Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

Principales reformas introducidas en la actual Constitución de la República del Ecuador con relación al Derecho al Trabajo

Tesis para la obtención del título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República

Autora: Gabriela Reyes Cordero

Director: Dr. Guillermo Ochoa Andrade

Cuenca, Ecuador

2009

DEDICATORIA

A mi abuelo Patricio Cordero Ordoñez, por estar conmigo en otro logro a lo largo de mi vida, por ser mi ejemplo, guía y amigo incondicional.

A mis padres, Eduardo y Patricia por ser el apoyo constante y brindarme la dedicación necesaria para lograr todas mis metas, por enseñarme que puedo alcanzar todos mis objetivos

A mi hermano Andrés por ser quien me dio ánimo y alegría en los momentos difíciles de mi carrera, por ser el ángel que llena mi vida.

A mi abuelita Rosita por darme todo el amor del mundo

A mis tíos, Maru , Andrés y a mis dos angelitos Kamila y Andresito por ser parte de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por el apoyo incondicional brindado a lo largo de mi vida.

A mis profesores quienes me han enseñado a formarme como ser humano y como profesional, en especial al Dr. Guillermo Ochoa Andrade, director de esta tesis quien me da dedicado parte de su valioso tiempo dándome las pautas para el desarrollo de la misma.

A mi amigo Mauricio Vintimilla por sus conocimientos aportados para la realización del presente trabajo

A la señora Marianita López , Dra. Maria Elena Ramirez y Cecilia Jaramillo por brindarme su amistad y compartir momentos inolvidables en estos 5 años de mi vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS iv
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
INTRODUCCIÓN GENERAL 1
CAPÍTULO I: CONCEPTOS FUNDAMENTALES BÁSICOS 4
1.1 estado Social de Derechos 4
1.2 La Constitución de Montecristi como constitución garantista 6
1.3 El derecho al trabajo en las diferentes Constituciones del Ecuador 10
1.4 El derecho al trabajo en las diferentes Constituciones de Latinoamérica 12
1.5 La Constitución como fuente del derecho al trabajo 21
CAPÍTULO II: PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO 24
2.1 Principios del derecho al trabajo 24
2.2 Funciones 24
2.3 Enumeración de los principios 25
2.3.1 Irrenunciabilidad 25
2.3.2 Tutela y Protección 28
2.3.3 Pro Operario o de interpretación favorable para el trabajador 29
2.3.4 Libertad 31
2.3.5 Transacción 32
2.3.6 Estabilidad y continuidad laboral 32
2.3.7 Intangibilidad 34
CAPÍTULO III: DIFERENCIAS FUNDAMENTALES ENTRE EL TRATO QUE SE DA AL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1998 Y LA DEL 2008 35
3.1 Análisis sobre la prohibición de la tercerización y la intermediación laboral 35

3.2 Ventajas y desventajas ____ 36
3.2.1 Ventajas de acuerdo al punto de vista empresarial ____ 36
3.2.2 Desventajas de acuerdo a los empresarios ____ 37
3.2.3 Ventajas según los trabajadores ____ 37
3.2.4 Desventajas de acuerdo a los trabajadores ____ 37
3.3 Contrato por horas ____ 38
3.4 Análisis de la Constitución de 1998 y la del 2008 en lo referente a la Regulación de la Relación Laboral entre el Estado y el Sector Público ____ 42
3.5 Constitución actual ____ 45
CONCLUSIONES ____ 48
BIBLIOGRAFÍA ____ 50

RESUMEN

El reconocimiento del derecho al trabajo como derecho fundamental inherente a la persona, como prerrogativa esencial de desarrollo personal y variable propia de la dignidad; en resumen, como una garantía de defensa de las personas frente los magnos excesos y arbitrariedades que han tenido y podrían tener lugar por parte del imperio del empleador; ha enaltecido y provocado la reivindicación, reconocimiento y efectiva garantía de este derecho como parte de un intrincado catalogo y sistema de derechos al que ha dado nacimiento la democracia sustancial, el constitucionalismo material mediante la proclamación del Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia.

ABSTRACT

The objective of this thesis is the recognition of the right to work as an inherent fundamental right of a person, as an essential prerogative of personal development and variable of dignity. In summary it is a guarantee of the defense of people in the face of great excesses and uncertainties that have been caused and could be caused by the incited the vindication, recognition and effective guarantee of this right as part of an intricate catalogue and system of laws that have give birth to the real democracy and material constitutionalism through the proclamation of Ecuador as a constitutional state of rights and justice.

INTRODUCCIÓN GENERAL

Basta únicamente con dar un necesario y no más que ligero vistazo a la historia, para tener conciencia de las largas, diacrónicas y tediosas luchas que han tenido que enfrentar las personas para frenar el abuso de poder, para dar sentido y forma a la calidad de autoridad, para encontrar un reciprocidad con el Estado frente a la cesión de libertades individuales voluntarias en la cláusula de un contrato social para la consagración de un verdadero desarrollo de las virtualidades personales, desde el Constitución de Juan sin tierra en siglo XII, pasando por la Revolución Francesa en 1789 con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, el abuso salarial y la precarización excesiva de la mano de obra en la época de la revolución industrial; un fin de largas horas sin descanso de niños y mujeres; el afrento vulgar y grotesco de la Segunda Guerra Mundial que culmino con la Declaración de los Derechos Humanos y la creación de la Carta de la Naciones Unidas. Una lucha ardua, excesiva, espinosa que ha conculcado en todos los espíritus del mundo un deseo de reivindicación de su dignidad, de reconocimiento de su determinismo, de un autoreflejo al cauce de la vida, más allá del bien y del mal, a través de un verdadero lenguaje de los derechos, de los derechos fundamentales.

La presión reivindicatoria de los derechos, esta guerra por la dignidad, en lo que nos atañe, de los trabajadores frente al abuso del empleador, dio vida a un sistema de derechos sociales, de garantías y libertades; derechos requeridos de tutela, goce y efectivización como premisas de advenimiento de una nueva era, un nuevo tiempo, y que no solo dio paso firme al ámbito laboral, sino que aporto de gran manera, juntos con los grupos GLBTT en Europa luego de la Segunda Guerra Mundial, a crear las bases, los anclajes de un nuevo

modelo de Estado, de un Estado humanista, no estrictamente legal, no de un Estado *lato,* de un estado fuerte, llamado "*Estado constitucional de derecho*".

