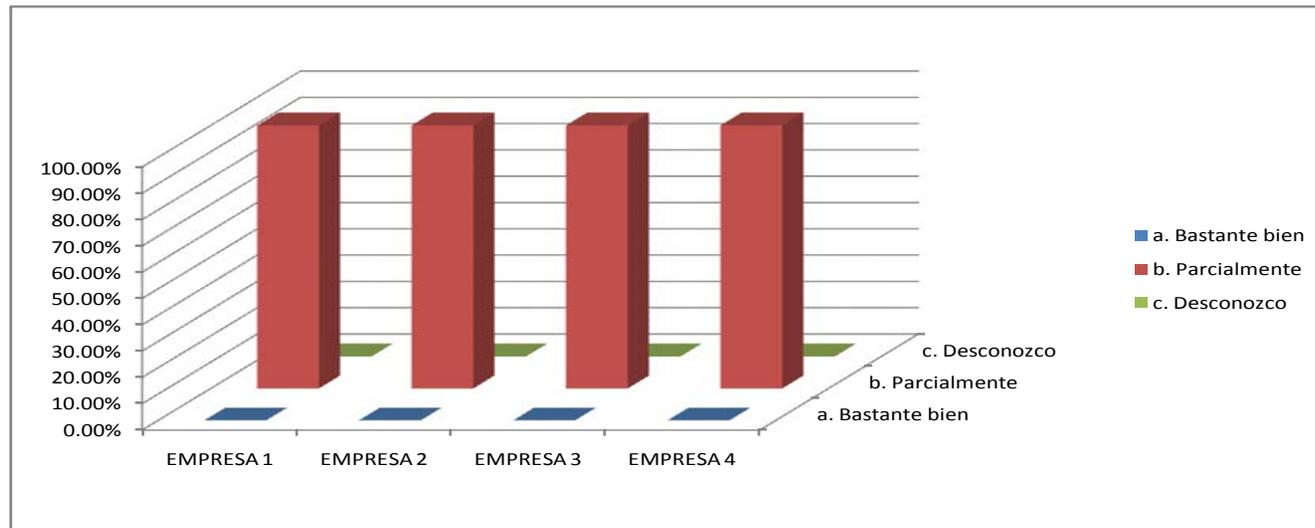
¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	100,00%	50,00%	100,00%	100,00%
b. No	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
c. No sabe	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%

3. TABLAS Y GRÁFICOS DE RESULTADOS

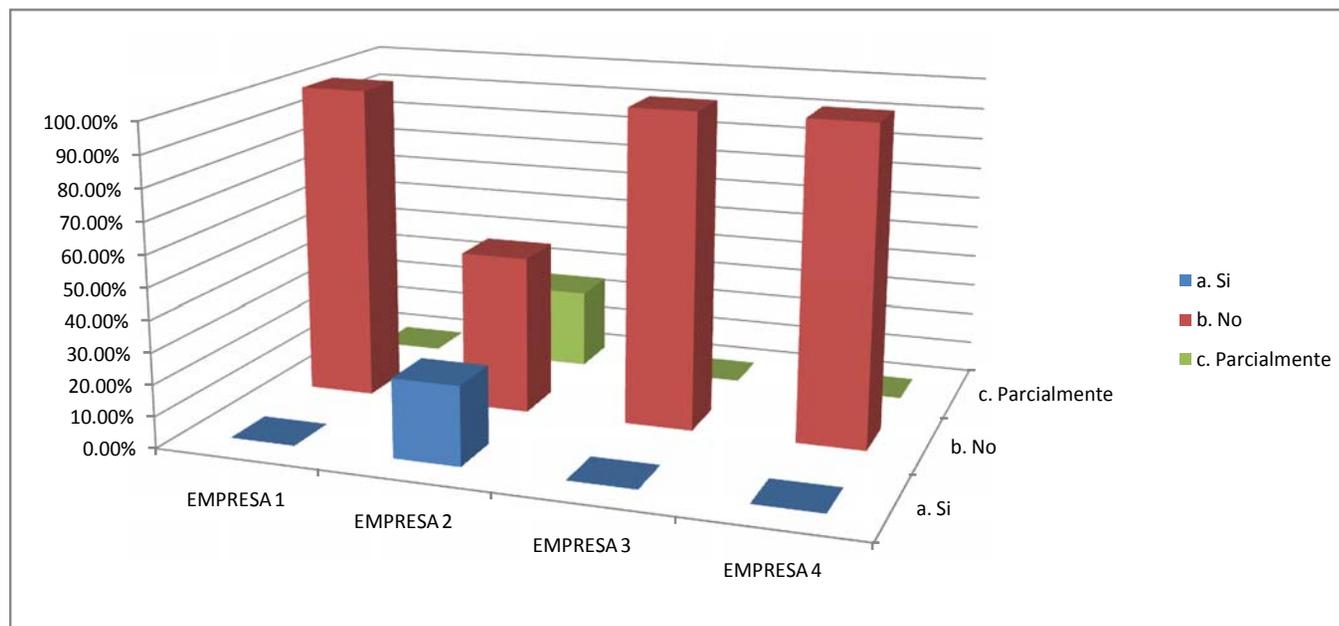
1. **¿Conoce los derechos que la Constitución Política del Ecuador reconoce y garantiza a todos los trabajadores?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Bastante bien	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
b. Parcialmente	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
c. Desconozco	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



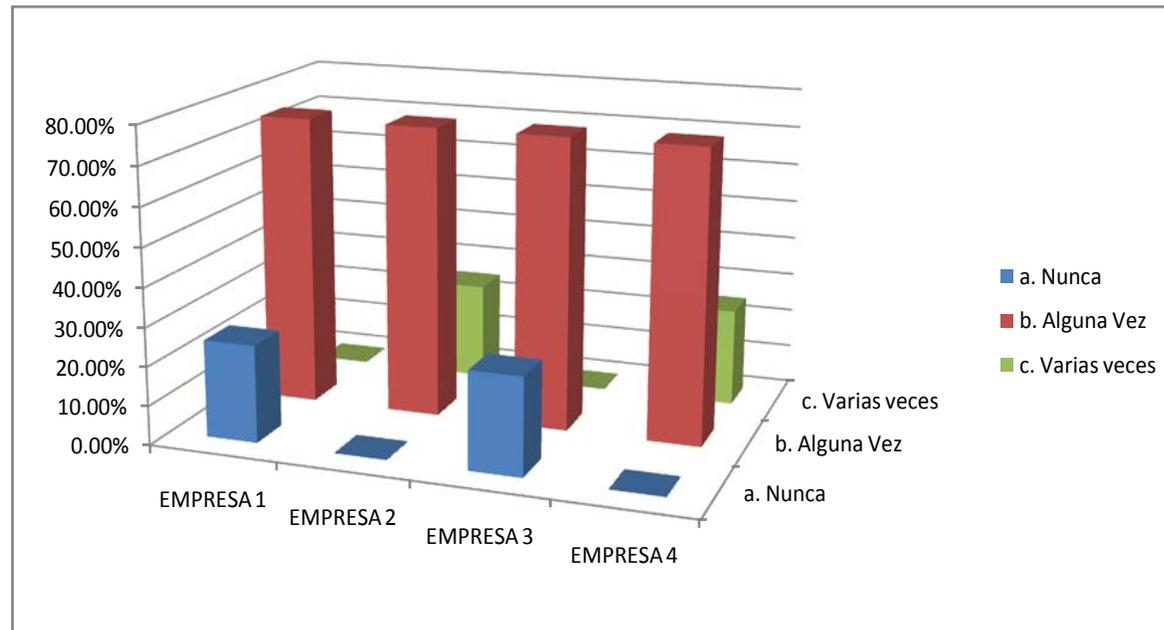
2 ¿Garantiza el Estado ecuatoriano a todos los trabajadores una remuneración que les asegure una existencia decorosa que cubra sus necesidades y las de su familia?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	0.00%	25.00%	0.00%	0.00%
b. No	100.00%	50.00%	100.00%	100.00%
c. Parcialmente	0.00%	25.00%	0.00%	0.00%



