

UNIVERSIDAD DEL AZUAY



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

**La Jornada de Trabajo en la
Legislación Ecuatoriana**

**Tesis previa a la obtención
del Título de Doctor en
Jurisprudencia y Abogado de
los Tribunales de Justicia de
La República**

AUTOR:

Franklin Idrovo Ulloa.

DIRECTOR:

Dr. Esteban Argudo Carpio.

Cuenca – Ecuador

1997



DEDICATORIA

A mi querida madre, quien con su inmenso sacrificio, cariño y confianza, ha sabido darme la felicidad y oportunidad de poder tener un mejor futuro.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud imperecedera a todos mis profesores que supieron guiarme con generosidad, abnegación y vocación por los horizontes del derecho y un reconocimiento especial al Doctor Esteban Argudo C., distinguido director de tesis.

Los contenidos y las ideas vertidas en la tesis son los de exclusiva responsabilidad del autor.

BIBLIOGRAFIA

1. **CABANELLAS** Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo V, VII. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1984.
2. CALDERA **Rafael**, "Derecho del Trabajo", Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1984.
3. **ARGUDO CARPIO Esteban**, "Apuntes al Derecho Individual del Trabajo".87
4. **CARRO Alberto**, "Curso de Derecho del Trabajo ", Editorial Bosch, Barcelona, 1985.
5. CAVAZOS **Baltasar**, "Lecciones de Derecho Laboral" Editorial Trillas México,1986
6. Código del Trabajo
7. DE LA CUEVA Mario, "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "Editorial Porrúa, México, 1988.
8. **DE FERRARI Francisco**, "Derecho del Trabajo ".Vol. Y III, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977.
9. **FERNÁNDEZ Eugenio**, "La Jornada de Trabajo " Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca , 1981

- 10. JIJON Milton**, "Derecho del Trabajo Editorial Claridad, Guayaquil, 1991.
- 11.** ley del Futbolista Profesional.
- 12. ROBALINO Isabel**, "Manual de Derecho del Trabajo " Editorial Monedita, Quito, 1994.
- 13. TRUJILLO Julio C**, "Derecho del Trabajo ", Tomo 1, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1986.
- 14. VELA M. Carlos**, "Derecho Ecuatoriano del Trabajo ", Fondo de Cultura Ecuatoriano, Tomo 28 y 30, 1983.

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es una legislación que en el Ecuador se implanta y tiene plena vigencia para garantizar el derecho de los trabajadores, garantiza especialmente el derecho al libre trabajo regula su remuneración, contratos individuales de trabajo, así como los contratos colectivos, con la característica que en ambos se da la relación patrono trabajador. Al tomar en consideración el establecimiento de la duración de la jornada de trabajo, que es uno de los problemas que más ha preocupado a la clase trabajadora y que por lo mismo ha sido objeto de constantes modificaciones por parte de diferentes legislaciones en el mundo. Es un aspecto que abarca una problemática que ha tenido que enfrentar la clase trabajadora desde hace mucho tiempo, tratando que se establezca una jornada de trabajo más humana, con una remuneración acorde a satisfacer las necesidades del trabajador, así como poder tener o conseguir que el trabajador pueda disponer de cierto tiempo para el reposo y no tratar de acabar con su vida mediante largas y agotadoras Jornadas de trabajo; es por eso que los trabajadores a lo largo de todo el mundo, día a día se van constituyendo en una fuerza poderosa de lucha , con objetivos propios en busca de conseguir mejores condiciones de vida, mejores remuneraciones económicas y una jornada de trabajo más humana.

En nuestra legislación laboral se encuentra regulado el trabajo en general de todos los trabajadores, hombres, mujeres tanto mayores como también menores de edad, garantiza que sus salarios no sean lesionados por el abuso de los empleadores, regula los trabajos forzosos, la jornada máxima y mínima de trabajo y las indemnizaciones a los que tienen derecho, además su situación social en relación al modo de vivir dentro del estado, las relaciones entre el patrono y el trabajador y todas sus diversas modalidades, los regula el Código de Trabajo y como tal es el instrumento legal que preceptúa las normas, principios, derechos y obligaciones a las que tienen que someterse las partes al momento de realizarse una relación contractual.

Casi todas las normas tienden a precautelar los derechos de los trabajadores, haciendo de esta manera el estado un papel protector, a través de la legislación laboral y la constitución. Durante las etapas que ha precedido a la expedición del actual Código del Trabajo, encontramos que éste ha sido objeto de innumerables modificaciones, a las cuales se han ido incorporando disposiciones que pretenden mejorar el nivel de vida de los trabajadores y armonizar políticas laborales entre patrono y trabajadores, así mismo se han ido incorporando normas relativas a convenios internacionales ratificados por el Ecuador. Vale decir que Derecho Laboral, siempre será un derecho cambiante, dinámico, que debe ajustarse a las necesidades socio-económicas propias del país y de la época; debe conllevar un alto sentido de justicia y equidad. Muchas veces el desconocimiento de las elementales normas del

Código del Trabajo, hace que se vuelva inoperantes los procesos de producción, cuando conflictos que podían evitarse con el solo conocimiento cabal de las más elementales disposiciones, en lo que se refiere a sus derechos y obligaciones.

Los tratadistas del derecho laboral, los gobernantes, los políticos, los empleadores y los trabajadores se han preocupado de señalar el tiempo de duración de la jornada de trabajo: En un día, semanal o durante un mes, es decir han concentrado su atención en el tiempo en que el trabajador presta sus servicios y ejecuta una obra pero han tratado con menor intensidad sobre un hecho fundamental en el apasionante estudio de la Jornada de Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1. EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD RACIONAL Y VITAL DEL

HOMBRE.- La época primitiva de la vida económica se caracteriza por la oferta integral de la tierra hacia el hombre. Todo bien económico que se encuentra en ella se halla a disposición del hombre, para la satisfacción de sus necesidades. Todo pertenece a todos en este maravilloso período. Es la época de la recolección. De la ubicación geográfica **que** tiene un grupo humano, depende su vida económica. Los frutos y los animales están a su alcance para llevar sus necesidades. Es la época en que viven las tribus cazadoras o pescadoras, según sea de las dos actividades su forma de vida imperante. La fácil o difícil aprensión de los bienes económicos determinó también su nomadismo o sedentarismo. Naturalmente la agricultura apareció después, por el apremio de una caza, pesca o recolección que se volvieron dificultosas. La calidad de la estructura económica determinó también la forma de la organización social que parecía la más adecuada para el grupo social correspondiente.

En este período que no existió el principio de propiedad privada debido a que no había limitación para la satisfacción de las necesidades económicas del hombre ante la abundancia de los medios

correspondientes. El fruto era de quien lo recogía y el animal de quien lo capturaba primero, se podría decir que los bienes económicos pertenecían a la comunidad total.

El hombre siempre tuvo que trabajar para producir bienes de subsistencia, desde siempre fue su permanente la producción de bienes materiales.

A través de esta actividad se produce un intercambio entre el hombre y la naturaleza, de la cual toma los bienes necesarios, modificándola en la medida en que ha ido perfeccionando sus instrumentos de trabajo y la tecnología para elaborarlos.

Mediante este intercambio o interacción con la naturaleza, el hombre se ha transformado a sí mismo y ha transformado permanentemente a la sociedad. Todo esto es un largo proceso de cientos de miles de años, que se remonta a sus antepasados, los monos antropomorfos a los que alude Federico Engels en su teoría sobre la transformación del mono en hombre a través del trabajo. Un proceso histórico cuyo primer protagonista es siempre el hombre.^{1 2}

¹ HÉCTOR HUGO SÁNCHEZ VERA "Ante la Explotación los obreros se organizan". Editorial Universitaria Quito. 1993.

MILTOH JIJÓN SAAVEDRA "Derecho del Trabajo". Editorial Claridad, S.A. Guayaquil 1991.

2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA REVOLUCIÓN DEL TRABAJO.- El

trabajo es tan antiguo como el hombre, y los problemas sociales que conlleva ya existieron en épocas remotas, nos referimos al período anterior a la época clásica que representa Grecia y Roma. El trabajo era considerado como algo indigno, vil, que estaba reservado únicamente a esclavos. En el Código de Hamurabi, se encuentran disposiciones sobre los salarios que había que satisfacer a determinados trabajadores por concretos servicios profesionales y se contiene una clasificación de la sociedad distinguiendo hombres libres, esclavos y ^{un} tercer género llamados mezquinos.

Zancada nos cuenta que durante la construcción del templo de Salomón ya fueron conocidos determinados órganos corporativos y en el Deuteronomio se contienen referencias al régimen retributivo del trabajo. Recordemos que la esclavitud fue, pese, a todo la forma usual de realización del trabajo, tanto es así que se puede decir que, de alguna manera, el mundo fue adelantado gracias a los servicios prestados por los esclavos aunque ello no impida que también realizaran actividades laborales los hombres libres.

EI RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ESCLAVITUD.- A pesar de que la esclavitud es una figura común a todas las civilizaciones antiguas, por antonomasia se identifica con Roma, ya que fueron sus juristas los que las regularon institucionalmente, la esclavitud es una situación permanente; es decir el que nacía esclavo vivía esclavo y sus hijos también serían esclavos.