El Ecuador, con coraje, valentía y entereza, en contra de todos los vientos políticos desfavorables, de un país resquebrajado, débil, secuestrado por una política de mercado inhumana y un canibalismo económico neoliberal, poco solidario, decidió dar este giro, alcanzar una autentica democracia sustancial, un constitucionalismo material visto únicamente por las sociedades social demócratas europeas; e ir inclusive, un paso más allá, al reconocer la pluralidad jurídica; la validez de los pronunciamientos de la Cortes de Derechos Humanos, de la Justicia Indígena y de Paz, de los Medios Alternativos para la Solución de Conflictos, modelar al Estado como un todo relacionado a los derechos, subsidiario y dependiente del respeto a los mismos, permitir al Juez echar al agua su papel de ser la boca de la Ley para convertirlo en cerebro y fundamento de la Constitución, dotarla de la posibilidad de crear normas jurídicas, de fallar contra un norma expresa carente de contenido axiológico, concluir en una verdadera administración de justicia, en uso de los derechos como la esencia introspectiva del aparto estatal, como expresiones de los valores definitorios de la centralidad de persona. Esto, esta autoridad de los derechos, un nuevo tiempo ecléctico de sistemas, un ordenamiento *metanormativo*, *metalegal*, esto es, un *estado constitucional de derechos*, donde la persona y sus derechos son la razón de ser, el centro, principio y fin del estado, donde nadie puede ser usado como medio para la consecución de un fin a menos que sea fin y medio al mismo tiempo.

Es por todo aquello, que hemos decidido analizar en este trabajo los aspecto tan relevantes que la nueva figura estatal ha dado al derecho del trabajo, la nueva dimensión de ejercicio que ha marcado una trascendental diferencia de un modelo de Estado legal, para culminar las personas en la esfera del sumak kawsay, la bella existencia, en la procura existencial de todos los seres,

en pensar bien, y sentir bien, para hacer bien; un Estado que está al servicio de los derechos y la justicia social.

CAPÍTULO I: CONCEPTOS FUNDAMENTALES BÁSICOS

1.1 Estado Social de Derechos

Con referencia a la evolución histórica del Estado en relación al derecho, existen 3 modelos, cada uno con sus características propias, así el Estado absoluto, en el que el derecho esta sometido al poder, en este modelo no hay procedimientos para hacer la ley ni tampoco para aplicarla de forma que evite la discrecionalidad y la arbitrariedad, el Estado de derecho, la ley es la que la autoridad y la estructura del poder, aquí el poder esta dividido en ejecutivo, legislativo, judicial, por último el estado constitucional de derecho en el que es la Constitución que fija el contenido de la ley, el acceso, el ejercicio de la autoridad y estructura del poder .

Dentro del Estado de Derechos, según Ramiro Ávila Santamaría existen dos perspectivas:

1. La pluralidad Jurídica.- En el sistema legislativo de derecho y como concretización de la seguridad jurídica la forma de las normas se las conoce como regla, que de acuerdo a Ferrajoli es la norma hipotética que esta formada por una condición, un vinculo causa-efecto y una obligación.

Sin embargo en la actualidad el ordenamiento jurídico ya no puede únicamente tener su sustento en las reglas como solución al problema de las relaciones jurídicas, es por ello que se ve la necesidad de implementar ciertos principios, que para el autor antes mencionado, consisten en las "normas téticas, las mismas que no tienen hipótesis de hecho, ni el vinculo causa-efecto así como tampoco poseen una obligación concreta, estas no son de

aplicación automática, necesitan convertirse en el caso concreto en una regla a través de un proceso de argumentación jurídica." (Ávila Santamaria, 2008, 31)

2. Los derechos en la Constitución.- El fin del Estado de Derechos consiste en reconocer, garantizar los derechos consagrados en la Constitución, a diferencia del estado constitucional en donde la Carta Magna es la que determina el contenido de la ley el acceso, el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder, es decir la Constitución es material porque tiene derechos que son protegidos de manera especial, es orgánica porque señala los órganos que garantizan los derechos y procedimental porque establece métodos de participación que tiene como finalidad que los debates públicos sean informados y reglados para tomar las decisiones en lo que respecta a la elaboración de las normas jurídicas.

Como una definición del Estado Constitucional de Derecho podemos citar aquella que nos da el tratadista Manuel Antonio Freire quien nos dice "podemos definir inicialmente este modelo jurídico-político a partir de tres factores relevantes: a) la supremacía constitucional y de los derechos fundamentales, sean de naturaleza liberal y social, b) la consagración del principio de legalidad como sometimiento efectivo a derecho de todos los poderes públicos y c) por la funcionalización de todos los poderes del estado a la garantía del disfrute de los derechos de carácter liberal y a la efectividad de los sociales" (Peña Freire, 37), tratadista este que, luego y conforme manifiesta siguiendo a Ferrajoli quien lo define "en relación al carácter democrático-representativo de los sistemas políticos, como un sistema de límites impuestos al mismo y referidos a la garantía de los derechos fundamentales de todos, la sujeción a la ley de todos los poderes públicos, el control de legalidad de sus actuaciones y su funcionalización de la tutela y satisfacción de los derechos constitucionalmente garantizados

1.2 LA Constitución de Montecristi como constitución garantista

La simple lectura del Art. 1de la Constitución vigente de 2008 nos lleva a la ineludible conclusión de que se trata de una Constitución garantista, la mencionada norma constitucional dispone que: "el Ecuador es un estado constitucional de derechos y de justicia social, …" esto es que en los términos antes mencionados es un estado cuya razón y justificación de ser es el hombre podríamos decir que este es el principio el medio y el fin del estado, pero, en el sentido de que toda la organización administrativa, toda la administración publica como brazo ejecutor del estado estará dirigida a hacer posible se alcance el suma causae, el buen vivir, un estado consagrado y destinado a que los derechos establecidos en la Constitución a favor de los hombres, se los cumpla para ello se consagra una serie de garantías que permitan el cumplimiento de tales propósitos.

Resulta, con relación al tema que se analiza, de suma importancia, el criterio que al respecto emite Marco Aparecio Wilhemi en el siguiente sentido "una de las primeras cuestiones que salta a la vista al analizar el contenido de la nueva Constitución es el extraordinario peso que el texto concede a los derechos. Los títulos segundo y tercero que respectivamente recogen los derechos y sus garantías, comprenden 85 artículos, casi la quinta parte del total. Pero lo más importante es que el protagonismo no solo es numérico sino que va mucho más allá. (Ávila Santamaria, Grijalva Jiménez, & Martínez Dalmau, 2008, 19)

En primer lugar, se trata de una centralidad fundamentada en la osadía con la que se asume no un mero listado de derechos sino un renovado y renovador discurso de los derechos, que deja atrás el verso dominante que ha llevado a su desnaturalización a la pérdida de su capacidad de confrontación y de cambio.

En segundo término y relacionado con lo anterior existe una obstinada determinación de asegurar la efectividad de los derechos. El texto constitucional no se limita declarar su existencia: abre cauces, establece procedimientos concreta exigencias y prevé mecanismos para garantizar su cumplimento.