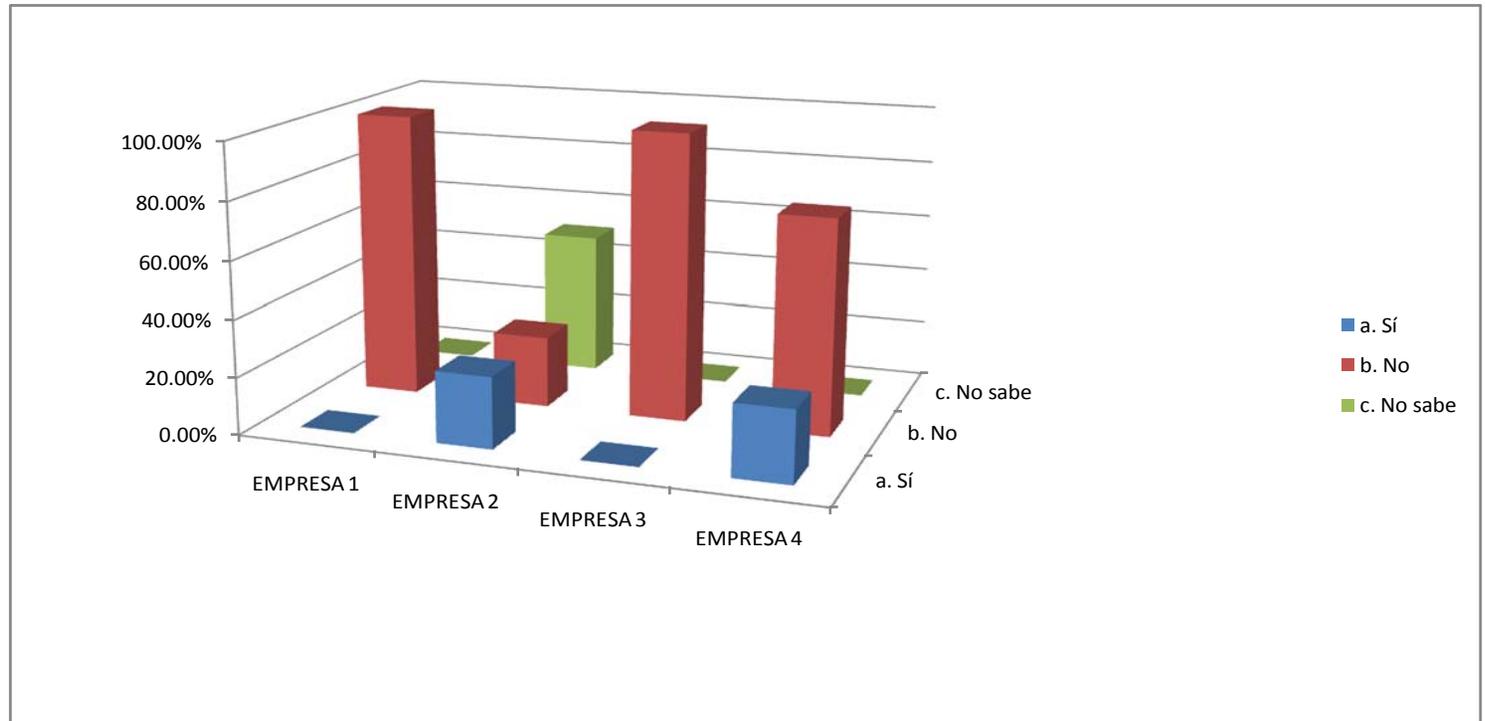
3 ¿Se ha encontrado alguna vez desempleado o subempleado?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Nunca	25.00%	0.00%	25.00%	0.00%
b. Alguna Vez	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%
c. Varias veces	0.00%	25.00%	0.00%	25.00%



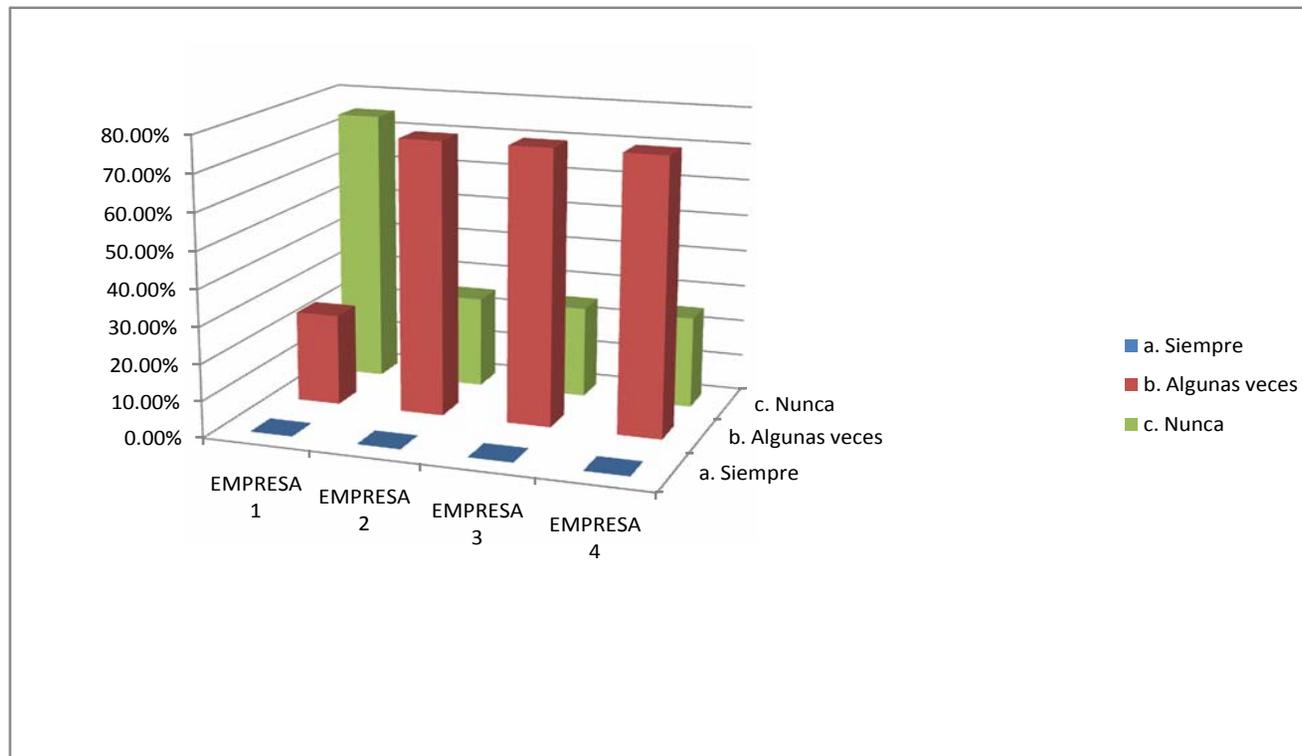
4 ¿Recibe Usted anualmente la parte que por derecho constitucional le corresponde percibir de las utilidades generadas por la empresa en la que trabaja ? (15% que se divide entre los trabajadores)

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	0.00%	25.00%	0.00%	25.00%
b. No	100.00%	25.00%	100.00%	75.00%
c. No sabe	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%