La institución sin embargo, experimenta alguna leve suavización a lo largo del tiempo y considerando que incluso los romanos sentían en el fondo una cierta repugnancia hacia la esclavitud por constituir una situación contra Natura fueron estableciéndose fórmulas de liberación de la misma, a través de la manumissio con sus conocidas variantes de vindicta, censo, testamentaria y eclesia.

Los esclavos una vez conseguida la manumissio, no pasaban a convertirse en hombres libres, sino que accedían a la condición de libertos. Se les reconoce el *Ius Civile*, pero no el *Ius Honorarium*, los libertos eran los que en principio desempeñaban ciertas profesiones vedadas a los esclavos y que no eran realizadas por los *ingenui* (hombres libres de origen), lo cual implica, además que su trabajo en cierto modo ya estaba en camino de una auténtica relación laboral.

El Amo tenía sobre el esclavo un derecho de propiedad, era considerado objeto del que podía disponer a través de sus servicios. Para los romanos el derecho de propiedad era absoluto. De allí que con respecto a los esclavos podían hasta disponer de su vida en el Derecho Romano a igual que en los sistemas jurídicos que admitieron la esclavitud, el nacimiento no determina la personalidad, sino que ésta solo se poseía si se nacía hombre libre. La libertad era el primero de los tres estatutos determinantes de la capacidad jurídica: Estatus libertatis, estatus civitatis y estatus familiae.

En el Derecho Romano a pesar de la creencia tan generalizada de que en la antigüedad sólo se prestaron servicios laborales mediante la forma de la esclavitud, no es exacta dicha creencia, sino que también existieron trabajadores libres.

La servidumbre evolucionó en los últimos siglos del imperio romano; San Pablo dice en su epístola a las Gálatas "Ya no hay esclavos y hombres libres", esa distinción que se podía decir que constituía un dogma ya había dejando de serlo; **al** mismo San Pablo se le atribuye la frase "Si alguno no quiere trabajar que no coma". Pero debían pasar varias generaciones para que se olvidara esta condición de esclavos y se considerasen ciudadanos libres totalmente.

Los Romanos evidentemente institucionalizaron a través de la locatio conductio operarum una fórmula que, corriendo los siglos, iba a ser la base de las relaciones laborales.

EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.- A partir del siglo XV con el redescubrimiento del mundo clásico, la invención de la imprenta, el descubrimiento de América, etc., se produce un cambio importante en la sociedad, y nace una nueva mentalidad rechaza el conformismo y el espíritu colectivista medieval, surgen empresas mercantiles y nuevos talleres ya en los umbrales de dimensión fabril.

La evolución que experimenta la sociedad en las distintas facetas, es generalizada, y significa en lo político el nacimiento del absolutismo-, en lo religioso, el triunfo del protestantismo; en lo artístico la afirmación del renacimiento; en lo económico el triunfo del capitalismo y en lo social,- el nacimiento del trabajador asalariado propiamente dicho.

EL TRABAJO EN EL MARCO DE LAS DOS REVOLUCIONES.- Los dos grandes acontecimientos con los que finaliza el siglo XVIII, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, significaron el inicio de una nueva época de la humanidad dada la trascendencia de sus consecuencias. En cuanto a la Revolución Industrial, si bien existe en la actualidad el

criterio de considerarla en sus justos límites de multiplicación de los inventos y aplicaciones industriales de los mismos, lo cierto es que la aparición de la máquina de vapor (de la que Owen decía que ejecuta bajo el fácil control de un hombre el trabajo de muchos miles), originó ^{un} nuevo planteamiento de las técnicas de producción.

De otro lado la Revolución Francesa aunque superficialmente considerada puede interpretarse como una rebelión de las clases bajas contra la aristocracia, ^{un} examen más profundo y exacto nos conduce a verla como revolución burguesa: La clase media se alza contra los privilegios de las instituciones secularmente detentadoras de la riqueza y el poder político y que se materializa en la aristocracia y la iglesia, principalmente.

En lo que atañe al derecho del trabajo, esta libertad absoluta con la que se concibió el mercado laboral y la relación de trabajo, también experimentó las consecuencias del cambio: y el estado se vio obligado a intervenir, corrigiendo una situación que se estaba haciendo insostenible. Y lo hace de diversas maneras y la más importante es regulando las condiciones de trabajo. Se reconoce que los códigos civiles eran insuficientes para regular una manifestación de la contratación que como laboral, no cabía en la filosofía de la vieja *Locatio-Conductio operarum*. El contrato de trabajo por ser vital, por ser biológicamente necesario, no podía ser tratado con la misma

mentalidad que los contratos incluidos en el área del Código Civil. Y va produciéndose la aparición de un nuevo marco jurídico más adecuado al tipo.

3. ETAPAS HISTÓRICAS DEL PROCESO DE LIMITACIÓN DE LA

JORNADA DE TRABAJO.- Es difícil determinar con exactitud qué factores han tenido una mayor repercusión en el proceso histórico de la limitación de la jornada de trabajo.

Entre los factores más sobresalientes tenemos: La actividad y propaganda desplegada por las organizaciones de trabajadores: la acción permanente de sociólogos, políticos e historiadores, creando un ambiente favorable para la limitación de las horas de trabajo; las demostraciones científicas en favor de la humanización del medio ambiente de trabajo y el número de horas de labor-, la acción internacional desarrollada a partir del año 1919, principalmente con la Constitución de la organización internacional del trabajo, OIT, y el espíritu de caridad cristiana y doctrina pontificia expuesto en la encíclica Rerum Novarum.

³ ALBERTO JOSÉ CARRO IGELMO "Curso de Derecho del Trabajo Bosch, casa editorial, S.A., Barcelona 1985 paga 57 a la 79 de relación que tiene que servir. Es el derecho del trabajo.

Si partimos del hecho universalmente aceptado por gobernantes, empleadores y trabajadores de limitar el tiempo de labores del trabajador a un número de horas que no afecten a su salud y le permita llevar una vida acorde con la dignidad humana, debemos también plantear a la vez, las etapas históricas que han procedido a los razonamientos justos, formulados sistemáticamente para conseguir la humanización de la jornada de trabajo.

Año 1553.- La Legislación de Indias, entre otras novedades tenía la siguiente:

"Los virreyes, presidentes y gobernadores señalarán las horas de trabajo en que se hubieran de ocupar los indios cada día, con atención a sus pocas fuerzas, débil complexión y costumbres en todas las repúblicas bien ordenadas, en las fortificaciones y fábricas, todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, repartidas a los tiempos más convenientes para liberarse del rigor del sol, procurando de este modo la salud y conservación de loa mismos. En las minas la jornada de trabajo será de siete horas, desde las siete de la mañana hasta poco más de las diez y desde las dos hasta las cinco de la tarde para que se conserven mejor los indios".

Los pueblos hispanoamericanos tuvimos la suerte de tener una regulación jurídica de la jornada de trabajo desde el año 1553, pero las buenas intenciones de Felipe II de humanizar el trabajo de los indios

"defendiéndolos de los rigores M sol" no se aplicaron en una forma adecuada.

Siglos XVIII y XIX.- La Revolución Industrial había hecho nacer la moderna fábrica mecanizada en Inglaterra, pero inmediatamente tuvo su repercusión en Francia, Bélgica, Suiza y Alemania.

El maquinismo atacó la integridad humana del trabajador explotándole para producir más y a menor costo.

Las máquinas permitieron que se intensifique la lucha de los trabajadores por el acortamiento de la jornada de trabajo, en razón de que los procesos productivos se simplificaron, pero en cambio los empleadores intensificaron la vigilancia en los centros de trabajo con el fin de obtener de los obreros su máximo rendimiento.

En 1816.- El idealista y gerente de una empresa a la vez, Robert Owen, con su criterio progresista redujo la jornada de trabajo a 10 horas diarias, mientras en toda Inglaterra y en otros países de Europa se laboraba doce y medio horas diarias. Owen, ^{un} hombre de buenas intenciones y con un enorme corazón, no solamente experimentó la limitación de la jornada de trabajo en su propia empresa, sino que incursionó en el campo de la seguridad social y del mejoramiento de las condiciones de trabajo, motivo por el que fue censurado por los

otros empleadores, el parlamento inglés y los representantes de la iglesia.

Cuando defendió que se implante la jornada de 8 horas diarias, resaltó las siguientes ventajas:

- 1) Porque los descubrimientos físicos y químicos hacen innecesario un esfuerzo mayor- de los trabajadores.
- 2) Porque es la Jornada más larga, teniendo en cuenta el vigor medio y concediendo a los débiles tanto derecho a la vida como a los fuertes.
- 3) Porque con 8 horas de trabajo una buena organización puede crear suficiente riqueza para todos.
- 4) Porque nadie tiene derecho a exigir de sus semejantes un trabajo mayor del que es preciso para atender a las necesidades de la sociedad, con el sólo fin de enriquecerse.
- 5) Porque el verdadero interés de cada uno consiste en que todos disfruten de buena salud y estén satisfechos.

En 1848.- En Francia estalla la llamada "Revolución del 48" estableciéndose un gobierno provisional, luego del derrocamiento del "Rey burgués" Luis Felipe.

Los trabajadores consiguen el reconocimiento de algunos derechos fundamentales como: El derecho de asociación, el derecho al trabajo y la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias en París y a 12 en provincias.

La Rebelión de 1848 fue aplastada por el general Louis Cavaignac, quien ostentaba el apodo de "El Carnicero", porque había dado muerte a 2500 personas, encarcelado a 11.000 y deportado a las colonias a otras 4.000 en su mayoría trabajadores.