La nueva Constitución incorpora garantías primarias, es decir establece mandatos y habilita a los poderes públicos tanto Legislativo como Ejecutivo, para la puesta en marcha de las políticas que deben generar las condiciones jurídicas y materiales de realización de los derechos. A tales garantías se dedican íntegramente dos títulos: el sexto("régimen de desarrollo)" y séptimo ("régimen del buen vivir), que comprenden un total de ciento cuarenta y ocho. Por si éstas fallaran se prevé un variado y bien armado de garantías secundarias o jurisdiccionales, tanto en el ámbito de la Función Judicial como mediante distintas vías de acceso a la Corte Constitucional. Y, por último, el texto incorpora explícitamente mecanismo sociales de exigencia y de control, por medio de la función de Transparencia y Control Social (capitulo quinto del título IV) además, de las distintas formas de participación (capítulo Primero del título IV) y de los derechos que en si mismo explican forma de exigencia y de control ciudadano (derechos de reunión y manifestación de asociación, de expresión e información, etc.)

En tercer lugar la amplitud de derechos recogidos coloca a la nueva Constitución en una posición de vanguardia especialmente por la inclusión de derechos esenciales de los que, sin embargo, apenas existen referentes normativos, como el derecho al agua o el derecho al hábitat.

Pero más allá de la riqueza destaca por encima de todo la diversidad de sujetos. Los derechos son referidos no solo a las personas individualmente consideradas, sino que se consagra de manera general, la dimensión colectiva

de los derechos (artículos 10 y 11) sin perjuicio de la existencia de un capitulo especifico que contiene los derechos de "las comunidades, pueblos y nacionalidades" (capítulo cuarto del título II).Por otro lado se dedica un capítulo a los sujetos que merece prioritaria (capítulo tercero del título II) entre los que se encuentran las personas adultas, mayores, jóvenes, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazados, migrantes, personas con discapacidad o personas privadas de libertad.

Por otra parte como una de las más sobresalientes novedades, la Constitución del 2008 dedica un capítulo a los derechos de la naturaleza (capitulo siete del título II). Con esta decisión la Asamblea Constituyente rompe con alguno de los esquemas mas dogmaticos y conservadores en materia de titularidad de derechos, pues la entiende mas allá de los seres humanos, abriendo así nuevas perspectivas sobre la concepción misma y la función de los derechos.

Por último, el protagonismo de los derechos, su consideración como verdadero eje de toda la Constitución, se manifiesta con claridad en los principios generales de aplicación contemplados en el capítulo primero del título II con precisión el texto constitucional establece criterios llamadas a evitar que los derechos enunciados se queden en meras aspiraciones, ideales desmentidos en el contexto de las relaciones sociales y económicas y en el funcionamiento de las instituciones. Para ello, se consagran los principios de exigibilidad, tanto individual como colectiva, de igualdad de directa e inmediata aplicabilidad, de plena justiciabilidad, la responsabilidad del estado tanto como las acciones como por las omisiones que provoquen vulneraciones derechos, o de principios de no regresividad, que impide que cualquier acción u omisión, de manera injustificada menoscabe el contenido de los derechos ya reconocidos.

Además, se enuncia y después el sistema de garantías se encarga de asegurar el carácter inalienable, irrenunciable, indivisible, interdependiente y la de igual jerarquía de todos los derechos.

Como a continuación veremos, estos principios hablan de la determinación con la que el texto constitucional considera los derechos y sus garantías, los derechos se "toman en serio", una seriedad que alcanza a todos los derechos sin distinciones.

Me he permitido efectuar una transcripción un poco extensa del planteamiento relacionado por el tratadista mencionado, por considerarlo esclarecedor, y sobre todo por cuanto su claridad nos permite determinar en forma ineludible el carácter garantista de nuestra Constitución vigente.

Si revisamos la Constitución de 1998 en cuanto a la consagración de derechos a favor de los ciudadanos podemos manifestar que en ella encontramos, ciertamente, un listado bastante aceptable de derechos a favor de ellos sin embargo, no se establecen garantías, procedimientos, vías, para asegurar el cumplimiento de esas garantías y además, que en cuanto a la estructura del estado que consagra la misma no encontramos una organización administrativa que permita en forma eficiente que esos derechos se cumplan, lo que determino que los mismo no pasen de ser un simple listado, sin aplicación ni efectividad, lo que se explica, por cuanto la mencionada Constitución tenia fuertes enclaves neoliberales, que se entienden claramente si recordamos que fue elaborada por una asamblea en la cual tenían mayoría los partidos democracia popular y social cristiano.

1.3 El derecho al trabajo en las diferentes Constituciones del Ecuador

A lo largo de la historia de nuestro país hemos tenido un sin número de Constituciones que debido a los distintos gobiernos así como de acuerdo a las necesidades de la sociedad se han ido modificando.

En lo que respecta al derecho del trabajo es en la Constitución de 1929 la que su artículo 151 a partir del numeral 18 establece:

> "La protección del trabajo y su libertad.
> A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.
>
> El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.
>
> La ley fijará la jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el costo de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.
>
> La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.
>
> Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños."

Es con esta Constitución en donde se puede notar un cambio trascendental en este derecho social, ya que en las anteriores Cartas Magnas únicamente se plasmaba un artículo en donde se permitía la libertad de asociación así como también se consignaba el derecho de una actividad o un oficio.

Poco a poco se van reformando y se implementan nuevas reglas dentro del derecho laboral, como en el caso de la Constitución de 1998 en su sección segunda en donde abarca el derecho al trabajo en su Art 35 en sus 14 numerales, se plasman los principios fundamentales como la irrenunciabilidad al trabajo, la intangibilidad, la transacción, la remuneración justa, la intangibilidad, entre otros.

En la actual, el derecho al trabajo se encuentra regulado tanto en el capitulo II como en el V, podemos afirmar que los principios del derecho al trabajo han ido evolucionando frente a las necesidades que surgen dentro de la clase obrera, pues poco a poco la protección para esta clase vulnerable ha tomado transcendencia ya que siempre han estado en desigualdad de clase frente a sus superiores, lo que se pretende con esta nueva regulación es como uno de los puntos claves que la relación laboral sea de manera directa, por ello se prohíbe la intermediación, la tercerización, la contratación por horas, el fraude, el incumpliendo a las obligaciones por parte del patrono, que el salario sea justo, se reconoce el derecho de los trabajadores del sector privado a participar de las utilidades líquidas de la empresa de acuerdo a la ley.

1.4 El derecho al trabajo en las diferentes Constituciones de Latinoamérica

Dentro de las Constituciones de Latinoamérica tenemos 4 esenciales en las cuales me he basado para el desarrollo de mi tesis, que son:

Venezuela: En lo referente al derecho laboral, constan los siguientes artículos:

> **Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborables de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.
>
> Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.
>
> **Artículo 88**. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89. El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete

horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago

genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermedio o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y

las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal. Serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaraciones juradas de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley. (Georgetown University)

Análisis

Claramente se desprende que este país lo que busca es que el estado garantice el derecho al trabajo en todas sus formas, que a cambio de prestar un servicio, el trabajador goce de sus derechos siendo el principal una remuneración justa, es decir que este le permita vivir de una manera digna tanto a él como a su familia, también que el mismo goce de estabilidad.