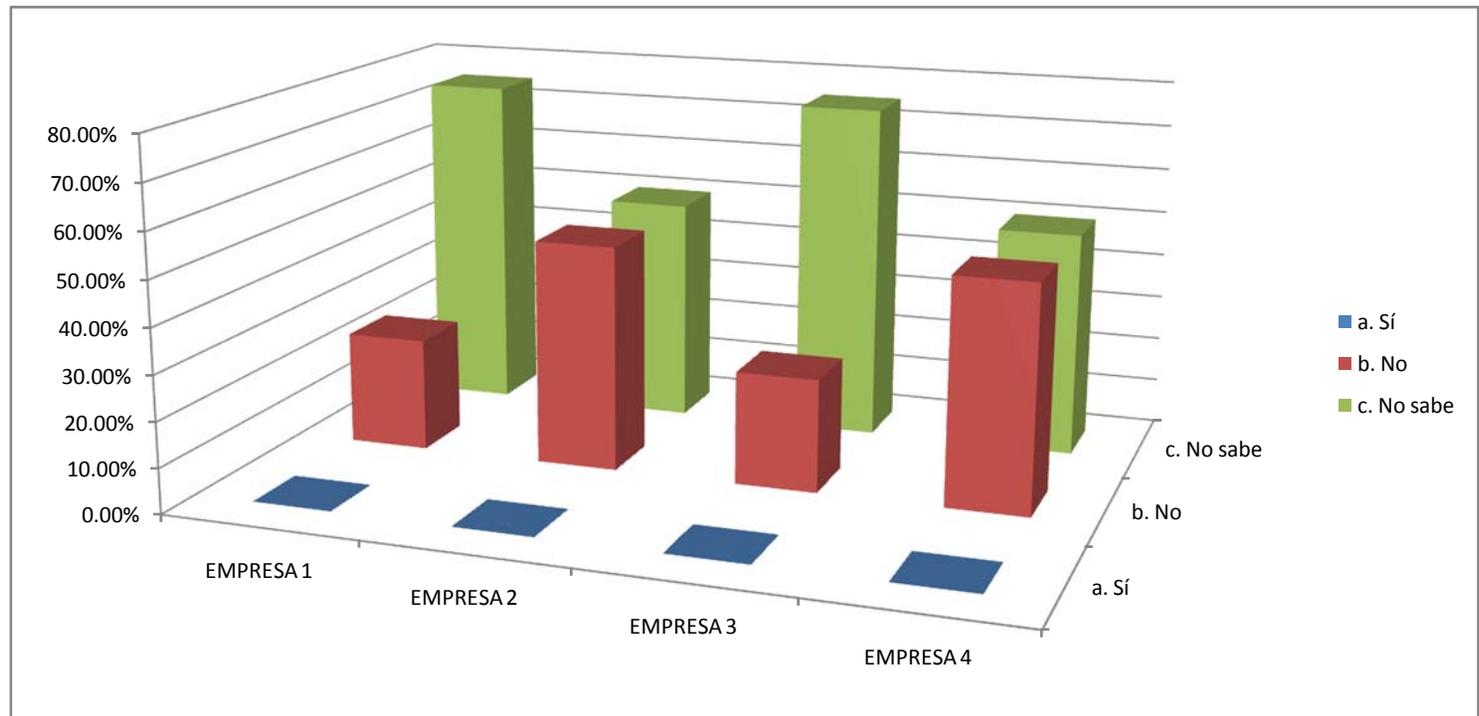
5 **¿Considera Usted que en general se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse libremente?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
b. Algunas veces	25.00%	75.00%	75.00%	75.00%
c. Nunca	75.00%	25.00%	25.00%	25.00%



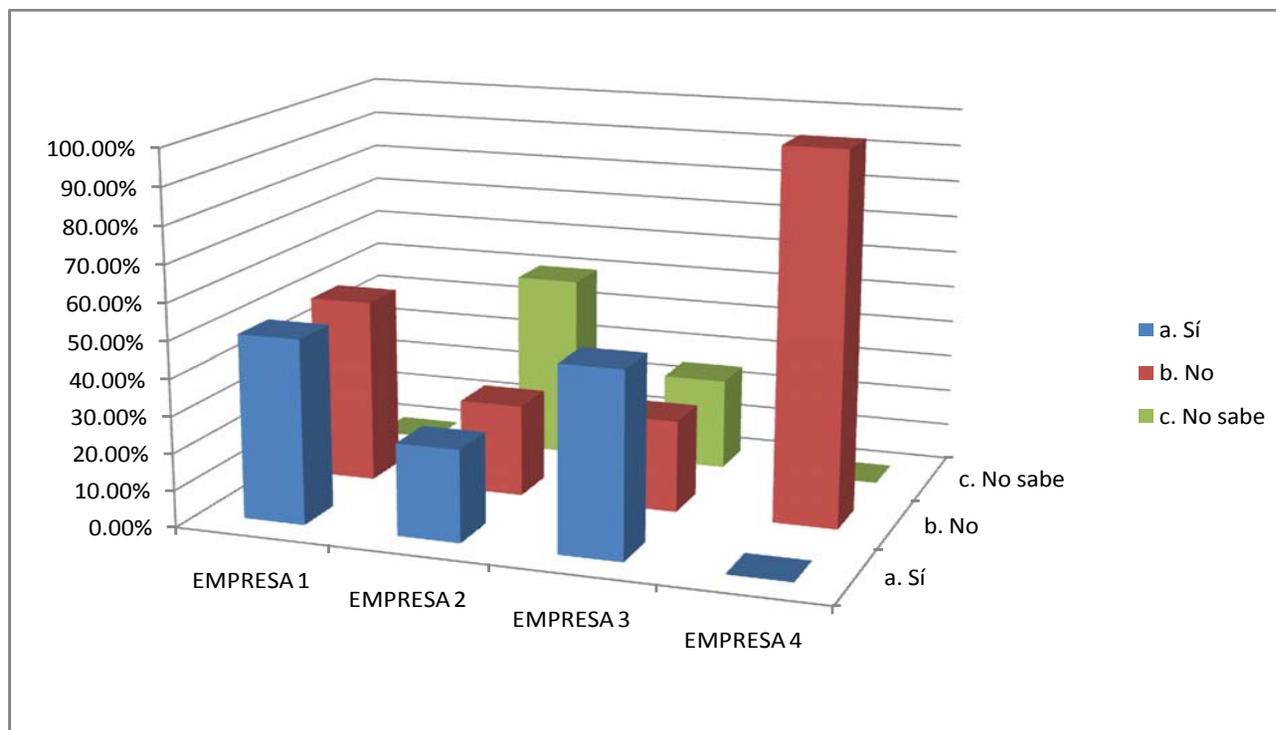
6 El Estado garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga, sin embargo, la Constitución y la ley prevén la posibilidad de solucionar los conflictos entre las partes mediante mecanismos alternativos como la mediación y el arbitraje ¿Cuenta usted con alguno de estos mecanismos alternativos para reclamar por sus derechos?

		EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a.	Sí	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
b.	No	25.00%	50.00%	25.00%	50.00%
c.	No sabe	75.00%	50.00%	75.00%	50.00%



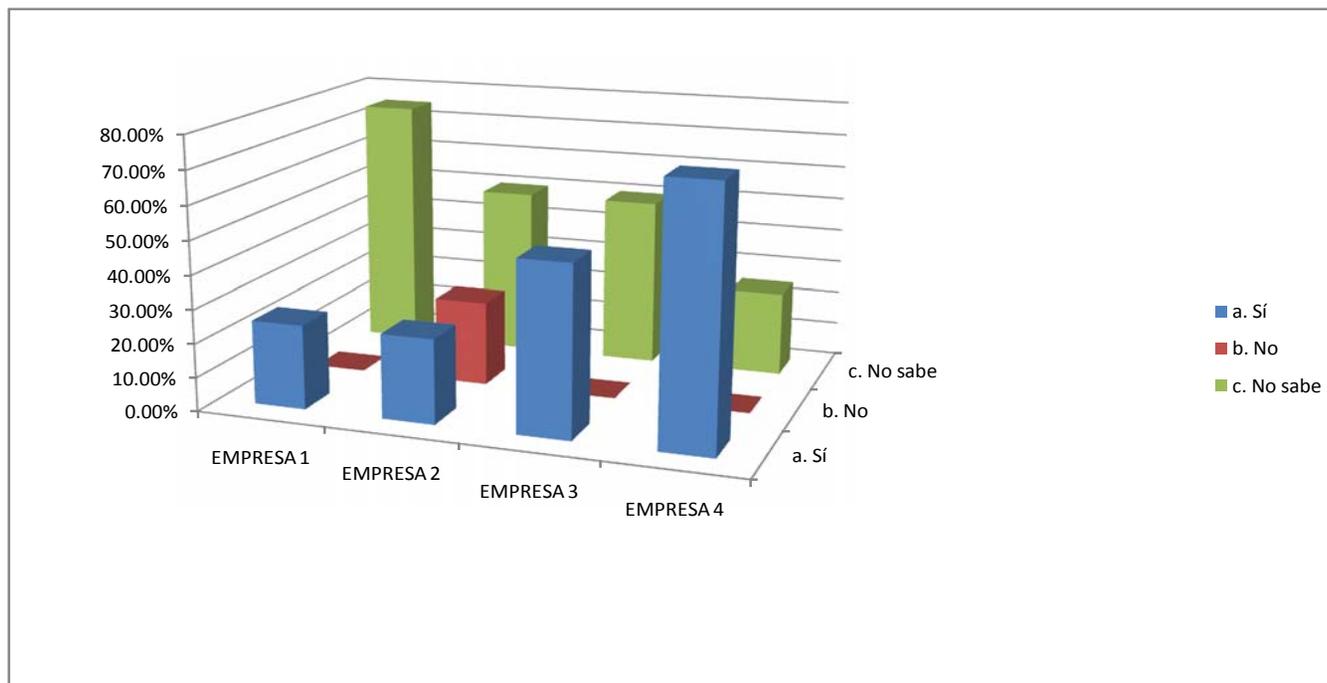
7) **¿Existe en la empresa en la que usted labora un contrato colectivo de trabajo?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	50.00%	25.00%	50.00%	0.00%
b. No	50.00%	25.00%	25.00%	100.00%
c. No sabe	0.00%	50.00%	25.00%	0.00%