En esta misma década 1840 - 1850 el gobierno federal de los Estados Unidos, con su presidente Martín Van Burén reconoció legalmente la jornada de 10 horas para los empleados del gobierno y también para los obreros que trabajan en las construcciones navales.

La agitación cobró nuevos impulsos al conocerse, en 1848 los obreros de Nueva Zelandia había obtenido la Jornada de las 8 horas.

Al año 1864 se le señala como otro año decisivo para el desarrollo del movimiento obrero porque se funda en Londres la Primera Asociación Internacional de trabajadores o "Primera Internacional" la unión de los trabajadores de distintos países, con problemas y aspiraciones comunes, permitió a la primera internacional, a través de un Congreso reunido en Ginebra en 1886, agitar

mundialmente la demanda de la jornada de las 8 horas, En este mismo año ingresaron al Congreso de Estados Unidos varios proyectos de Ley que proponían legalizar la jornada de ocho horas.

El llamado "Manifiesto de las 8 horas" Ira Steward, mecánico de Chicago, sostenía en 1867 en un congreso obrero, que al acortarse la jornada de trabajo aumentaría la necesidad de mano de obra y que por lo tanto de allí surgiría el aumento de los salarios.

Durante la presidencia de Andrew Johnson, en el año 1868, se dictó la ley que establecía la jornada de 8 horas para las oficinas federales y los que trabajan en obras públicas.

En 1884.- El IV Congreso de la "AFL" acordó que desde el 1 de mayo de 1886 se obligará a los Industriales a respetar la jornada de 8 horas y si los patronos se negarán, se declararía inmediatamente la huelga.

La segunda Internacional, instalada en París en 1889, en Londres en 1896, en Ámsterdam en 1904, hasta el estallido de la guerra mundial en 1914, en este período de tiempo podemos destacar dos aspectos: La Instauración del Primero de mayo de cada año, como el día internacional de los trabajadores, y la difusión a nivel universal de la jornada de ocho horas al día, como la más adecuada y justa.

Año 1917.- En la declaración de derechos establecidos en la carta política Mexicana en el año 1817 se determinó que la duración de la jornada máxima será de 8 horas en el día y 7 en la noche y ésta se ha constituido en una verdadera fuente de inspiración para los trabajadores de otros países del mundo, que necesitan establecer jornadas de trabajo para solventar el problema del desempleo y mejorar la condición de vida, laboral de los trabajadores.⁴

DATOS SOBRE LA ACEPTACIÓN DE LA JORNADA DE 8 HORAS.

1868: Estados Unidos de Norte América, para ciertas modalidades de trabajo.

1907 Chile

1914 Panamá

1915 Uruguay

1916 Ecuador

1917 México

1919 Perú

1929 Argentina

1932 Brasil.

4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL ECUADOR.-

Remontándonos a los primeros tiempos de nuestra patria vamos a encontrar que dentro del imperio de los Incas, se realizaban toda clase de trabajos a base

⁴ EUGENIO FERNÁNDEZ VINTIMILLA "La jornada de Trabajo" Editora **Fondo de Cultura Ecuatoriana.**

Cuenca.

de mingas, las mismas que comenzaban muy por la mañana y se prolongaban hasta altas horas de la noche; luego como se podrá notar, no existía una reglamentación sobre la jornada de trabajo, con la venida de los españoles, el problema se agravó, ya que de las mingas que se realizaban en el incario las cuales tenía un fin comunitario, se pasó a un régimen, en donde se hacía trabajar a los indios como verdaderas bestias, sin que importara en absoluto la vida de estos. En estas circunstancias el español con su venida, lo que hizo es dar un paso atrás con respecto a las costumbres del Incario, las cuales eran más humanas que las que imponían los españoles. A pesar de que les obligaban a trabajar al máximo de tiempo, les obligaban también a pagar tributos, lo cual constituía una verdadera explotación del indio, estos no solamente tenían que trabajar en las tierras de su patrono, sino que también en las que tenían como de su propiedad, para poder pagar los tributos a los que estaban obligados.

A pesar de la colonia a la independencia, se logra mejorar en algo la situación de los trabajadores, puesto que se imponían jornadas de 10 a 12 horas con lo cual se dejaba notar el alejamiento y dejar de lado el período anterior, donde sólo se buscaba el beneficio del señor dueño de las tierras-, de manera que podemos decir que el trabajador en el siglo pasado no fue objeto de preocupación por parte de los poderes del estado, ya que incluso cuando se declaró la independencia no hubo la preocupación del caso para tratar de

regular de alguna manera la jornada de trabajo.

Es a comienzos de este siglo que la clase trabajadora es objeto de preocupación así en el mes de marzo de 1903, en el gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, ya se reglamentó las horas y días de servicio en los establecimientos del Comercio y de la Industria, sin embargo por razones que no han podido aclararse todavía los autores ecuatorianos al tratar de la jornada de trabajo en el país, toman como punto de partida el año de 1916, quizás porque en esta fecha se estableció la jornada de ocho horas diarias.

En este reglamento que con excepción de los hoteles y boticas ningún establecimiento de comercio e Industria permanecerá abierto en los días ordinarios, después de las once de la noche y hasta las seis de la mañana. Por tanto no establece una limitación a la jornada de trabajo, sino más bien se prohíbe gran parte del trabajo nocturno.

La primera ley obrera, sancionada por el presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916, establecer que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, "no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y que exento del trabajo en los días domingos y días fiesta legales", expresando que ninguna convención contractual

podrá ser alegada por el patrón, para violar tal limitación.

La segunda ley obrera, sancionada por el presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921, contiene las normas "sobre indemnización pecuniaria al Obrero o Jornalero por accidentes de trabajo, esta ley de extraordinaria importancia determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero, y por patrón, incluyendo al estado y a las entidades de derecho público. Establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Año 1928.- Se establecer la ley de la duración máxima de la jornada de trabajo y descanso semanal.

La duración máxima de la jornada de trabajo para todo obrero, asalariado o trabajador manual dependiente de almacén, oficina, establecimiento industrial o comercio, y en general, para todo empleado que con sueldo, salario o a destajo, prestaré sus servicios en instituciones de derecho privado, será de ocho horas, los días de trabajo no pueden exceder de seis en la semana o sea 48 horas hebdomadarias, se establece también que los domingos serán días de descanso forzoso-, y si por razón de las circunstancias no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días se designará otro de la semana por acuerdo mutuo

entre patronos, obreros y empleados, con intervención del Inspector del Trabajo.

En este mismo año se establece que por convenio escrito entre las partes la jornada podrá exceder siempre que se proceda con intervención del Inspector del Trabajo.

Año 1928.- Limitación de la Jornada de Trabajo de mujeres y a los varones menores de 16 años, con excepción del servicio domestico sin embargo las mujeres que fueren mayores de 18 años podrán trabajar como enfermeras, o en establecimientos como los teléfonos, teatros, cinemas, y otros análogos que funciona por la noche.

Se prohíbe ocupar a mujeres y a varones menores de 16 años en industrias o tareas que sean consideras como peligrosas o insalubres.

Año 1929. - Expedición de una nueva constitución. El 26 de marzo de 1929 se expide la Ley Fundamental del Estado Ecuatoriano, siendo presidente de la asamblea constituyente Agustín Cueva y presidente de la República Isidro Ayora.

En esta constitución se determinan algunos principios básicos del derecho laboral, los mismos que más tarde 1938 servirán para orientar la estructuración del Código de Trabajo.

En una de las disposiciones constitucionales señala lo siguiente:

"La constitución garantiza a los habitantes del Ecuador principalmente los siguientes derechos: # 18 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 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.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes de trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

Año 1938.- Promulgación del Código del Trabajo.- EL 5 de agosto de 1938 durante el gobierno dictatorial del General Alberto Enríquez Gallo, se promulga el Código de Trabajo ecuatoriano, tomando como material básico para la formación del mismo, principalmente la legislación laboral vigente desde el año de 1916.

El Código del Trabajo nació a la vida jurídica, en la administración del Dr. Manuel María Borrero, publicándose su contenido en los boletines oficiales números 78 al 81, del 14 al 17 de noviembre de 1938.

Año 1939.- Facultase a los patronos a aumentar obligatoriamente el número de horas de trabajo con previa comunicación a la inspección de Trabajo, el pago correspondiente será con el 100% de recargo.

El decreto que establecía lo anteriormente anotado es completamente ilegal se publicó en el registro oficial # 232-233 del 8 y 9 de septiembre de 1939, produciendo como primer efecto la modificación del artículo 65 del Código Laboral, que decía: "Las jornadas de trabajo obligatoria no pueden exceder de cinco y media en la semana o sea de 44 horas hebdomadarias.

Año 1945.- La constitución escrita con la sangre del Pueblo.- El 6 de marzo de 1945 la asamblea constituyente aprobó la nueva carta política, la misma que fue escrita por "La sangre del pueblo", según afirman sus autores.

La carta política de 1945 eleva al rango de leyes fundamentales las instituciones esenciales del código del trabajo, reforma muchísimas de ellas en sentido favorable a los trabajadores y consagra nuevas y más amplias garantías.

Art. 48: 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.

Año 1946.- Vigencia de la constitución de 1906. El 30 de marzo de 1946, capitaneados por el Dr. José María Velasco Ibarra, las corrientes sociales vinculadas con la burguesía nacional, dieron un golpe de Estado y acabaron con la carta Magna de 1945.