Así también cuentan con la libertad de asociación con el fin de que protejan sus derechos y los hagan respetar, busca eliminar el desempleo, que no se existan despidos en forma injustificada, entre otros aspectos importantes.

Podemos colegir entonces que en el campo laboral tanto en Venezuela como nuestro país lo que pretende es que el derecho del trabajo progrese, es decir que ya no existan atropellos a la clase más débil como son los trabajadores, que los derechos que están plasmados en la Constitución se cumplan y los principios sigan su orden, no queden en letra muerta, sino que el trabajador tenga la certeza de que sus derechos no van a ser menoscabados.

Argentina

> **Artículo 14.**- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria licita; de navegar y comerciar; ...
>
> **Artículo 14. bis.**- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado publico; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Georgetown University)

Análisis

En la república Argentina el derecho al trabajo si bien no tiene un capítulo dedicado a este tema, lo que sobresale en sus artículos es que los principios del derecho laboral se mantienen vigentes, es por ello que habla sobre una

remuneración justa, la estabilidad, la tutela, entre otros, así como afirma el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores.

El trabajador, al igual que en nuestro país, tiene el derecho de gozar de vacaciones, sin que ello implique la disminución del sueldo, derecho a la estabilidad laboral, lo que implica que el trabajador se desenvuelva en un ambiente propicio para poder ejercer la actividad para la cual fue contratado, sin esa incertidumbre de que puede ser despedido por parte de su empleador sin justa causa.

Chile

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.

17. La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes; ... (Georgetown University)

Análisis

Similar al resto de las legislaciones se reconoce la libertad de trabajo y no puede ser discriminada en forma alguna, el ciudadano es libre de escoger la actividad que realiza, es decir el servicio que va a prestar a cambio de un salario justo, que de acuerdo a nuestro país sería igual trabajo igual remuneración, únicamente con la finalidad de que tanto él como su familia gocen de una vida digna.

Colombia

Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 53.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y movil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54.- Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 57.-La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. (Georgetown University)

Análisis

En esta legislación el derecho al trabajo también juega un papel trascendental, pues señala que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, con una remuneración que le permita solventar sus necesidades.

Un punto interesante y que resalta en uno de sus artículos hace referencia a que el estado colombiano garantiza a los minusválidos el derecho a que realicen una actividad de acuerdo a sus condiciones de salud, punto que llama la atención ya que por lo general son personas a quienes muchas de las empresas ponen límites, podemos considerar como una discriminación, pues para conseguir ciertos trabajos se deben realizar tanto pruebas físicas como intelectuales, que muchas de las veces estas personas no las pasan, y, por lo tanto, no son consideradas como "aptas" para desenvolverse en determinadas actividades.

1.5 La Constitución como fuente del derecho al trabajo

Como señala el Dr. Julio César Trujillo en una de sus obras, fuente es el principio, fundamento u origen de una cosa y de acuerdo a nuestra materia es el fundamento de una norma o derecho objetivo.

De acuerdo al diccionario jurídico Ánbar por fuente del derecho de debe entender "las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente, deben tomar los preceptos de conducta exterior para imponerse socialmente

bajo el amparo del poder coercitivo del Derecho…" (Diccionario Jurídico Anbar, 474)

La Constitución debe ser entendida como "un conjunto de normas que organizan a la sociedad de cada nación determinando los principios de autoridad y garantizando los derechos ciudadanos. Es la norma fundamental del Estado de la cual derivan las instituciones, principios y leyes que se aplican en forma regular y obligatoria." (Vásquez López, 2004, 75)

Es por ello que tiene tanta trascendencia en el ámbito social, ya que ninguna norma puede ir en contra de una disposición contenida dentro de la Carta Magna, es considerada como la fuente principal debido a que en ella podemos encontrar el acto originario de la voluntad del pueblo soberano y porque en ella tiene origen la forma misma del estado.

Si bien es cierto en las primeras constituciones de nuestro país no se daba la importancia que se debía al derecho laboral, poco a poco se vio la necesidad de acoplar ciertas reglas que pongan freno a los abusos del poder de los empleadores frente a la clase más débil, los trabajadores.

Hoy en día con los diversos cambios que han implementado en nuestro país, tenemos un sin número de principios dentro del campo laboral que serán materia de análisis en el capitulo II de este trabajo, así como también garantías y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral como son:

- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social
- Derecho de sindicación.

- Derecho de huelga.
- Derecho a negociar colectivamente.

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO

2.1 Principios del Derecho al trabajo

Para Julio Armando Grisolia los principios "son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma" (Grisolia, 2005, 141)

Alonso García define a los principios como "las líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho" (García, 1960, 247)

Podemos decir que la finalidad misma de la existencia de estos principios dentro del campo laboral consisten en proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, desde el instante en que se inicia la relación laboral, su desarrollo y al momento de su extinción.

2.2 Funciones

Para De Castro, los principios del derecho al trabajo, tienen una triple misión:

- **Informadora.-** Inspira al legislador, sirviendo como guía del ordenamiento jurídico.

- **Normativa.-** Pues actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de ley. Para Julio Armando Grisolia, es un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico.

- **Interpretadora.-** Fijan reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma, así como también está dirigida para el abogado quien tiene que buscar un orden entre la norma y el caso en concreto.

2.3 Enumeración de los principios

2.3.1 Irrenunciabilidad

Al hacer referencia a este principio, Hernáinz Márquez, manifiesta que la irrenunciabilidad debe entenderse como "la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral" (Hernáinz Márquez, 1969, 89)

Es así que tal afirmación la encontramos en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 2 en donde señala que "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario" (Constitución Política del Ecuador)

Ojeda Avilés al referirse a las características que implica la renuncia de este derecho, señala las siguientes:

- Es un negocio jurídico en sentido estricto, es decir consiste en la manifestación de voluntad consciente encaminada a la producción de un resultado práctico, previsto y amparado en la ley.
- Es una actividad voluntaria unilateral
- Es dispositivo, ya que el efecto que se busca es la salida del patrimonio de un determinado bien que ya no nos interesa conversar.

Es por ello, que al ser el derecho laboral un derecho de interés social, no cabe la renuncia, pues dentro del mismo están comprometidos tanto los derechos

individuales del trabajador así como de las personas que de el dependen económicamente.

Por otro lado, en caso de que se le permitiera al trabajador renunciar a sus derechos, este podría ser obligado, por el patrono, a renunciar a todos los beneficios que por ley le corresponden, así las utilidades, la afiliación al seguro social, derecho de vacaciones, etc.

Por tanto encontramos una diferencia entre el derecho común y el derecho laboral, ya que mientras en el primero de acuerdo al artículo 11 del Código Civil, "podrán renunciarse los derechos conferidos por la ley, con tal que solo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia" (Código Civil Ecuatoriano, 5) en lo laboral sucede lo contrario, pues estos tienen una protección en la Carta Magna y en el Código Laboral.