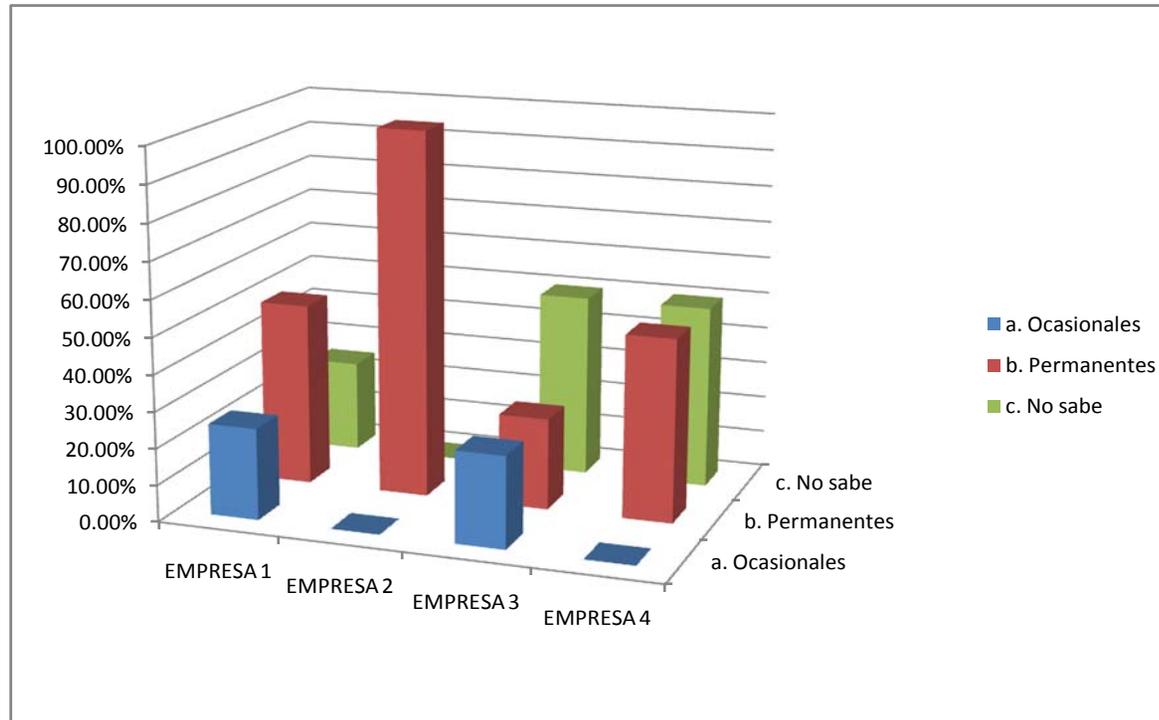
8 **¿Considera Ud. que el contrato colectivo de trabajo es beneficioso para los intereses de la empresa y para los trabajadores?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Sí	25.00%	25.00%	50.00%	75.00%
b. No	0.00%	25.00%	0.00%	0.00%
c. No sabe	75.00%	50.00%	50.00%	25.00%



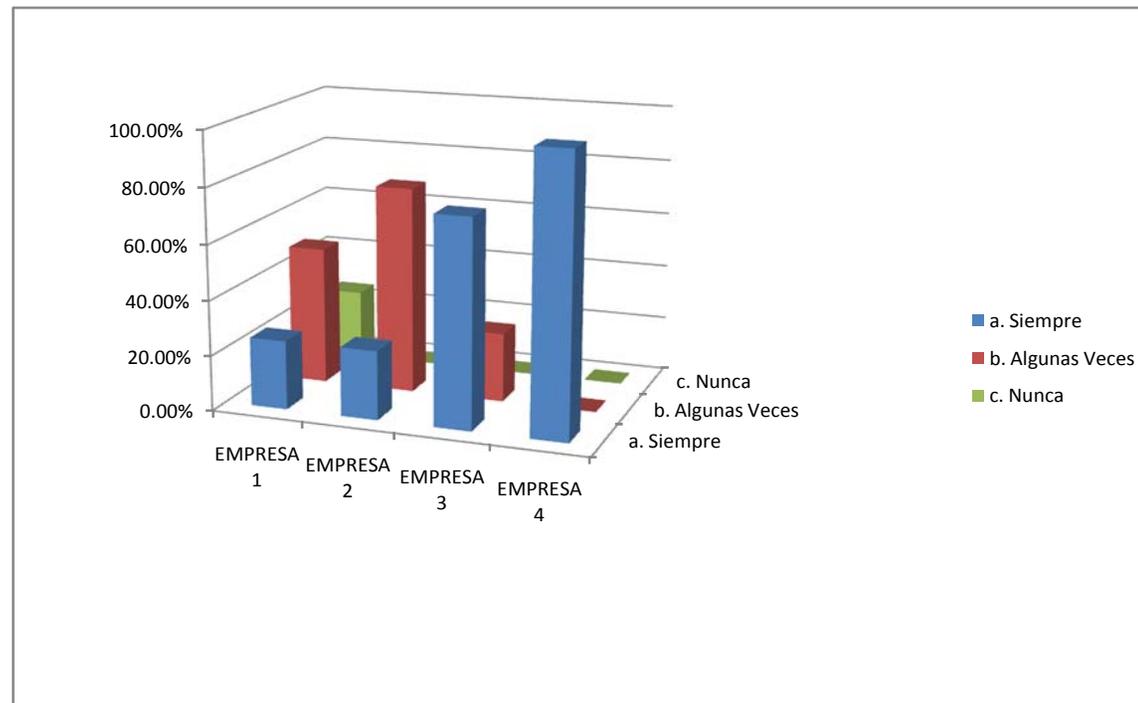
9 | ¿A su criterio, los tribunales de conciliación y arbitraje, deberían ser ocasionales o permanentes?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Ocasionales	25.00%	0.00%	25.00%	0.00%
b. Permanentes	50.00%	100.00%	25.00%	50.00%
c. No sabe	25.00%	0.00%	50.00%	50.00%