Se puso en vigencia la constitución de 1906, y se termino con las conquistas laborales, contempladas en la carta política de 1945.

Año 1972.- Semana de cuarenta horas para servidores públicos.-

El General Guillermo Rodríguez Lara. Presidente de la República considerando: Que uno de los propósitos del gobierno revolucionario nacionalista es el de dar eficacia y rendimiento efectivo a la

administración pública y en uso de las facultades que se halla investido decreta:

Art. 1. Exíjase de manera obligatoria y sin excepción alguna, a los organismos del estado y en las Instituciones autónomas de derecho público o financiadas con aportes del estado, la semana de cuarenta horas (40) con una jornada normal de ocho (8) horas día y con descanso de los sábados y domingos.

Año 1978.- Codificación de la Legislación Laboral.- La comisión de la legislación del Consejo Supremo de Gobierno presidida por el doctor Jorge Hugo Rengel Valdivieso, luego de realizar un recuento histórico sobre los avances más significativos de la legislación Laboral ecuatoriana, incluyendo naturalmente la conquista de las 8 horas de trabajo en el año de 1916; la Ley de la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal promulgada en octubre de 1928, la ley del Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad emitida en él mismo año, procedió a elaborar un anteproyecto de codificación de las normas laborales vigentes en el país.

Esta comisión dejó constancia de que es necesario redactar un nuevo Código de Trabajo y un Código de Procedimiento de Trabajo, con el fin de superar los numerosos problemas legales que afectan en la práctica

a los trabajadores, a los empleadores y a los gobernantes, aplicando la legislación laboral vigente.^{5 6}

⁵ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES "Código del Trabajo".

⁶ EUGENIO FERNÁNDEZ VINTIMILLA "La Jornada de Trabajo". Editora Fondo de Cultural Ecuatoriana.

CAPITULO SEGUNDO

LA JORNADA DE TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES.- A lo largo de la historia, el proceso del trabajo presenta diferentes formas bajo las distintas formaciones económico-sociales, las cuales se diferencian según Carlos Marx, no por lo que se produce, sino por la manera cómo se produce, en cada una de ellas. Diríamos entonces que el trabajo del hombre en la sociedad capitalista en que vivimos está inserto en el modo de producción capitalista, El modo capitalista de producción, no se daría sin la existencia de todo un sistema jurídico, todo un conjunto de normas implicadas en dicho modo de producción y que forman parte de la superestructura de dicha sociedad.

Durante el período de la comunidad primitiva, el trabajo es una actividad que se realiza en común y es común también la propiedad sobre los medios de producción, al igual que los frutos del trabajo. En las posteriores formaciones económico-sociales que aparecen con la propiedad privada y la división de la sociedad en clases antagónicas, como son la esclavitud, el feudalismo y el capitalismo, el trabajo está sometido a la explotación de las clases económicamente dominantes, dueñas de los medios de producción.

La historia del trabajo está marcada por grandes descubrimientos que han significado un salto cualitativo en el desarrollo de la sociedad, como es el descubrimiento del fuego y al que siguió el encendido del mismo y su utilización posterior en la fundición de los metales, para dar un renovado impulse; a las fuerzas productivas.

La renovación industrial iniciada en Inglaterra, que como se sabe, abrió el camino al capitalismo, pasando: de la manufactura a la producción maquinizada, y contribuyó a La desintegración del régimen feudal.

La actual revolución científico-técnica y sus sorprendentes logros, marcó un punto de viraje en el desarrollo de las fuerzas productivas y de la economía mundial.

Efectivamente, en el mundo se ha dado un salto cualitativo en la modernización de la producción de bienes y servicios, mediante el avance vertiginoso de las fuerzas productivas, a causa de la revolución científico-técnica, a la que han concurrido muchos adelantos en materia de física nuclear, de la cibernética, de la informática, de la biología nuclear, de la biotecnología, de la electrónica y de la microelectrónica, etc. Mirando estos progresos de la ciencia y de la técnica, sólo tía podido producirse contando con la estrecha vinculación de los intereses de los grandes grupos de poder económico y las más altas instancias de poder estatal en los

países desarrollados, podemos establecer las grandes brechas que nos separan como países y cómo Universidad Ecuatoriana de estos altos niveles de la ciencia y la técnica.

Esta situación ha colocado al hombre frente a los problemas de sus propias fuerzas productivas sociales que pueden transformarse en temibles fuerzas destructivas. Hay el peligro que estas fuerzas escapen al control del hombre-, pero al mismo tiempo existen ahora como nunca, las posibilidades de controlarlas y evitar el holocausto de una guerra nuclear.

2. CONCEPTO.- Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona humana siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible. El trabajador en consecuencia y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más, ello viene a confirmar el principio general de derecho natural de que siempre se debe aspirar á un mayor provecho con un menor esfuerzo.

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas entendernos por jornada: "Camino que suele andarse en un día. Duración diaria o semanal del trabajo, expresada en su total de horas".

JORNADA DE TRABAJO.- Duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. / Por ampliación convencional del vocablo jornada más o menos equiparable a día de prestación de servicios- la laboral se expresa también en el número de horas que durante la semana deben computarse legalmente en cada tarea. Especialmente para sumar el descanso del domingo el de la tarde del sábado, se recarga la jornada diaria en una hora o lapso a ella aproximado, por lo cual es hoy más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales.

En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes que no puede exceder el máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.

Por su compensación con el salario la jornada tiene, dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera una de sus otras instituciones; no ya sólo por cuanto con ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque para fijar su limitación, participa de una serie de factores de carácter social, fisiológico y

económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de la sociedad toda.⁷

Para aclarar este estudio se preciso señalar lo que se entiende por trabajo según el Diccionario Enciclopédico de Guillermo Cabanellas.

"Trabajo. El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. / Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la Licitud / Profesión. / Oficio."

Etimológicamente trabajo sin conciencia plena pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo deriva de indudables voces latinas. Para unos proviene de trabs = traba, porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española el origen es también latino: de Tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Las acepciones de mayor interés para el derecho y campos afines debe ampliarse con el concepto de trabajo en dos aspectos de complicada separación: El económico y el laboral. Todo hombre, por ley propia de la naturaleza, que sólo

7 '(GUILLERMO CABANELLAS "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta Argentina. 1981.

limitadamente y en pueblos indolentes, con necesidades mínimas o de natural fertilidad, brinda productos bastantes sin esfuerzo humano, ha de trabajar para obtener la subsistencia-, y aunque la máquina, obra al fin de trabajo intelectual de quien la concibe y mejora y del material del que la fabrica, alivia en buena parte cuanto de penoso tenía el trabajo intelectual de quien la concibe y mejora y del material del que la fabrica, alivia en buena parte cuanto de penoso tenía el trabajo antiguamente, no podrá eliminarse por completo: pues, a más de esas Imprescindibles tareas de hacer las maquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararlas.

Para el derecho laboral, en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, - mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes-, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servicios o auxiliares.

Es preciso recalcar que la palabra "jornada" viene del latín "Diurnus" tiene desde tiempos antiguos el sentido de tiempo que dura la claridad diurna "camino que se hace durante un día.

Con lo expuesto podemos concluir que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.⁸

3. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.- Para poder aplica la limitación de la duración del trabajo se ha encontrado necesario determinar que se entiende por el tiempo de trabajo cuya duración se limita, y cuáles son los descansos que no se computan.

Según el actual artículo 47 de nuestro Código del Trabajo para el efecto del cómputo de la Jornada ordinaria de trabajo se considerará como "tiempo de trabajo efectivo" aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

Este concepto acerca de lo que ha de entenderse por "tiempo de trabajo efectivo" fue adoptado en 1926 por los Ministros de Trabajo de Alemania, Francia, Italia y Bélgica, reunidos en Londres con el

⁸ J. COROMINAS.- Diccionario Etimológico de lo Lengua Castellana.

objeto de solucionar las dificultades que en un primer momento, trajo consigo la aplicación de la Convención de Washington de 1919 que introdujo la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, sobre todo para aquellos países que habían sancionado leyes en este sentido frente a los que mantenían jornadas de trabajo más reducidas.

La jornada de trabajo, en consecuencia se refiere no al trabajo efectivo sino al tiempo que el trabajador, se encuentra a disposición del empleador, realizando una labor o dispuesto a realizarla en cuanto se le ordene, así como también dedicado a las labores preparatorias y accesorias o subsiguientes a la labor específica. Puede presentarse para confusión cuando es distinto y distante el lugar donde debe efectuar su trabajo o desde que llegue al lugar en donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que va a efectuar en cada día.