Formas de exponerlo

De acuerdo a la obra de Américo Pla Rodríguez "Los Principios del Derecho del Trabajo" este principio es objeto de fundamentarlo de varias maneras:

A) **Principio de Indisponibilidad**.- Santoro Passarelli sostiene que "la disposición de los derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o alcance de sus acreedores" (Santoro-Passarelli, 1952, 211)

B) **Imperatividad de las normas.-** Para algunos autores mexicanos esta característica se debe a que la existencia de las relaciones entre el

capital y el trabajo no dependen de la voluntad de trabajadores y patrones, sino que tiene un carácter de necesidad.

La regulación del liberalismo debía alejarse de las partes que conforman la relación laboral, y por eso consignó en el Código Napoleónico el principio de la autonomía de la voluntad, sin embargo como consecuencia de ello se dio paso a las injusticias y a las desigualdades sociales que provocaron la necesidad de que intervenga el órgano estatal para garantizar a los trabajadores calidad de vida

Dentro del derecho laboral, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie y de proteger a los débiles, es por ello que puede decirse que las normas que forman parte de esta rama son normas de orden público y esta sujetas a un derecho imperativo.

C) **Noción de orden público.**- Esto significa que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta de cómo estableció el legislador.

Morales Filho en su obra de La Naturaleza Jurídica de Derecho del Trabajo, define al orden público como lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general.

D) **Limitación de la autonomía de la voluntad.**- Las normas del derecho del trabajo en principio son forzosas y las normas del mismo son de orden público.

La autonomía de la voluntad no está en juego sino que se trata de evitar su abuso, pues goza de ciertos límites, plasmados dentro del cuerpo legal al que están sujetos las partes laborales.

2.3.2 Tutela y Protección

Posee íntima relación con el derecho laboral, pues, se puede constatar que históricamente, surge como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigualdad de poder y resistencia económica conducían a distintas formas de explotación, lo que ocasionó un perjuicio económico al trabajador, es frente a esto que nace el derecho al trabajo con el propósito de nivelar desigualdades.

Es así, que este principio se puede expresar tanto desde la perspectiva social como desde lo jurídico, ya que la intención del legislador no es más que favorecer al trabajador

La especial necesidad de protección al mismo tiene un doble fundamento:

A) El signo distintivo del trabajador en su dependencia, su sometimiento a las órdenes del empleador.

B) La dependencia económica, que se presenta por el solo hecho de prestar un servicio para otra persona, quien lo hace con el fin de obtener a cambio de esto una retribución.

En nuestro país este principio está recogido en el artículo 33 de la actual Constitución "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una

vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"

Es un derecho del que gozan todos y cada uno de los ciudadanos ya que es el medio de subsistencia personal y familiar como también es un deber que el Estado impone para el crecimiento de la colectividad.

El Estado al considerar una sociedad jurídica y políticamente organizada debe imponer normas adecuadas, mismas que deberán ser vigiladas y ejecutadas de manera eficaz por autoridades competentes, en este caso son los denominados Inspectores de Trabajo, quienes están encargadas de precautelar por los intereses de los trabajadores.

Las leyes laborales tienen como fin regular de manera más justa y equitativa las relaciones dentro del trabajo, establecer disposiciones de protección y seguridad industrial, velar por los trabajadores en caso de accidentes, de enfermedades, medidas que se deben acatar para la vejez, prevenciones para ayudar a los familiares del trabajador en los casos determinados por la ley.

Como consecuencia de ello surgen reglamentos y sanciones para los casos en que exista incumpliendo por parte de los empleadores.

2.3.3 Pro Operario o de interpretación favorable para el trabajador

Algunos autores fundamentan este principio en dos razones:

- La grandiosidad de las leyes protectoras y aseguradoras, dirigidas a tutelar y asistir al contratante más débil que es el trabajador

- La unidad fundamental del derecho del trabajo que reúne todas las normas en un sistema propio.

Frente a estas hipótesis, se establece que en caso de duda se aplicara en la forma más favorable para el trabajador, es decir si es que existieran normas oscuras o convenios ambiguos la interpretación se dará con visión favorable hacia los derechos del trabajador, es así que dentro de nuestro Código de trabajo en su artículo 7 señala "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"

Es tan trascendental que se ha establecido que la jurisprudencia de casación, cuando los fallos de un mismo aspecto son reiterativos o similares adquieran un carácter obligatorio, esto ayuda a que cuando hayan normas o situaciones sueltas las dudas quedan aclaradas y esto siempre debe ser en beneficio del trabajador.

Como doctrina opuesta a este principio tenemos a dos autores brasileños, J. Pinto Antunes, quien sostiene que salvo en los países comunistas, prevalece en todos los demás Estados el sistema capitalista de producción.

Entonces de acuerdo a este sistema no se debe admitir la interpretación que ponga en riesgo el fundamento del régimen capitalista de producción, en donde el trabajo está subordinado a la iniciativa, la dirección y la organización del capital, por tanto sería inconstitucional tomar este principio dentro de la rama laboral, porque estaría en contradicción con el régimen económico y político.

Y, Alipio Silveira, quien se basa en 4 puntos básicos para defender su teoría:

1. **"La finalidad del derecho del trabajo.-** Es el equilibrio de intereses entre empleadores y empleados, no limitándose a la protección absoluta y exclusiva del trabajador.

2. **Los intereses de la empresa.-** No es posible sacrificar los intereses de la misma para proteger a un único empleado.

3. **El bien común.-** Según el cual no se debe sacrificar el interés público a cualquier interés de clase o particular.

4. **La equidad.-** Si es que la duda no puede resolverse a través de los procesos comunes de interpretación, solo está permitido decidir a favor del trabajador si de ello no resulta perjuicio grave para el interés de la empresa o para el bien común." (O Factor político-social na interpreracao das leis, 1946, 128)

2.3.4 Libertad

De acuerdo al tratadista Julio César Trujillo "es la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a las actividades económicas reproductiva que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho de los hombres" (Trujillo V., 1973, 45)

Frente a este derecho que por ley tienen todos los ciudadanos tenemos lo opuesto que es el trabajo forzoso, que consiste en exigir al trabajador bajo la amenaza de una pena que realice una actividad para la cual no fue contratado.

En el artículo 3 del Código del Trabajo se establece este principio cuando dice "El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente….. "

2.3.5 Transacción

Relacionada con la irrenunciabilidad del trabajo, se basa en la posibilidad de que los sujetos de la relación laboral es decir tanto patrono como trabajador dentro de un juicio o fuera de él lleguen a un acuerdo para evitarse una controversia judicial.

Frente a esto surge una norma en la que se establece el sometimiento del conflicto colectivo al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se da una vez recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

2.3.6 Estabilidad y continuidad laboral

Nace como una garantía en beneficio para el trabajador, ya que lo que se busca es proteger al mismo ante un despido repentino y arbitrario que se pudiera dar por parte del empleador.