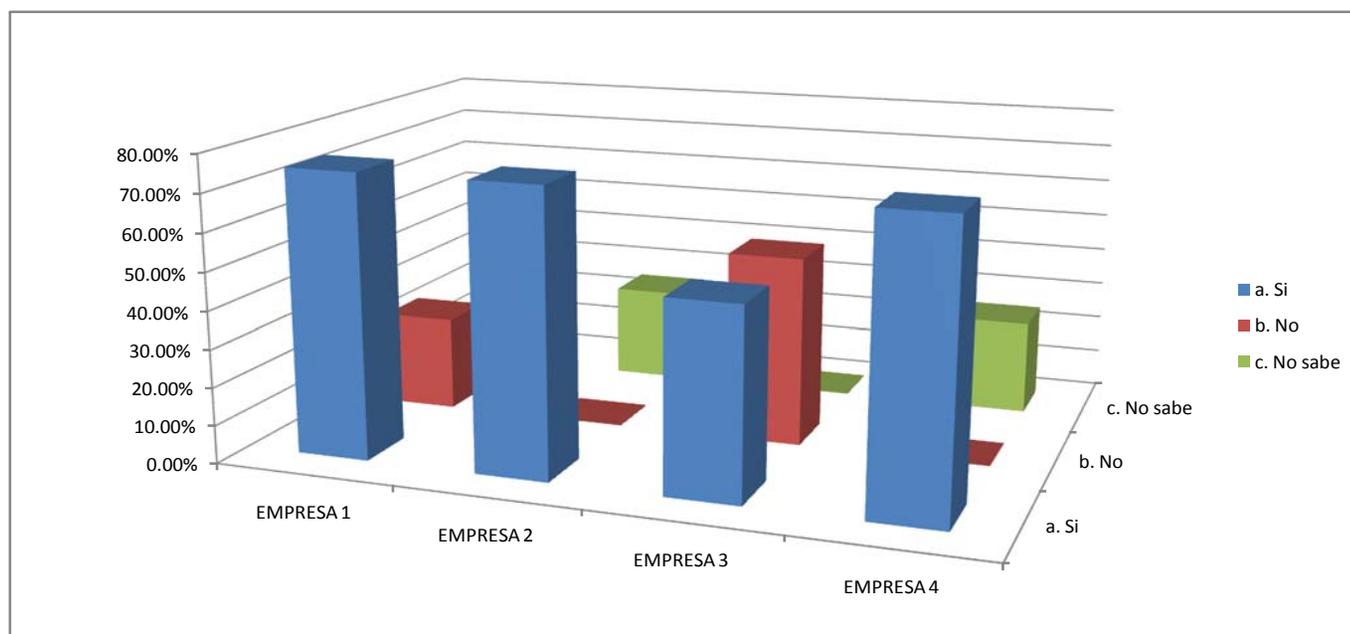
10 ¿Cree usted que el Estado propicia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades que al hombre y además les garantiza idéntica remuneración por igual trabajo sin discriminación laboral alguna?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25.00%	25.00%	75.00%	100.00%
b. Algunas Veces	50.00%	75.00%	25.00%	0.00%
c. Nunca	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%



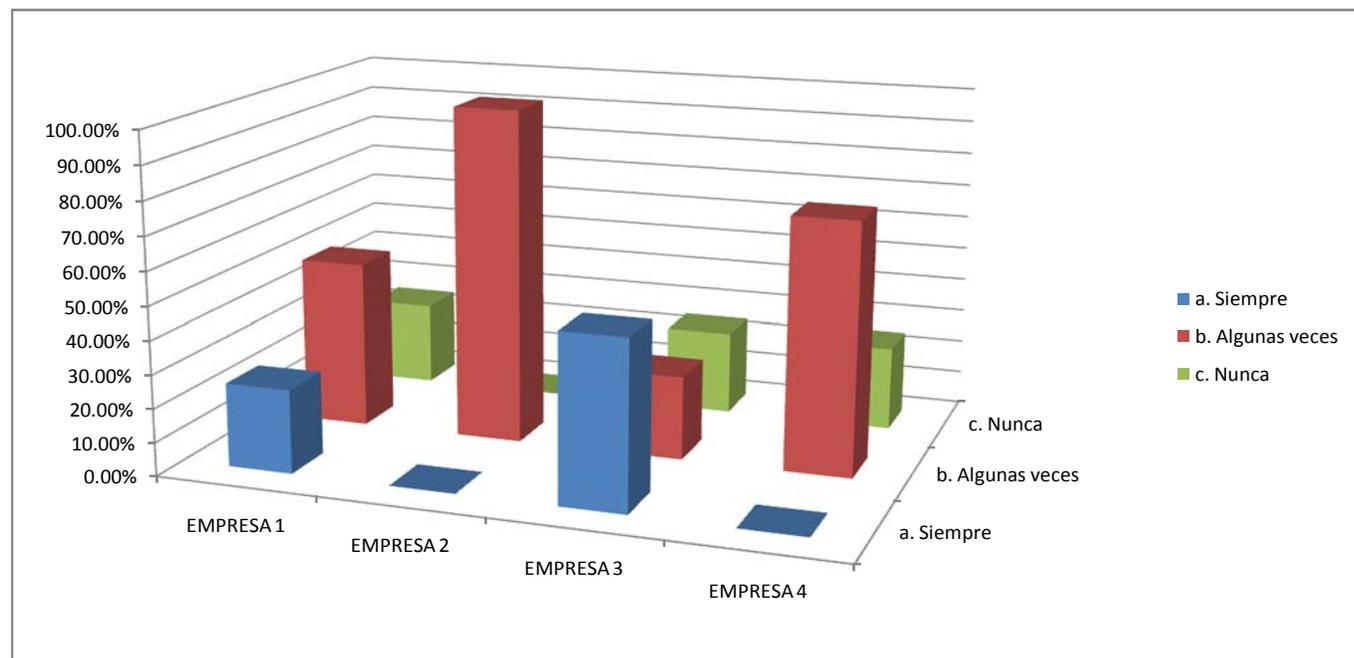
11 ¿Considera Usted que el Estado protege con especial cuidado los derechos de la mujer gestante y en período de lactancia?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	75.00%	75.00%	50.00%	75.00%
b. No	25.00%	0.00%	50.00%	0.00%
c. No sabe	0.00%	25.00%	0.00%	25.00%



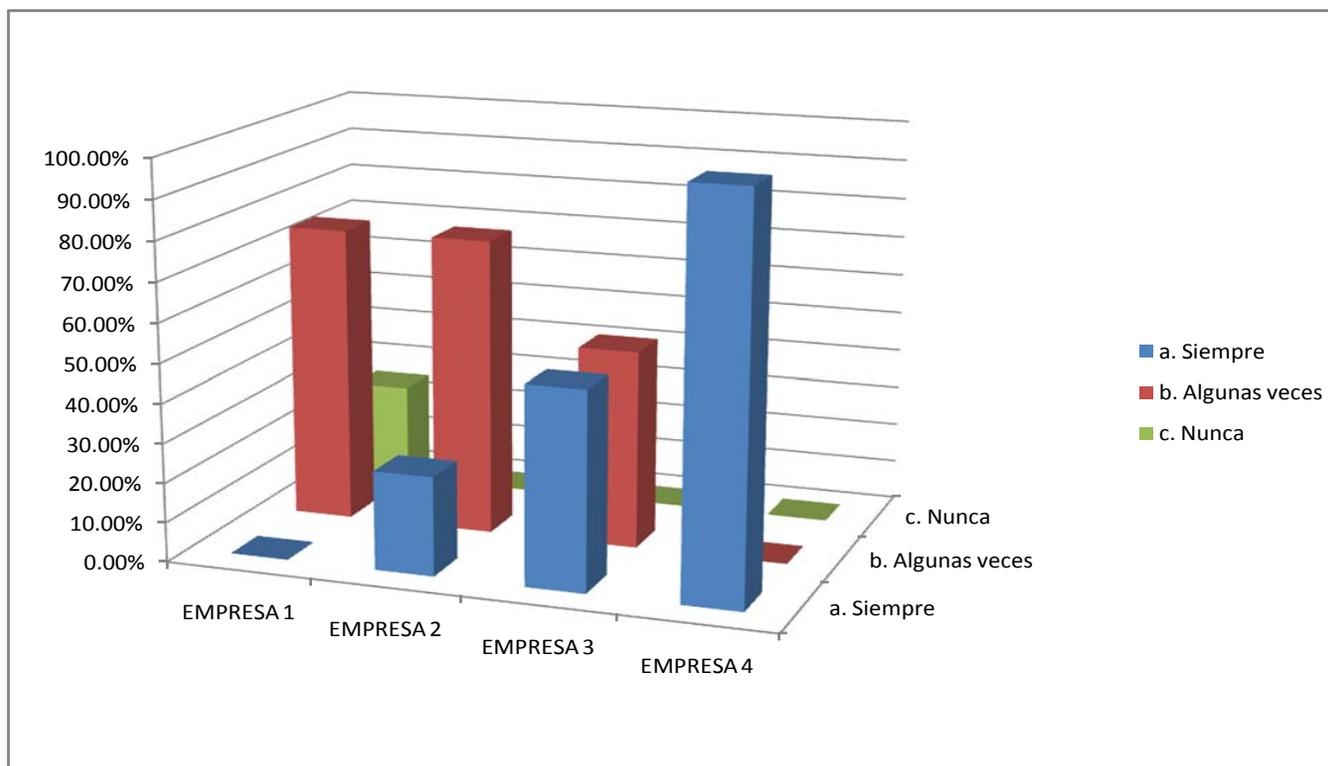
12 ¿A su criterio, el Estado ecuatoriano garantiza la libertad de trabajo, es decir la imposibilidad de que se realicen trabajos gratuitos o forzados ?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25.00%	0.00%	50.00%	0.00%
b. Algunas veces	50.00%	100.00%	25.00%	75.00%
c. Nunca	25.00%	0.00%	25.00%	25.00%