Así mismo nuestra ley señala en el inciso segundo del artículo 47 el tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

4. TIEMPO INVERTIDO EN EL ITINERARIO

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas Itinerario viene del latín *iter*, camino. Serie de pueblos, puntos o etapas que se recorren en la marcha de un lugar a otro. / Derrotero. / Rumbo. Dirección de vuelo.⁹

El lapso que el trabajador invierte en trasladarse desde su casa de habitación hasta el lugar de trabajo y el de regreso del centro de trabajo a su habitación suele denominarse "Tempus Intinere" y merece consideración para saber si ha de incluirse en la jornada de trabajo y si son o no indemnizables los accidentes que ocurren en este trayecto. Francisco de Ferrari en su obra *Derecho del Trabajo* y refiriéndose a los Accidentes "Intinere" manifiesta que el accidente ocurrido en el viaje que realiza el obrero al dirigirse al trabajo o al volver a su domicilio ha motivado una de las más ardientes polémicas. La regla general es que esta clase de accidentes no son indemnizables. "Cuando el obrero está fuera del establecimiento patronal recupera plenamente su independencia y escapa completamente a la subordinación patronal salvo en el caso de que ejecute una misión. Dejando de lado ésta hipótesis, el jefe de la empresa no responde por los accidentes que

⁹ GUILLERMO CABANELLAS, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliaste

Buenos Aires. Argentina.

sobrevienen en condiciones en que él no tiene ninguna autoridad sobre su obrero o empleado. Por consiguiente, no deben considerarse como accidentes de trabajo los que ocurren mientras el trabajador se halla con licencia. No deben considerarse además, como tales, los que ocurran al obrero en el trayecto que realiza para ir al lugar de su trabajo o para volver del mismo. Esta última regla comporta, sin embargo varias excepciones...

El obrero que sufre un accidente en esas circunstancias no puede pretender mover con éxito el mecanismo de la ley. Si algún daño ha sufrido en el trayecto que realiza al volver a su domicilio o al dirigirse al taller, nada tiene que ver el patrono con su desgracia.

Al dejar el establecimiento el obrero de elegir el medio de locomoción que desee. El patrono en esas circunstancias no lo expone a ningún riesgo específico. Después que abandona el taller empieza a correr los riesgos a que está expuesto todo hombre y no tiene, como tal, más derecho que los que derivan de la idea de la responsabilidad aquiliana.

Además, la subordinación a que está sujeto el obrero, cesa desde el momento en que abandona el taller para reintegrarse a su hogar. Por consiguiente, ni la idea de la subordinación ni la teoría del riesgo de

autoridad ni la del riesgo específico creado por la industria, pueden ser invocados en estos casos por la víctima del accidente. Su situación pasa a ser regida incuestionablemente por el derecho común.

Dichos accidentes no son indemnizables, dice. UNSAIN. Ellos escapan a la ley, "Literalmente porque no ocurren durante el tiempo de la prestación de los servicios. Doctrinariamente porque no cae dentro de las diversas doctrinas que concurren a justificar la razón de imputabilidad o de la responsabilidad patronal. La gran mayoría de los casos los infortunios que nos ocupan son debidos al tránsito. Sus peligros no son creados por el patrono ni exclusivamente gravitan sobre los obreros. No son riesgos específicos del trabajo sino riesgos genéricos de la vida a los que estamos todos expuestos cada día y en cualquier ocasión de cada día, al cruzar una calle un automóvil atropella y hiera a un hombre.

Parece que es indispensable torturar la lógica jurídica para decir que ese hombre tiene derecho a una indemnización por parte del patrono, si el hecho ocurrió al ir o al regresar del trabajo y que carece de ese derecho si no iba o no ingresaba del trabajo. Una diferenciación tan sutil no puede fundamentalmente cambiar un derecho dándole origen o anulándolo.

Recientemente la ley argentina al ser revisada incluyó el accidente in itinere entre los que dan derecho a indemnización. Anteriormente en 1946 había hecho lo mismo el legislador Francés.

Sin embargo los jueces franceses antes de 1946 habían admitido como reparables los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del obrero y el lugar de trabajo. Así, por ejemplo: Se ha declarado aplicable la ley:

- a. Cuando el patrono hubiese tomado a su cargo el transporte de los obreros.
- b. Cuando ha sido estipulado expresamente en el contrato.
- c. Cuando existen peligros inherentes al acceso al establecimiento.
- d. Cuando se hubiese, encargado al empleado efectuar alguna diligencia de intereses para la empresa durante el trayecto habitual de regreso al domicilio.

La mayoría de las legislaciones según el decir de Cabanellas, admiten como accidente indemnizables el que ocurre al trabajador en el recorrido de su habitación al trabajo y de éste a aquella, pero no admiten en cambio como tiempo que ha de computarse en la Jornada de trabajo.

Nuestra legislación no admite ciertamente como parte del tiempos de trabajo efectivo el que el trabajador invierte en trasladarse de su casa al centro de trabajo y viceversa, a menos que en el contrato de trabajo se haya estipulado; en cambio reconocer el derecho a la indemnización por el accidente ocurrido en ese lapso si es que se demuestra que el trabajo fue ocasión o constituyó la oportunidad para que el trabajador sufriera el accidente.

En la práctica es bastante fácil establecer esa conexión del trabajo como causa o como ocasión del accidente cuando el transporte se lo hace por cuenta del empleador o en vehículos que no tienen otro recorrido ni función que el de trasladar a los trabajadores de sus domicilios al lugar de trabajo y de este a aquellos-, pero, si el traslado lo hace el trabajador por su cuenta o en vehículos de servicio público será más difícil establecer esa relación y para ello **seré** necesario demostrar que la presencia del trabajador en el lugar y momento del accidente está conectada con el trabajo.

CAPITULO TERCERO
CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA
DE TRABAJO SEGÚN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA

De acuerdo con nuestra legislación se entiende por jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas; debiendo en este sentido medirse la jornada en función del trabajo efectivamente realizado.

La clasificación de la jornada de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista. Así de acuerdo con nuestra legislación laboral podemos hacer la siguiente clasificación: Por las horas del día en que se cumplen las jornadas, estas pueden ser: Diurnas, nocturnas y mixtas-, por su origen contractuales o legales; por su duración se dividen en: Ordinarias y extraordinarias. Esta última clasificación siguiendo el esquema de Julio Cesar Trujillo, puede subdividirse en jornada ordinaria común y ordinaria especial; y la jornada extraordinaria se puede distinguir de la suplementaria o complementaria y de la jornada de recuperación.

a. POR LAS HORAS DEL DÍA QUE CUMPLEN:

Jornada Diurna, Nocturna y Mixta.- El tiempo que comprende la jornada diurna sin que lo señale expresamente, se deduce del contenido del artículo 47 de la Codificación del Código de Trabajo, como la comprendida entre las seis y Las diecinueve horas, al señalar esta disposición que la jornada nocturna es aquella que tiene lugar entre las diecinueve horas y las seis horas del día siguiente.

Algunas legislaciones Laborales como la Mexicana, reducen el tiempo de duración de la Jornada Nocturna, por considerar un mayor desgaste y cansancio que puede producirse en el trabajador, estableciendo para el trabajo nocturno siete horas, en nuestra legislación en cambio es igual al tiempo de duración de la jornada diurna y nocturna, señalando el artículo 48 del Código del Trabajo va en contra de los principios protectores de los trabajadores, que científicamente han determinado que el trabajo en las horas de la noche, deben tener menor tiempo de duración que el realizado en horas del día, con el fin de proteger la salud de la población económicamente activa.

Nuestra legislación, prohíbe el trabajo nocturno a los varones menos de dieciocho años.

Nuestro código tampoco se refiere a la jornada mixta, como lo hace la legislación laboral Mexicana, pero puede darse en la práctica cuando el trabajo se realice en las jornadas diurnas y nocturnas; el trabajo realizado después de las 19 horas debe ser remunerado con el 25% adicional, con relación al trabajo realizado antes de esa hora, siempre que se trate de la jornada ordinaria.

b. POR SU ORIGEN:

Jornada Legal y Jornada Contractual.- La jornada puede ser fijada por el acuerdo de las partes, la que toma el nombre de jornada contractual, o pueda ser establecida por la ley y esta será jornada legal.

Las partes contratantes no podrán modificar la jornada legal, mediante la prolongación del tiempo que el trabajador debe permanecer bajo las órdenes del empleador dispuesto a cumplir sus órdenes cumpliendo las que le hayan impartido, pero en cambio si pueden señalar por mutuo acuerdo una jornada cuya duración sea inferior a la fijada en la ley. Esta jornada está regulada por el contrato y sus estipulaciones deberán ser acatadas por los contratantes en todo lo que no perjudique al trabajador.

La jornada legal es la establecida y regulada por la ley, y esta sirve de límite a la voluntad contractual de las partes y no podrán por ningún

motivo acordar condiciones menos favorables para el trabajador que las establecidas en la ley; sin embargo, la jornada legal rige además en todos los contratos o relaciones laborales en los cuales nada hayan dicho o estipulado los contratantes con relación a la jornada que los trabajadores deban cumplir en la empresa o para el respectivo empleador.

c. POR SU DURACIÓN:

Jornada Ordinaria y Jornada Extraordinaria.- La jornada ordinaria también llamada Jornada normal, es aquella que el trabajador debe cumplir, prestando sus servicios en favor de empleador sin exceder los límites fijados por la ley o el convenio enmarcado dentro de ésta.

La jornada de trabajo ordinaria puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas; pero por acuerdo entre el empleador y el trabajador puede establecerse la jornada única, pero con autorización del Director o Subdirector del Trabajo, quienes concederán esta autorización cuando a su juicio la naturaleza del trabajo y las condiciones sociológicas, económicas y culturales del medio en donde el trabajo se realiza así lo requieran, esta jornada se realizará sin interrupción o con ligeras interrupciones para que los trabajadores tomen algún refrigerio o descanso.