Es por ello que el Código de Trabajo reconoce el principio de estabilidad cuando en el art 14 fija un año como duración mínima de los contratos de

trabajo con excepción de ciertos especiales, una vez vencido el plazo los contratos adquieren la calidad de indefinidos y únicamente pueden terminar por los causales señalados expresamente en la ley.

Existen dos clases de estabilidad:

A) **Absoluta.-** Consiste en "el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas." (Ochoa Andrade,1995, 59)

B) **Relativa.-** Admite la terminación del contrato por la voluntad unilateral del empleador sin necesidad de que exista motivos suficientes para justificar tal hecho, sin embargo el patrono está obligado al pago de indemnizaciones al trabajador.

Frente a este principio se han generado muchos criterios con respecto a las ventajas y desventajas, como cita del Dr. Guillermo Ochoa en su libro dice que con la estabilidad "se estaría realizando el anhelo de los trabajadores de producir, libres de preocupaciones y de angustias innecesarias de perder su puesto en los casos en los que no medie justa causa. En cambio se teme que la estabilidad en el empleo restrinja demasiado el derecho de los patronos a efectuar despidos necesarios, peligro que tal vez exista cuando la reglamentación de este instituto no tome suficientemente en cuenta los fundados intereses de las empresas" Ochoa Andrade, 1995, 61)

El tratadista Mario de la Cueva, citado por Julio Cesar Trujillo, al referirse a la estabilidad manifiesta "el trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada se esforzara por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la

empresa, una posibilidad de ascenso, un aumento de salario, y en su caso, una pensión jubilatoria. El obrero que se ve obligado frecuentemente a cambiar de ocupación, no puede interesarse en esas actividades y rendirá un servicio menos eficiente" (Trujillo, 1973)

En cuanto a nuestra legislación mantenemos una estabilidad relativa, pues el empleador tiene la facultad para dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo a las causas determinadas en el artículo 172 del Código de Trabajo.

2.3.7 Intangibilidad

Establece que no se puede tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que en caso de hacerlo sería contrario a la ley, podría traer como consecuencia despido intempestivo.

De acuerdo a la disposición Constitucional en su artículo 326 numeral dos garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, este principio es especialmente recogido por las organizaciones sindicales ya que en la contratación colectiva se establece mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores y no puede norma alguna menoscabar o desconocer los derechos obtenidos.

Es así que los empleadores no pueden elaborar reglamentos o elaborar nuevos contratos que cambien las condiciones de trabajo en menoscabo de los logros sindicales.

CAPÍTULO III: DIFERENCIAS FUNDAMENTALES ENTRE EL TRATO QUE SE DA AL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1998 Y LA DEL 2008

3.1 Análisis sobre la prohibición de la tercerización y la intermediación laboral

De acuerdo al Art. 37 de nuestra actual Constitución: Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución Política del Ecuador,2008)

La intermediación se la de definir como la actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona natural o jurídica llamada usuaria que determina sus tareas y supervisa su ejecución

Mientras que la tercerización de servicios complementarios es aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará únicamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución y la Ley.

De acuerdo al mandato 8 de nuestra Constitución en su art 3 define claramente cuáles son los servicios complementarios permitidos dentro de los que se encuentran:

- Vigilancia
- Seguridad
- Alimentación
- Mensajería
- Limpieza

Es decir lo que antes de esta ley se conocía en términos generales como tercerización hoy está definido claramente, fijándose de manera taxativa que en lo posterior no podrá contratarse ningún trabajador mediante una empresa tercerizadora para realizar trabajos relacionados con la labor habitual de la misma, ya que solo serviría para servicios complementarios permitidos por la Ley y con las limitaciones establecidas, así por ejemplo, la prohibición de contratar a menores de 18 años de edad, bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios.

3.2 Ventajas y desventajas

3.2.1 Ventajas de acuerdo al punto de vista empresarial

1. Los contratos de trabajo pueden ser ajustados a las necesidades de la usuaria, de acuerdo al tiempo, modalidad de trabajo y remuneración.
2. El espacio físico se aprovecha de mejor manera
3. El manejo en lo referente a los recursos humanos al transferir a la empresa de intermediación la selección para cada trabajador
4. Las actas de finiquito, contratos, roles de pago son elaboradas directamente por el empleador, mas no por la usuaria.
5. Capacidad de la usuaria para poder competir dentro del mercado.
6. Disminuye la posibilidad de que se presenten conflictos colectivos de trabajo.

3.2.2 Desventajas de acuerdo a los empresarios

1. La usuaria de los servicios de empresas de intermediación laboral o de tercerización, corren el riesgo de depender en forma absoluta de estas y perder el control sobre los recursos humanos
2. No tener control sobre proveedores o materias primas que se utilicen, como consecuencia de esto se disminuye la calidad del producto o servicio que preste
3. Falta de motivación en los trabajadores por su condición de tercerizado.
4. Problemas entre los trabajadores que pertenecen directamente a la usuaria y los que presten sus servicios en calidad de intermediados o tercerizados

3.2.3 Ventajas según los trabajadores

1. El derecho al fondo de reserva se constituye desde el momento mismo de la relación laboral
2. Se crean mayores fuentes de empleo
3. El trabajador intermediado recibe las utilidades de la usuaria o de la empresa de intermediación, según cual sea la que le beneficia en mayor cantidad
4. El trabajador tiene mayor seguridad en el cumplimiento de obligaciones patronales

3.2.4 Desventajas de acuerdo a los trabajadores

1. Para muchas organizaciones de trabajadores la intermediación atenta contra el derecho de asociación, estabilidad laboral y contratación colectiva

2. Los trabajadores que son separados de la empresa usuaria para que sigan trabajando en la misma pero bajo la figura de intermediación no pueden tener los mismos beneficios y estabilidad de la que gozaba al ser trabajador directo de la usuaria
3. Corren el riesgo de ser contratados por empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios que estén al margen de la ley y que no sean controlados por las autoridades respectivas y se les pueda perjudicar en la falta de pago de beneficios a los que tienen derecho a percibir

3.3 Contrato por horas

El contrato laboral por horas consiste en un acuerdo escrito que lo celebran empleador y trabajador, en el que fijan el salario que recibirá el trabajador por cada hora efectiva de trabajo, aplicable a cualesquier tipo de actividad, sin sujeción a plazo fijo alguno, es decir este tipo de modalidad quebranta uno de los principios indispensables del derecho al trabajo, pues no se puede hablar de que exista estabilidad para el trabajador ya que cualesquiera de las partes lo puede dar por terminado en cualquier momento, sin lugar a indemnización alguna.

Se permite al trabajador, el celebrar este tipo de contrato con varios empleadores, de acuerdo a su conveniencia y necesidad económica.