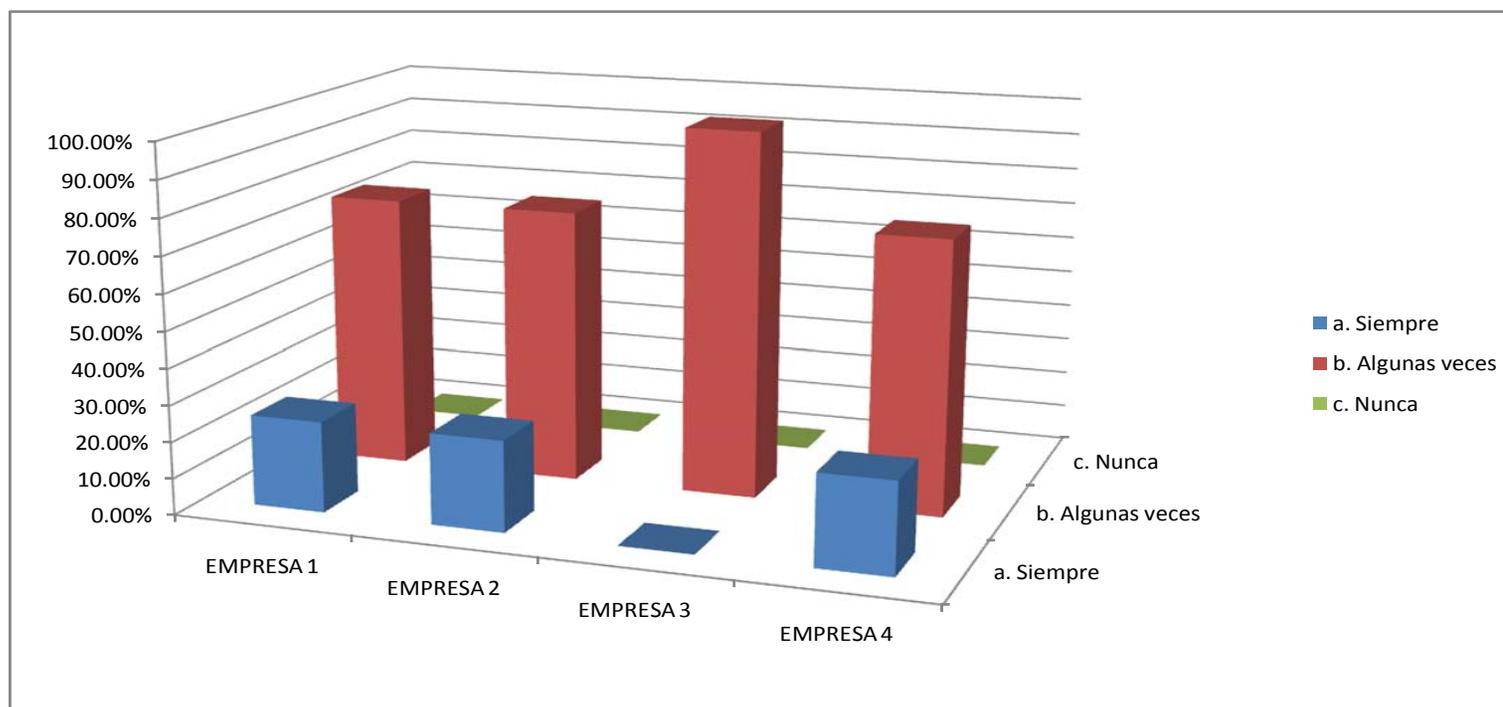
13 **¿Garantiza el Estado ecuatoriano la inserción o reinserción laboral de los discapacitados?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	0.00%	25.00%	50.00%	100.00%
b. Algunas veces	75.00%	75.00%	50.00%	0.00%
c. Nunca	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%



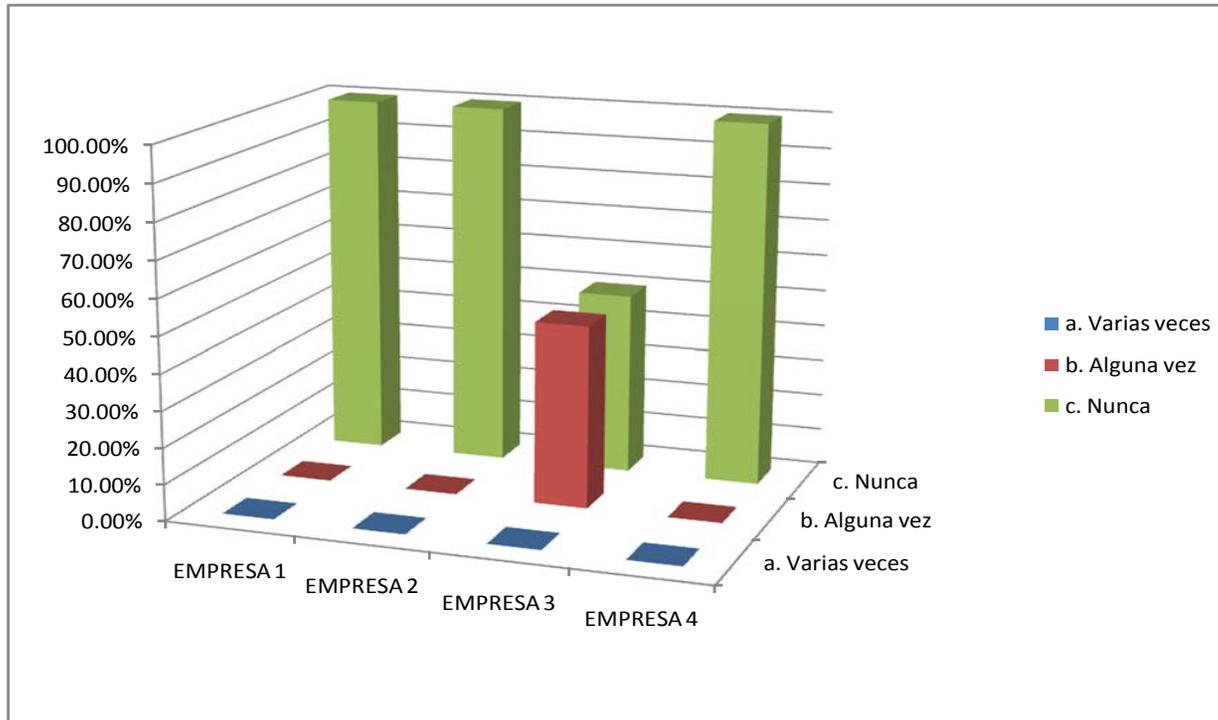
14 **¿Ha podido observar usted que los trabajadores cuenten con un servicio de defensa pública para su patrocinio legal en Juicio, de acuerdo con lo que establece la Constitución?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25.00%	25.00%	0.00%	25.00%
b. Algunas veces	75.00%	75.00%	100.00%	75.00%
c. Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