Nuestra legislación también limita la duración de las jornadas de trabajo, que no pueden exceder de cinco en la semana o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Estas jornadas se deben cumplir de lunes a viernes, los días sábados y domingos son de descanso obligatorio. Si en razón de ciertas circunstancias especiales el trabajo no se puede interrumpir en estos días, se determinará otro tiempo igual de la semana para el descanso mediante acuerdo entre empleadores y trabajadores.

Julio César Trujillo clasifica a la jornada ordinaria, en ordinaria común y ordinaria especial. La ordinaria común es aquella que comprende las ocho horas de trabajo efectivo. La jornada ordinaria especial es aquella que difiere de la común por razón de ciertas circunstancias especiales, tales como el trabajo en el subsuelo o el trabajo de menores, casos que en otras legislaciones se agrupan en las jornadas reducidas.

JORNADAS ORDINARIAS ESPECIALES.

Existen casos que justifica a modificación de la Jornada ordinaria y son las que Trujillo llama como jornadas ordinarias especiales, porque están sujetas a una regulación diferente en nuestro Código del Trabajo, así tenemos los siguientes:

a. El trabajo en el Subsuelo.- Nuestro Código de Trabajo en el artículo número 47 en su inciso segundo de la Codificación del Código del Trabajo vigente, dispone que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, pudiendo prolongarse por una hora más solamente por motivo de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación y deben remunerarse con los recargos legales correspondientes. Este trabajo está prohibido a los menores de edad según prescribe el artículo 134 de la Codificación del Código del Trabajo vigente, aunque este artículo se refiere a los trabajos subterráneos y no de subsuelo, sin embargo para los efectos de aplicación de esta ley se deben entender como iguales.

b. La Jornada de los Menores de Edad, El desarrollo físico del menor debe realizarse en condiciones normales, cosa a la cual se opone la ejecución de trabajos desproporcionados o excesivos. El organismo del menor no tolera sin quebrantos los trabajos subterráneos ni nocturnos, ni los que exijan grandes esfuerzos, en la actualidad existe un abuso despiadado del trabajo del menor debiendo primar aspectos para la formación del menor y el estado encargarse de la protección decidida de los menores, refiriéndose a niños menores de 15 años Mario de la Cueva manifiesta: "El niño tiene derecho indiscutible a desarrollarse tanto física como espiritualmente y es indudable que el trabajo prematuro ni permite el desarrollo físico

ni deja el tiempo requerido para las labores escolares".¹⁰

El artículo 136 de la Codificación del Código del Trabajo, limita la jornada G de trabajo a los menores de 18 años y mayores de 15 años a 6 horas G diarias y treinta horas semanales.

c. La Jornada de los Menores de Edad, El desarrollo físico del menor La Jornada Especial del Trabajo de Transporte. – El artículo 325 de la Codificación del Código de Trabajo, en razón de la naturaleza especial del servicio del transporte, faculta para que la duración de la jornada pueda exceder de las ocho horas. siempre que el empleador distribuya los turnos de tal forma que sumadas las horas diarias de servicio de cada trabajador den como resultado las ocho horas como jornada ordinaria.

Esta clase de trabajo se encuentra regulado en las diversas legislaciones en forma especial y en varios casos separadamente para los trabajadores de los distintos medios de transporte. En nuestro Código se habla en general de trabajadores del transporte y específicamente de choferes. Todos los trabajadores del transporte, obreros y empleados están amparados por el Código del Trabajo, sean trabajadores de empresas privadas o públicos art. 316.

¹⁰ MARIO DE LA CUEVA, op. cit; T. 1 p. 389

d. La Jornada Especial de Servicio Doméstico.- Es la modalidad menos protegida por la ley, aunque el propósito haya sido la protección ante la ínfima situación de quienes realizaban esta labor.

Es importante saber lo que nuestro código considera servicio doméstico: "Es -el que se presta mediante, remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella".

Nuestra ley señala que no se consideran domésticos los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos semejantes. Siendo las labores las mismas cabe aquí preguntarse cuál es el criterio de diferenciación. ¿Es la presencia o ausencia del fin de lucro?, ¿o es más bien la intención del legislador de limitar dicho servicio á las solas personas naturales y a la familia en el sentido restringido?, nos inclinamos por el segundo criterio.

El artículo 262 de la Codificación del Código del Trabajo, además del concepto del trabajo doméstico contiene una referencia

expresa a la costumbre: "En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar".

Los domésticos aunque parezca contrario a los principios constitucionales, en la práctica se da el caso de una jornada limitada respecto de los trabajadores del servicio doméstico que residan en el mismo lugar del trabajo, pues estos disfrutaban únicamente de reposo para tomar sus alimentos y para el descanso durante la noche. Así mismo, el trabajo doméstico no se sujeta al límite señalado en el Art. 49 del Código del Trabajo, pues estos trabajadores deben laborar ininterrumpidamente dos semanas para tener derecho a un día de descanso. Sobre sus hombros recae la más alta explotación en las excesivas horas de trabajo. Es necesario de parte de los organismos competentes un mayor control y garantía a los trabajadores que están expuestos a dichas jornadas especiales como también deberían dichos trabajadores hacer valer sus derechos irrenunciables, que van en beneficio de ellos mismos. Esperamos y confiamos en ^{que} en un futuro no muy lejano se consiga y se plasme en la realidad el justo equilibrio de las prestaciones laborales entre los patronos y los trabajadores en general.

e. Los Trabajadores de Confianza.- Otros casos en que nuestra legislación permite la prolongación indefinida de la jornada ordinaria laboral, son los que están señalados en el artículo 58 de la ~~Codificación del Código del Trabajo~~ que se refieren a los trabajadores que ejercen funciones de F, confianza. Estos trabajadores están expresamente señalados en la mencionada disposición, siendo los siguientes: Los que en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces, los agentes viajeros de comercio o de seguros que llagan de vendedores o comprado res, siempre que no estén sujetos a un horario fijo: y los guardianes o porteros* residentes siempre que se haya celebrado contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Al respecto la jornada de trabajo también ha sido objeto de resolución en última instancia, por acciones intentadas por parte de los trabajadores contra sus patronos, los cuales no han cumplido fielmente con los mandatos legales.

En la Gaceta Judicial No. 10 serie 12 de enero-abril de 1976 encontramos el siguiente caso:

En el juicio verbal sumario que, por indemnizaciones de trabajo sigue Carlos Rocha contra la compañía "INCA", se resuelve-.

La relación laboral se encuentra justificada con la contestación a la demanda, la prueba testimonial rendida, el tiempo de servicios y los salarios percibidos a falta de mejor prueba y, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 593 de la Codificación del Código de Trabajo con el juramento deferido prestado por el trabajador. Examinadas las declaraciones de los testigos, acorde con el artículo 224 de la Codificación del Código de Procedimiento Civil, se desprende la modalidad del trabajo efectuado por el demandante, las horas diarias laboradas, los días en los que lo hacía y las remuneraciones percibidas. Consecuentemente y dada la naturaleza del trabajo de guardián, que excluye la posibilidad de que en algún momento los bienes confiados a su custodia se pierdan, la sala considera que es justo y equitativo, reconocerle al actor "Tres horas suplementarias de lunes a viernes, diez horas extraordinarias los sábados y doce horas los días domingos y días festivos, que se lo pague la diferencia entre lo que ha recibido y los salarios mínimos establecidos en el Código del Trabajo, probado que el trabajo lo ha realizado por las noches. Se la notifica con el 25% sobre el mínimo vital señalado por la ley, que en armonía con los salarios previstos en los registros antes indicados se Le abonen la diferencia por los décimos tercero y décimo cuartos sueldos, y como el demandado no ha justificado haber concedido las vacaciones

anuales, pague el equivalente acumulado de cuatro quincenas que corresponden al reclamante.

En el sentido expuesto, reformase la sentencia venida en grado comentando este fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia, nos permitimos transcribir el Art. 57 del Código de Trabajo que en su última parte dice: Para los efectos de la remuneración no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan a la jornada ordinaria por los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente, estableciendo las particularidades requerimientos y naturaleza de las labores".

Con la cual se demuestra que el Art. 57 de nuestro Código del Trabajo no es justo ni igual para todos, sino que hace una discriminación a los guardianes y porteros residentes, por cuanto no considera como horas de trabajo suplementario, el realizado después de haber cumplido con la jornada ordinaria cuando ha existido un contrato de por medio, lo cual desde todo punto de vista es injusto, puesto que si el trabajador ha laborado más de las horas diarias normales, tiene derecho a cobrar por dichas horas y no a perderlas como se hace si se aplica el artículo 57 de nuestro Código. En este sentido el fallo dado por la Corte Suprema es correcto y así

debería estipularse en el Código de Trabajo para que a través de las sentencias no se contravengan las normas legales.

- f. La Jornada en los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial,** En esta contratación a tiempo parcial un trabajador se obliga con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, **en jornadas** completas o parciales. Esas jornadas considerarán ordinarias y los trabajadores en esta modalidad además de su jornada ordinaria de ocho horas podrán laborar un máximo de cuatro horas suplementarias en un mismo día, y este tiempo adicional se pagará con el recargo del 50% sobre la remuneración. Es preciso anotar que este tipo de contratos no se puede celebrar con menores de quince años.
- g. La ley del Futbolista profesional** consagra que se entiende por futbolista profesional al deportista que, habiendo celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiére una remuneración periódica y con respecto al descanso semanal obligatorio esta misma ley establece en el literal d) conceder a los futbolistas profesionales un día de descanso a la semana por lo menos, con

excepción de los casos en que, por el carácter del evento, se encontraren permanentemente a órdenes del club o la Selección Nacional".(1)

(1) Ley del Futbolista Profesional

Jornada Extraordinaria.- Es la prolongación, por circunstancias o-extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

Son muchos los factores que dan origen a la jornada extraordinaria o a actividades que son inevitables o que no pueden preverse circunstancias de naturaleza económica o técnica.