Nace como respuesta a la rigidez del ordenamiento laboral existente en nuestro país ya que muchas veces imposibilitaba el desarrollo del aparato productivo; es por ello que frente a este problema se necesitaba soluciones no contempladas en la Ley pero que se iban consolidando por su uso.
Este tipo de contrato, debía salvaguardar el pago de la llamada semana integral, sin embargo, se corría el riesgo de que se pudiera perjudicar al

trabajador con dicho pago; o, lo que quizá es peor, que se lo pudiere obligar a trabajar más horas del máximo permitido por la ley; esto es, en cinco jornadas de ocho horas diarias; y, excepcionalmente en horas suplementarias o extraordinarias que, excediendo de las cuarenta horas semanales, no sobrepasaran doce horas más, en jornadas no mayores de cuatro horas al día. Este mecanismo se veía de forma notable en los profesores a quienes se les pagaba por hora de clases dictadas, así como también a los choferes y operadores mecánicos, pues su salario se calculaba de acuerdo al tiempo trabajado.

En vista del mal uso que se estaba generando con esta modalidad surge un Reglamento para la Contratación Laboral por Horas (R.O.#305 del 12 de abril de 2001), en el cual se plasmaba algunas limitaciones a la utilización de esta modalidad de trabajo.

Dentro de las restricciones en este cuerpo legal puntualizamos algunas:

a) No podía utilizarse la contratación por horas en los sistemas de intermediación, subcontratación o tercerización; es decir, en las áreas en que precisamente más se la podría utilizar, por la naturaleza precaria de tales servicios; pues, generalmente se refieren a trabajos eventuales, ocasionales o de temporada.

b) Se diferenció la contratación por hora en labores de naturaleza continua, o sea aquellas que se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales, como generalmente se desarrollan en la industria y el comercio; de las discontínuas, que se limitaba a tareas periódicas o estacionales, como: 1) las de pesca de altura y costera y/o tripulantes pesqueros; y, en general, en labores que requieran de horarios mayores

o menores o con intervalos o descansos diferentes a los normales; 2) Las labores estacionales (zafra, cultivos de ciclo corto, períodos de cosecha, empacadoras de camarón, etc.; y, 3) actividades de maquila, instructores para capacitación y formación, educación particular,(no permanente).

c) Se ratificó el principio de que con el pago de la hora de trabajo se cancelaban todos los beneficios económicos legales, ejemplicándolo como tales: décimo tercero y décimo cuarto sueldos, descanso semanal, componentes salariales en proceso de incorporación; y, se reconoció el derecho de tales trabajadores a participar en las utilidades anuales de la empresa.

d) El contrato de trabajo por hora necesariamente debía celebrárselo por escrito y su omisión generaba como efecto que se lo considere como de plazo indefinido.

e) Igualmente, la falta oportuna de pago de la remuneración del trabajador contratado por hora producía de facto que el contrato se lo considere de plazo indefinido.

Sin embargo se expide una reforma al reglamento antes señalado, con la única finalidad de dar paso al trabajo suplementario de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, estableciendo la manera como debían pagarse las horas suplementarias que excedieran la jornada semanal de cuarenta horas, con el 50% de recargo por hora excedente; se aumentó el porcentaje de 40% al 75% de trabajadores que podían trabajar con contratos por hora sobre el total de los trabajadores que laboran en empresas con labores continuas; aun cuando se dispuso que no se aplicaría esa restricción para los trabajadores de empresas con labores discontínuas o con aquellas que tuvieran menos de

quince trabajadores. Se incluyó al transporte público entre las actividades permitidas acogerse a los contratos por hora.

En el 2005 se expidió un reglamento sustitutivo del anterior, incluidas sus reformas, en que se eliminan la distinción de empresas con labores continuas y discontinúas y el detalle de las mismas; la prohibición de que se utilice dicha modalidad de contratación en empresas intermediarias, tercerizadoras o de subcontratación; las sanciones a la falta de oportuno pago de la remuneración del trabajador contratado bajo dicha modalidad; y, la omisión de celebrarlo por escrito; así como la serie de previsiones adoptadas en protección al trabajador, como son la necesidad de calificación previa y autorización de estos contratos por el Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, aun así, nacen ciertos vacios ya que nada se dice sobre el trabajo suplementario o extraordinario, que por disposición legal general, debe pagarse con recargos, no se aclara el tipo de actividades en que está vedado utilizar el contrato por hora;

Entonces con estos antecedentes podemos decir que esta modalidad podía utilizarse para cualquier clase de actividad, siempre que las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales, además como se dijo con anterioridad los trabajadores sujetos al contrato por horas no tienen estabilidad; y, cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado este contrato, con el pago de la remuneración pactada por hora, que no puede ser inferior a los mínimos legales se entenderá que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual, tales como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones, descanso semanal remunerado, entre otros.

Es por estas razones que en nuestra Constitución se elimina este tipo de contrato, ya que se daban muchos abusos por parte de los empleadores pues se vulnera el derecho a la estabilidad de una forma absoluta, también se le limita de recibir algunos beneficios como son el derecho a percibir ropa de trabajo, transporte, recargo por horas suplementarias o extraordinarias.

3.4 Análisis de la Constitución de 1998 y la del 2008 en lo referente a la Regulación de la Relación Laboral entre el Estado y el Sector Público

Utilidades

De acuerdo al Art 100 Código Trabajo derogado en su art Art. 100 señala:

> Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.
>
> Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá estas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.
>
> No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste

el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre si por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores. (Código de Trabajo, 23)

Ley Reformatoria al Código del trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el 23 de Junio del 2006.

En su disposición décima primera nos señala lo siguiente:

- En aplicación de las normas y garantías laborales determinadas en el artículo 35 de la Constitución Política de la República, especialmente las previstas en los numerales 3, 4, 6, 8 y 11, y conforme el mandato del artículo 100 del Código del Trabajo, los trabajadores intermediados participarán 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. El ejercicio de este derecho de los trabajadores intermediados, será reglamentado por el Presidente de la República.

Si las utilidades de la intermediación fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá a la empresa tercerizadora.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma

superior al uno punto cinco veces del PIB por habitante del año inmediato anterior..." (Ley Reformatoria al Código de Trabajo 23 junio 2006)

Al expedir el Reglamento de Aplicación de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, mediante decreto ejecutivo el 4 de Octubre del 2006, No 1882, se tiene lo siguiente con referencia a las utilidades:

Art. 10.- Del pago de utilidades.- El trabajador intermediado recibirá las utilidades generadas por la usuaria, a menos que la empresa intermediaria genere mayores utilidades que la usuaria.

Las empresas usuarias deberán, junto a la declaración de utilidades, en el formulario de especie valorada, presentar una copia de la declaración del impuesto a la renta, tanto de su actividad económica como la de la empresa intermediaria, en función de las cuales, el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo y Empleo, verificará qué empresa generó mayores utilidades.