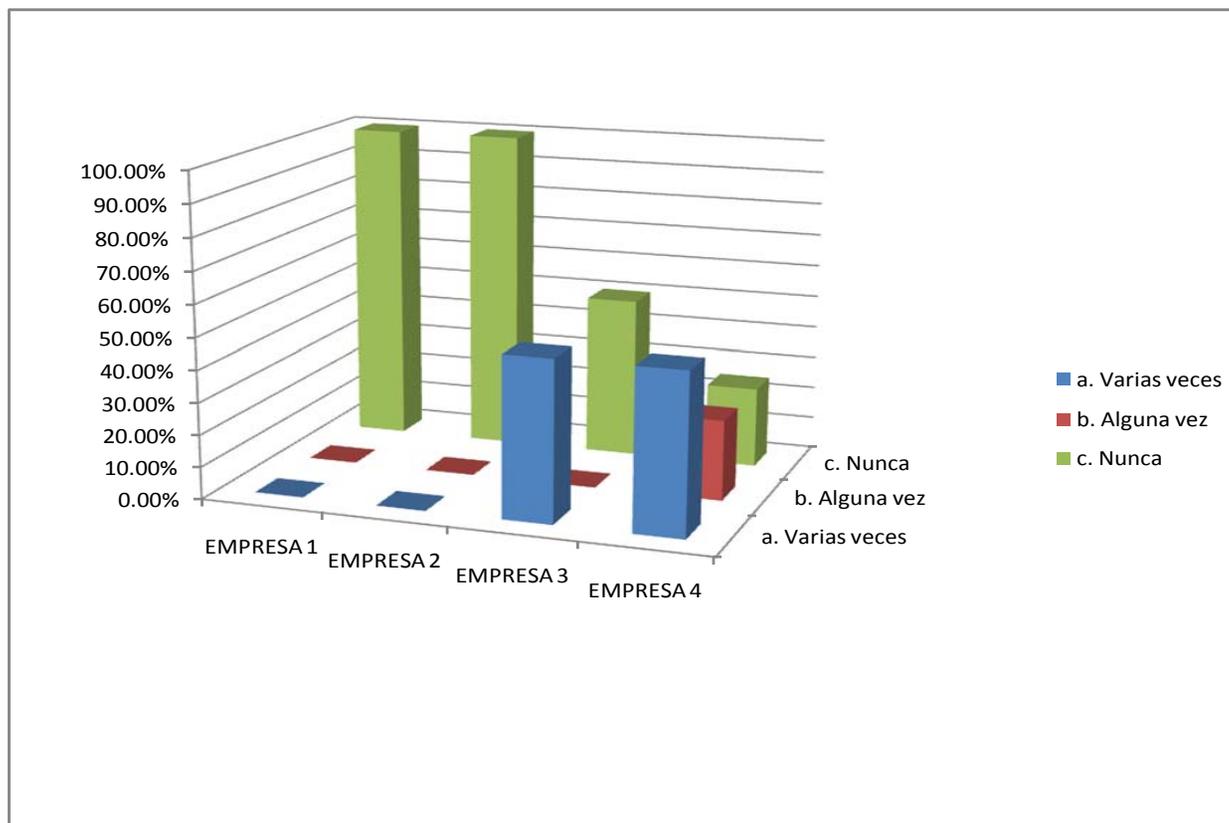
15 **¿Ha adquirido usted acciones o participaciones de la empresa para la cual trabaja?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Varias veces	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
b. Alguna vez	0.00%	0.00%	50.00%	0.00%
c. Nunca	100.00%	100.00%	50.00%	100.00%



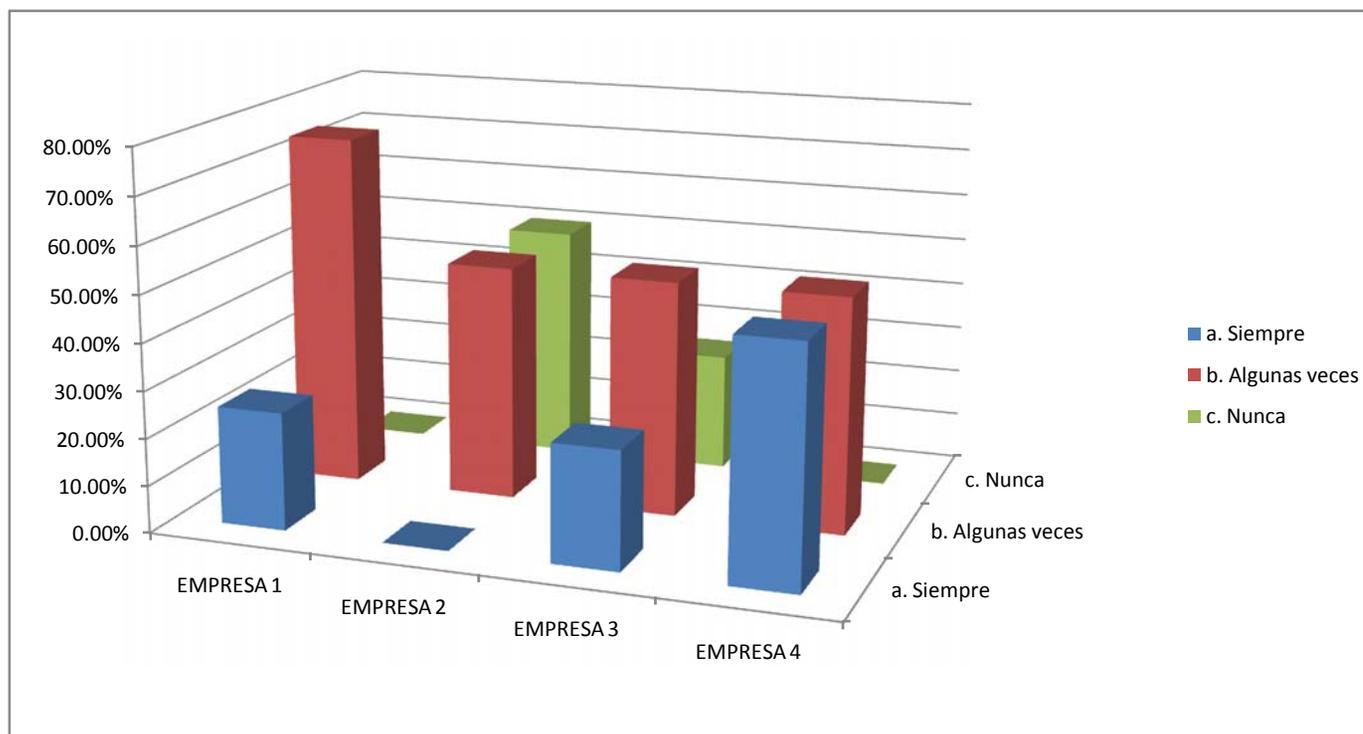
16 **¿Ha recibido usted cursos de capacitación costeados por su empleador?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Varias veces	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%
b. Alguna vez	0.00%	0.00%	0.00%	25.00%
c. Nunca	100.00%	100.00%	50.00%	25.00%