En el marco de las relaciones de trabajo, las horas extraordinarias o extras como se las llama abreviadamente, son aquellas trabajadas sobre las normales de una jornada. Esto quiere decir que exceden la limitación establecida, y han de ser pagadas con un recargo sobre la remuneración normal de la hora del trabajador.

Como sostiene Guillermo Cabanellas, las horas extraordinarias vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por

razones de orden público, interés social y en defensa del trabajador, por esta razón no cabe convertirlas en habituales, con la consiguiente burla de la jornada legal del trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral.

No obstante, en casos de accidentes, trabajos urgentes y situaciones de fuerza mayor el trabajador debe prestar sus servicios más allá de la jornada legal, sin opción, pero en la medida que la excepcional situación lo requiera.

Nuestro Código del Trabajo no define a la jornada de trabajo extraordinaria, sin embargo se ha previsto el hecho de que se pueda dar. Así el Art. 52 de la Codificación señala que por convenio escrito, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47y 48, siempre que se proceda con autorización del Inspector del Trabajo.

De esta disposición, se puede establecer los requisitos para que se pueda trabajar en jornadas extraordinarias: W

- a. Que exista un convenio escrito entre las partes, lo que quiere decir que el trabajador no puede ser obligado a trabajar más allá de la jornada ordinaria ni tampoco el empleador tiene el deber de proporcionar trabajo extra, cuando el trabajador lo solicite. El empleador únicamente podrá exigir al trabajador su prestación de

servicios en jornadas extraordinarias, en los casos contemplados en el artículo 51, estos son la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento de trabajo amenazado por el peligro de un accidente y en general por caso fortuito o fuerza mayor o cuando por la condición manifiesta de la industria o negocio, sus labores no pueden interrumpirse en razón de las necesidades que satisfacen.¹¹

En otras legislaciones y en la doctrina, el trabajo en situaciones de accidente, trabajos urgentes y casos de fuerza mayor, se denomina como jornada emergente, y.

- b. El segundo requisito para que la jornada pueda exceder los límites legales es que se proceda con autorización del Inspector del Trabajo, cuestión que en la práctica por lo general no ocurre pues el empleador y el trabajador por su cuenta suelen acordar verbalmente el trabajo en tiempo extraordinario.

Nuestro Código Laboral al regular la jornada extraordinaria, para efectos del pago de la remuneración distingue entre horas suplementarias y horas extraordinarias.

¹¹ Apuntes al Derecho Individual del Trabajo. Dr. Esteban Argudo Carpio.

Por horas suplementarias debemos distinguir a aquellas que se laboran como prolongación de la jornada ordinaria, no pudiendo exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana de acuerdo con el Art. 55 numeral 1 de la Codificación del Código del Trabajo.

El pago de las horas suplementarias si estas estuvieran comprendidas entre las seis y las veinte y cuatro horas, se lo hará con un cincuenta por ciento de recargo sobre las horas normales. Si las horas suplementarias tuvieran lugar entre las veinte y cuatro horas y las seis horas, se pagaran con el cien por ciento *sobre el valor de las horas diurnas.

Por horas extraordinarias, entendemos de acuerdo con el criterio de algunos de nuestros tratadistas como Luis Jaramillo Pérez y de la Corte Suprema de Justicia, aquellas que se laboran en los días sábados, domingos y en general los días de descanso obligatorio. En la doctrina y en otras legislaciones no cabe esta distinción, pues se denomina jornada extraordinaria a toda prolongación de la jornada ordinaria cualquiera que sea el día de la semana que ocurra.

El pago por el trabajo prestado en horas extraordinarias deberá hacerse con el ciento por ciento de recargo, conforme con el numeral cuatro del Art. 55 de la Codificación del Código del Trabajo.

A parte de los días sábados y domingos, son de descanso obligatorio aquello que corresponde a las fiestas cívicas y que se determinan expresamente en el artículo 62 de nuestro Código del Trabajo y son: El Primero de enero, viernes Santo, primero de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre. Son también de descanso obligatorio, los días festivos locales dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales, así por ejemplo los que corresponden a las fechas conmemorativas de las fundaciones de ciudades, tales como: El 6 de diciembre en Quito, el 25 de Julio en Guayaquil, el 12 de abril en Cuenca. El trabajo realizado en esos días, al igual que aquel prestado en sábados y domingos tendrá que ser pagado con el recargo del cien por ciento.

Dentro de la jornada de trabajo extraordinaria, o sea aquella que excede los límites de la jornada ordinaria se puede incluir también a la que se denomina jornada de recuperación, que tiene

lugar por causas accidentales, de fuerza mayor o caso fortuito, en general por motivos ajenos a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo. En este caso, el empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido, aumentando las jornadas de los días subsiguientes hasta por tres horas, sin estar obligado al pago de recargo, hasta que las horas de recuperación sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración a las del período de interrupción.

CAPÍTULO CUARTO

LOS DESCANSOS

De acuerdo con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas entendemos por descansar:

"**Descansar.** Cesar transitoriamente en el trabajo, el servicio o en el esfuerzo./ Reparar las fuerzas físicas, y las energías mentales también, con la quietud o variando de postura u ocupación./ Dormir o reposar velando./ Disfrutar de tregua./ Aliviarse en los cuidados./ Gozar de permiso o licencia./ Apoyar o asentar./ No cultivar las tierras durante uno o varios años./ Estar enterrado y sin vida.¹²

Y "**Descanso.** Interrupción o cese pasajero en una actividad. / Pausa en tarea, trabajo o servicio. / Quietud o reposo para recobrar energías./ Sueño como acción de dormir. / Alivio o descargo de cuidado o preocupación. / Tregua de un mal.

La voz descanso ha adquirido importancia jurídica especial a través del Derecho Laboral o del trabajo, donde expresa el tiempo de reposo que debe concederse a todo trabajador y debe considerarse: a) Dentro de

¹² GUILLERMO CABANELLAS "Diccionario Enciclopédico de derecho Usual" Editorial. Heliasta.

una propia labor diaria, cuando el quehacer fatigüe o agoté física o intelectualmente. b) de una jornada laborable a otra. c) De una a otra semana. d) Un período anual, de vacaciones remuneradas. e) El descanso en los días festivos, para el cumplimiento de tradiciones, conmemoraciones oraciones y festividades.

a) DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA.

Las horas de trabajo se pueden distribuir durante cada jornada de modo que permita al trabajador disfrutar de un período más o menos corto para recuperar su energía y sobre todo alimentarse.

De no haber este descanso, el trabajador estaría expuesto a todo tipo de problemas y dificultades, de lo que le harían que sufra de muchas enfermedades a más que no podría atender a sus necesidades, lo que haría que su nivel de vida disminuya.

En nuestra legislación, hasta el año de 1964 se establecía como obligación la división de la jornada en dos períodos de tiempo de igual duración esto es de cuatro horas cada uno, con un reposo de dos horas en medio de las dos-, pero a partir de este año la división de la jornada no es obligatoria, pues de acuerdo al actual artículo 57 de la Codificación del Código de Trabajo se puede optar por la jornada única requiriéndose para ello únicamente la autorización del Director o Subdirector del Trabajo que deberá juzgar su procedencia.

En caso de las labores en jornadas únicas, se establece en la práctica una interrupción luego de las cuatro primeras horas para que se sirva un refrigerio, y éste periodo es imputable a la jornada diaria de trabajo.

b) EL DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS.

Limita la jornada laboral a ocho horas diarias, permite al trabajador el descanso de dieciséis horas. Tal interrupción se produce, por regla general, durante la noche. Por eso se habla de descanso nocturno para indicar la paralización de actividad que debe mediar entre una jornada y la siguiente.

La pausa de una a otra fecha no sólo se funda en exigencias laborales, sino que forma parte del reposo general que el trabajador merece como integrante de la comunidad. Además de trabajar hay que "vivir", y esa tregua es la que les permite a los obreros y a los empleados atender a sus asuntos personales más urgentes, disfrutar de algún rato de esparcimiento, hacer vida familiar y convivir socialmente todos los días. El descanso nocturno se justifica no ya por el fundamento de que la noche está hecha para dormir, sino debido a encontrarse el trabajador durante ella en mejores condiciones para descansar, recobrar las energías y reponerse del

desgaste producido por su trabajo. Durante la noche la tranquilidad es mayor y la actividad general declina hasta hacerse probablemente nula, es preciso notar que nuestra legislación permite el trabajo por las noches con reglamentaciones especiales. Así en nuestro Código del Trabajo de la remuneración por la jornada nocturna tiene un recargo de un 25 por ciento respecto de la diurna mientras que en otras legislaciones como la Mexicana establecen más bien una jornada reducida como protección a la salud del trabajador.

c) DESCANSO SEMANAL.