Sin perjuicio de lo antes señalado, las empresas de intermediación también cumplirán con el reparto de las utilidades a sus trabajadores directos que no están en el régimen de intermediación, siguiendo el procedimiento regular establecido en la ley.

Art. 11.- Reparto de las utilidades en las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos.- En las entidades de derecho privado, en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria, el pago de

utilidades se realizará de conformidad con el capítulo innumerado del Código del Trabajo relativo a la materia. La declaración de utilidades se hará en las mismas fechas que las demás declaraciones, debiendo hacer la mencionada declaración en formulario especial para este caso, al cual se adjuntará igualmente la declaración del impuesto a la renta.

Una vez liquidadas y declaradas las utilidades, el Fondo de Solidaridad informará en el mismo periodo de la declaración en el Ministerio de Trabajo, al Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE) y a la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE), sobre el monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas detalladas en este artículo, a fin de que estas instituciones puedan realizar la programación anual de los proyectos a su cargo Los porcentajes de reparto del monto de los excedentes de las utilidades anuales del correspondiente ejercicio económico de las empresas descritas en este artículo, será en un 60% al FISE y un 40% a la DINSE, debido a que la cobertura del FISE tiene una intervención en infraestructura de salud y educación.

3.5 Constitución actual

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

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

Análisis

Podemos decir que con referencia a las leyes anteriores el pago de las utilidades a sufrido cambios significativos, pues hasta la expedición de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el 23 de Junio del 2000; el Código del Trabajo establecía que así no exista vinculación entre la empresa usuaria y la intermediadora, las utilidades eran repartidas de manera inequitativa e injusta, pues ocurría que dos empleados que trabajaban en una misma institución y en puestos idénticos, recibían un trato diferente, única y exclusivamente en consideración

a la persona jurídica con quien habían celebrado el contrato de trabajo, pues si la empresa era una banco por poner un ejemplo ésta institución financiera pagaba al trabajador que fue contratado directamente utilidades promedio de cinco mil dólares mientras que aquella que fue contratada para que preste servicios en el mismo banco pero a través de una empresa tercerizadora, dicha empleada recibía utilidades no del banco sino de la empresa tercerizadora quien pagaba utilidades irrisorias de unos cincuenta dólares promedio.

Luego con la expedición de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, si se hace una diferencia entre trabajadores intermediados y tercerizados, pues los tercerizados solo reciben utilidades de la empresa tercerizadora y no de la usuaria.

Para los intermediados no hay distinción si es contratado directamente a través de una empresa intermediadora, pues el trabajador recibirá las utilidades de la empresa que mas beneficio le conceda.

En la empresas privadas con capital público únicamente los trabajadores recibirán el 1.5 veces el PIB por habitantes del año inmediato anterior.

Sin embargo con la expedición del mandato 8 se elimina por completo lo relativo a la tercerización e intermediación laboral, consecuentemente el cálculo de las utilidades que recibían esta clase de trabajadores queda eliminado.

CONCLUSIONES

Podemos decir sin lugar a dudas que el Estado Ecuatoriano ha sufrido muchos avances con respeto a su normativa, ya que por los cambios de gobiernos y las necesidades de los ciudadanos, conforme el paso del tiempo, se ha considerado indispensable recopilar y reestructurar el esquema normativo al cual estábamos acostumbrados a respetar.

Es con la Constitución del 2008 con la que se rompe el modelo dogmático y los derechos dejan de ser simples enunciados, el hombre se convierte en el principio, el medio y el fin del estado, es decir puede acudir a los órganos de justicia en cualquier momento cuando considere que sus derechos han sido menoscabados, para ello gozan de una serie de garantías de las cuales puede hacer uso, mismas que están plasmadas dentro de nuestra ley.

Es así que el tema tratado dentro de esta tesis, tiene estrecha relación con el modelo de estado en el que vivimos, pues debido a los diversos cambios por los que ha pasado, nuestro país, desde mi punto de vista es el ámbito del derecho social "Derecho al trabajo" uno de los más importantes, pues si es que nos remitimos a los avances que se han dado dentro de nuestra Carta Magna, se elimina toda forma de precarización como la tercerización, la intermediación, el contrato por horas o cualquier otra forma que afecte a los derechos de los trabajadores.

Consecuentemente lo que se pretende con estas reformas es poner un freno, fijar los límites para quienes abusaban de estas figuras, buscando la manera de evitar el cumplimiento de beneficios laborales a que todo hombre que presta un servicio tiene justo derecho.

Como consecuencia de este cambio, nos encontramos con un estado garantista que se enfoca en hacer prevalecer los derechos del hombre, tanto es así que para esta clase, a la que muchos consideran la clase débil, frente a sus superiores, se les concede un sin número de garantías indispensables para alcanzar una vida digna junto con su familia como una contraprestación de su trabajo que va directa o indirectamente en beneficio de la colectividad.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade Uibida, Trujillo, Viciano Pastor, Santiago, Julio Cpesar, Roberto. La Estructura Constitucional del Estado Ecuatoriano, Corporacion Editorial Nacional, Quito, 2004

Ávila Santamaria Ramiro, Grijalva Jiménez Agustín, Martínez Dalmau Rúben, Desafíos Constitucionales, La Constitución Ecuatoriana del 2008 en perspectiva, Quito, Pág. 409

Ávila Santamaría Ramiro, La Constitución del 2008 en el contexto andino Análisis desde la doctrina y el derecho comparado, Editor Ramiro Avila Santamaría, Quito 2008, Pág. 361

Constitución Política del Ecuador

Constitución Política de la República del Ecuador

Corte Constitucional, Jornadas de Capacitación en Justicia Constitucional, Quito, 2009, Pág. 218

Codificación del Código de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. México, Editorial Porrúa, 1999, Pág, 766

Diccionario Jurídico Anbar, Volumen III, Cuenca-Ecuador, pág. 474

Ferrajoli Luigi, Democracia y Garantismo, Edición de Miguel Carbonell, Editorial Trotta, 2008, Pág. 373

Georgetown University. Political Database of Americas. Derecho al Trabajo y Salario. < http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html >

Grisolia, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo I y II, Buenos Aires, 2005

Ochoa Andrade, Guillermo, La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, Cuarta Edición, Editorial Jurídica, Pág. 328

Peña Freire, Antonio Manuel, La Garantía en el Estado Constitucional de Derecho, Madrid, Editorial Trotta, Pág. 303

Plá Rodriguez, Americo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Pág. 331

Pérez Royo Javier, Curso de Derecho Constitucional, Maricial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid 2002, Barcelona

Trabucco, Federico, Constituciones de la República del Ecuador, Quito, Editorial Universitaria, 1975, Pág. 521

Trujillo, Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo I, Quito, 1973, Editorial Don Bosco, Pág. 368

Vásquez López, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano Derecho Individual, Quito, Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad de San Francisco de Quito, 2004, Pág 332

Vela Monsalve, Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Tomo 28, Vol. I, Cuenca, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983, Pág. 203