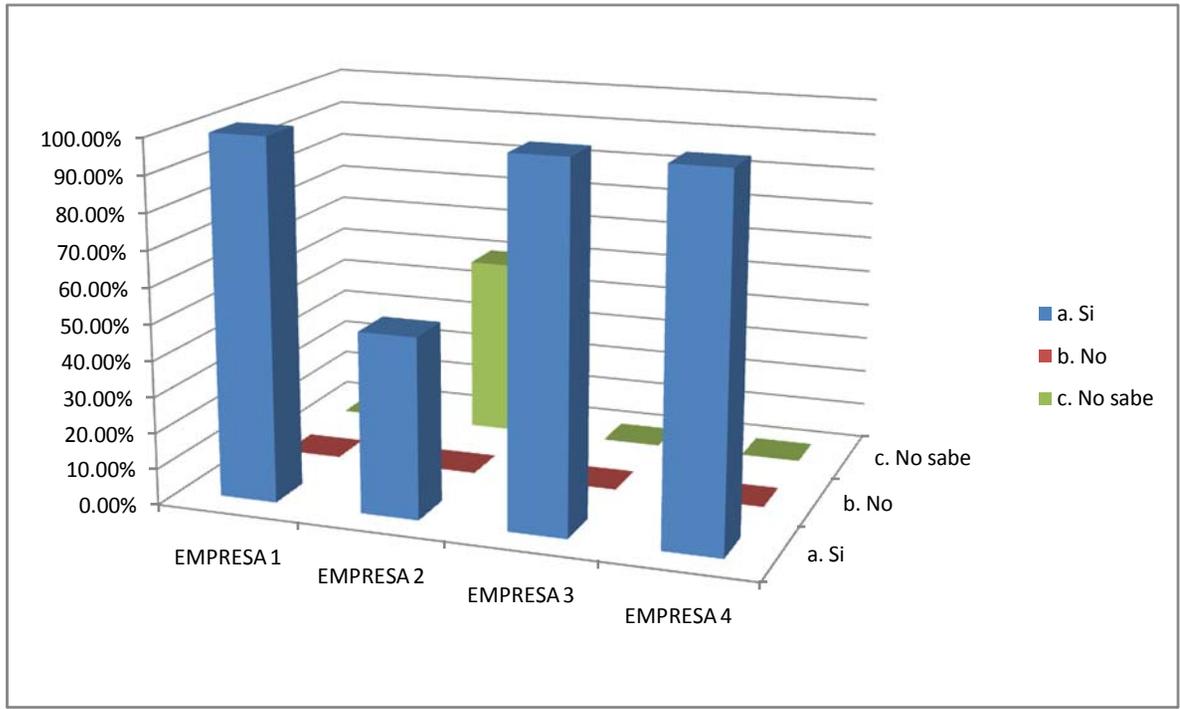
17 **¿Garantiza el Estado que los derechos de los trabajadores sean respetados por sus empleadores sin menoscabo alguno?**

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Siempre	25.00%	0.00%	25.00%	50.00%
b. Algunas veces	75.00%	50.00%	50.00%	50.00%
c. Nunca	0.00%	50.00%	25.00%	0.00%



18 ¿Se encuentra Ud. afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)?

	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
a. Si	100.00%	50.00%	100.00%	100.00%
b. No	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
c. No sabe	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%



BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN Mario. El constitucionalismo social en Latinoamérica. 2005. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Número 1, Sección de Artículos. Documento electrónico disponible en web:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/1/art/art2.pdf>.

BARRETT Rafael. El derecho a la huelga. [s.a.] Documento electrónico disponible en web: http://es.wikisource.org/wiki/El_derecho_a_la_huelga.

BIBLIOTECA VIRTUAL MIGUEL DE CERVANTES. [s.a.] Constituciones Hispanoamericanas. Constituciones del Ecuador. Disponible en web:

<http://www.cervantesvirtual.com/portal/constituciones/pais.formato?pais=Ecuador&indic e=constituciones>.

BORJA Cevallos Rodrigo. Enciclopedia de la Política. 1997. México. Fondo de Cultura Económica.

CABANELLAS Guillermo. [s.a.] Diccionario Jurídico Multimedia.

CÓDIGO Civil Ecuatoriano. 2005. Codificación 2005-010 publicada en el Suplemento del R. O. No. 46 del 24 de Junio del 2005. Pagina web de la ESTADE:

<http://www.estade.org/legislacion.htm>.

CÓDIGO del Trabajo Ecuatoriano. 2005. Codificación publicada en el RO N° 198 del 30 de enero de 2006. Pagina web de la ESTADE:

<http://www.estade.org/legislacion.htm>.

CONSTITUCIÓN Política Mexicana de 1917 (Querétaro). México. Página web del Diario Yucatán: <http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitucion/presentacion.asp>.

CONSTITUCIÓN Política Alemana de 1919 (Weimar). Página web de la Universidad de Valladolid: http://www.der.uva.es/constitucional/verdugo/Constitucion_Weimar.pdf.

CONSTITUCIÓN Política de la República del Ecuador de 1998. Quito. 2006. Página web de la Presidencia de la República del Ecuador:

<http://www.presidencia.gov.ec/descargas/constitucion.zip>.

DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. 1989. México. Séptima Edición. Editorial Porrúa. S.A.

DE BUEN Néstor. La Constitución y la nueva cuestión social. 2005. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Número 1, Sección de Artículos. Documento electrónico disponible en web:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/1/art/art3.pdf>.

DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 1964. México. Vol. 1 – Vol. 2. Editorial Porrúa S.A.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I – Tomo II. 1998 México. Editorial Porrúa S.A.

DELGADO Plaza María Paula. La Discriminación Laboral de la Mujer: Fundamentos y Perspectivas. Artículos de Derecho. Derechos Humanos. [200-] Documento electrónico disponible en web:

http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=39.

DICCIONARIO de la Real Academia Española. Vigésima Segunda Edición. [s.a.]

Edición digital disponible en web: <http://www.rae.es/>.

DICCIONARIO Jurídico Espasa. Diccionario Jurídico Multimedia. [199-].

ENCICLOPEDIA Jurídica Omeba. Diccionario Jurídico Multimedia. [199-].

ENCICLOPEDIA Jurídica Omeba. Tomo XIII. Argentina. 1979.

ENCICLOPEDIA Online Wikipedia.org. [200-] Disponible en web:

<http://es.wikipedia.org/wiki/Portada>.

EGAS Peña Jorge. Derecho del Trabajo a través de las Constituciones Políticas del Ecuador. 2003. Guayaquil. Editorial Edino.

ERMO Quisbert. Derecho Constitucional. Constitucionalismo Social. Documento electrónico disponible en web: www.ermoquisbert.tripod.com/dc/09.pdf.

ESTRELLA Carmen. El Conflicto Colectivo y la Huelga. Pagina web Jurídica

Derechoecuador.com. [s.a.] Documento electrónico disponible en web:

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.20.htm>.

FLACSO. Las Mujeres en el Ecuador. [200-] Documento electrónico disponible en web: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>.

FLACSO. Tendencias del Empleo en Quito, Guayaquil y Cuenca. [200-] Documento electrónico disponible en web: <http://www.flacso.org.ec/docs/laboral.pdf>.

GUERRÓN Ayala Santiago. Flexibilidad Laboral en el Ecuador. 2003. Quito.

Universidad Andina Simón Bolívar.

JUMBO Bolívar de Jesús. Desempleo en el Ecuador. 1999. Universidad Técnica Particular de Loja. Documento electrónico disponible en web:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/desemecuador.htm>.

LARREA Holguín Juan. Derecho Constitucional Ecuatoriano. 1998. Cuenca. Universidad Particular de Loja.

MARTÍNEZ De Luna Paulina. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. [s.a.] Quito. Documento electrónico disponible en web:

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.12.htm>.

OCHOA Andrade Guillermo. La suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador. 1994. Cuenca. Universidad del Azuay.

PÁGINA Web de la Presidencia de la Constitución Política de los Estados Mexicanos. Documentos sobre la historia mexicana constitucional mexicana.

<http://www.constitucion.gob.mx/index.php?idseccion=210>.

PODETTI Humberto A. Los Principios del Derecho del Trabajo Capítulo 8. Instituciones del Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. [s.a.] México. Biblioteca Jurídica Virtual de la Unam. Documento electrónico disponible en web:

<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=139>.

SEPÚLVEDA Malbrán Manuel. Breve reseña de la situación laboral en los países andinos. 1999. Documento electrónico disponible en web:

http://www.cioslorit.org/proyectointegracion/archivos/Situacion_Laboral_.pdf.

TRABUCCO Federico. Constituciones de la República del Ecuador. 1975. Universidad Central. Editorial Universitaria.

TRUJILLO Julio César. Derecho del Trabajo. Tomo I - Tomo II. 1979. Quito.
Ediciones de Universidad Católica.

VELA Monsalve Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. 1983. Cuenca. Fondo de
Cultura Ecuatoriana.

VERDESOTO Salgado Luis. Las Garantías Constitucionales del Trabajo. 1951.
Quito. Imprenta de la Universidad Central.