Este se basa en que todos los días se deben trabajar, sino debe haber cuando menos un tiempo prudencial a la semana para descansar, a más de que se considera, que también es por cuestiones religiosas, puesto que la mayoría de la clase trabajadora profesan alguna religión, lo que hace que también tengan obligaciones religiosas que cumplir. Todos los pueblos dedican un día de la semana al culto de sus divinidades: Los católicos el domingo, los semitas, el sábado, y el mundo islámico, el viernes, esta prohibición era tan rígida y general que comprendía incluso a los animales, ya que según el Deuteronomio, en el día del descanso del Señor, dicen los versículos bíblicos, %o harás en él ningún género de trabajo ni tú,

ni tía hijo, ni la hija, ni el esclavo, ni la esclava, ni el buey, ni el asno, ni ninguno de tus jumentos".¹³

Dejando de lado las razones de orden religioso, el descanso semanal se justifica por la necesidad proteger al trabajador en varios aspectos. En que el orden físico, le permitirá recuperar las energías necesarias para sus labores. En lo social, le permite compartir este tiempo con su familia y su grupo.

El descanso semanal, fue reconocido como obligatorio en las legislaciones de la generalidad de países llamados "civilizados" sobre todo a partir de la recomendación del Tratado de Versalles, que señala entre los principios adoptados para mejorar la condición del trabajador, el descanso semanal mínimo de veinticuatro horas, siempre que sea posible el domingo.

El conocido sábado inglés, que se denomina así porque fue implantado por primera vez en Inglaterra, consiste en la ampliación del descanso obligatorio dominical, mediante la cesación en el trabajo al medio día del sábado.

¹³ FRANCISCO DE FERRARI: *Derecho del Trabajo* Vol. III Pag. 100. Editorial Depalma.

En nuestra legislación laboral, el descanso semanal hasta antes de la reforma del año de mil novecientos ochenta, era de un día y medio, pues se había incorporado "El sábado inglés. Esto cuando la semana laborable era de cuarenta y cuatro horas.

En la actualidad el Art. 65 de la Codificación del Código del Trabajo, determina que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso, y si en razón de las circunstancias no se puede interrumpir el trabajo en tales días se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleadores y trabajadores.

Para asegurar el reposo, y para que no se labore en los días de descanso obligatorio, el artículo 62 de la Codificación del Código de Trabajo determina que el empleador no podrá exigir labor alguna al trabajador ni aún por concepto de trabajo a destajo. Deja a salvo esta disposición, los casos del artículo 60 del mismo Código (casos del peligro inminente), e incluso prohíbe el trabajo que se haga por cuenta propia, conforme se desprende del texto de su artículo 68 de la Codificación del Código del Trabajo. Art. 68 "Prohibición de trabajo. En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 51 y

en las regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías.

El descanso semanal obligatorio, de acuerdo con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 50 de la Codificación del Código del Trabajo, en relación con los obreros debe ser pagado íntegramente, en lo que se denomina como "la semana integral". Se paga como si hubiera laborado toda la semana. Cuando el obrero faltare en forma injustificada a media jornada de trabajo continua en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días; y, si faltare a una jornada completa o dos medias jornadas, tendrá derecho solamente a la remuneración de cinco días. En estos casos pierde el derecho a la remuneración de la semana integral.

En lo que respecta a los empleados de acuerdo con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 80 de la Codificación del Código del Trabajo, la remuneración comprende todos los días de labor y los de descanso obligatorio, por lo que, en caso de faltar injustificadamente perderá la remuneración del día o días que ha faltado, y no sufrirán la reducción de su sueldo en la forma indicada para los obreros sino en la parte proporcional de su remuneración.

Para los trabajadores a destajo, el pago de la semana integral que

requiere decir descanso semanal pagado, se habrá tomando en cuenta como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes.

Existe excepciones respecto del descanso semanal obligatorio para los trabajadores y esto son: de los servidores domésticos que conforme el Art. 262 de la Codificación del Código del Trabajo tendrán solamente un día de descanso cada dos semanas de trabajo, los trabajadores de las empresas de transporte, que puede laborar incluso los sábados, domingos y feriados, de acuerdo con los turnos establecidos por el empleador, siempre que el total de la Jornada que no exceda de las cuarenta horas semanales.

En cambio existe un caso diferente respecto de los trabajadores que prestan sus servicios mediante el contrato de trabajo a tiempo parcial pues estos de acuerdo con el Artículo 48 de la Codificación del Código del Trabajo vigente, deben prestar sus servicios durante los días sábados, domingos y feriados.

d) DESCANSO EN LOS DÍAS FESTIVOS.

Además del descanso semanal se establecen otros días inhábiles para trabajar, debido a que a lo largo de la historia han ocurrido hechos de suma importancia ya sea en el campo social, cultural, religioso y otros, se ha establecido legalmente, que

durante dichas fechas de recordación, no se trabaje, pero percibiendo el trabajador, la remuneración como si estuviere trabajando. Estos descansos, se han generalizado a lo largo de todo el mundo, variando en algunas fechas, según los acontecimientos que en dicho país hayan ocurrido, puesto que hay días de descanso universal como el primero de mayo.

Nuestro Código del Trabajo, en el Art. 65, señala los días de descanso obligatorio por las fiestas cívicas y también por conmemoraciones de carácter religioso. Estos días son conocidos como la fiesta nacional, porque la obligación de descansar se extiende para todo el país este descanso como habíamos anotado es remunerado por considerarse la jornada realizada, siempre que estas fechas no coincidan con los días de descanso semanal, o sea que no recaigan en sábados o domingos y estos son: 1ro. de enero, viernes santo, 1ro. de mayo, 24 de mayo, 25 de julio, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre. Son también de descanso obligatorio remunerado los días en que se celebran fiestas locales respecto de su circunscripción territorial. También para los trabajadores de ciertas ramas se han establecido días festivos especiales, por ejemplo el 13 de abril por el día del magisterio.

e) LAS VACACIONES ANUALES. 1

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas se entiende por "Vacaciones o Vacación. Temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales precisas o a las distracciones. A la necesidad de la recuperación de energías en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente, en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y a un deber, razones climáticas; ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses por el calor, y en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propio a la actividad obligada".

Para este mismo autor y en el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como- "El derecho al descanso ininterrumpido- variable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene con goce de su remuneración al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que durante tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación; y si durante este tiempo se abona

salarios se configura las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas".

En sentido amplio se denomina vacación o vacaciones, a la temporada en que cesa el trabajo habitual en los negocios, estudios o demás actividades, con el objeto de disponer de tiempo para un descanso reparador.

Dentro del campo de Derecho del Trabajo las vacaciones anuales se las puede definir como el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene con goce de su remuneración, luego de cumplir determinado tiempo de prestación de servicios.

El Dr. Julio César Trujillo al hablar sobre los fundamentos en que se sustenta esta institución dice: Que, entre los fundamentos en que se basa esta institución, podemos citar los siguientes:

- La necesidad de reposo para recuperar sus energías y reposar.- O sea que, el legislador a creído conveniente que, a más de los descansos obligatorios, una vez que ha transcurrido cierto tiempo de haber laborado, que es de ^{un} año, el trabajador pueda disponer de un poco de tiempo para descansar y recuperar sus energías que las perdió durante un largo período del año. Luego lo que se quiere con estas vacaciones es lograr que, el trabajador se mantenga en perfectas condiciones para continuar trabajando

durante el año que viene, y no tener que sufrir las consecuencias por el desgaste excesivo de energías y agotamiento que produce un largo período de tiempo de trabajo.

- La conveniencia de proveer a los trabajadores de tiempo, para que lo **dediquen a la familia.**- Este es otro de los fundamentos de peso, en razón de que con este lapso de tiempo se va a lograr que el trabajador pueda dedicarse a estar por ^{un} mayor tiempo con su familia, y de que, al mismo tiempo resuelva sus problemas con lo cual se obtiene que el trabajador se sienta tranquilo y con más fuerzas para trabajar, puesto que esto, es sobre todo una cuestión de orden moral, y
- **Para que atienda a las obligaciones diferente de las laborales,** Puesto que el trabajador tiene también otras actividades diferentes que atender, como por ejemplo en el caso de que tenga tierras o que realice otros trabajos a parte del ordinario, en cuyo caso, el lapso de tiempo que le otorga la ley, le permite a estas otras obligaciones que no son de su trabajo corriente.

A estos fundamentos se pueden sumar muchos más, así: De que se permita el descanso del trabajador sin preocupación de ninguna clase, así como también para aprovechar los cambios de clima.

Mientras que el descanso semanal cuenta con antecedentes muy remotos, las vacaciones anuales remuneradas constituyen un derecho muy reciente de la clase trabajadora, siendo totalmente desconocidas en el siglo pasado, y a comienzos del presente fueron establecidos primeramente en favor de los funcionarios y empleados públicos, después para los empleados privados y más tarde en beneficio de los obreros.

En nuestro país, la Ley Orgánica de Hacienda de 1927 reconoce por primera vez el derecho de los funcionarios y empleados públicos a gozar de licencia de vacaciones. Al promulgarse en 1938 el Código del Trabajo, se establece el derecho a gozar de quince días ininterrumpidos de vacaciones por cada año de servicio en la misma empresa o empleador, a los empleados privados y solamente en el año de 1944, se hizo extensivo este derecho a los obreros, mediante el decreto 771 del 9 de agosto de aquel año.

En la actualidad en el Código de Trabajo, el Art. 69 establece el derecho de todo trabajador a gozar anualmente de un período ininterrumpido quince días de descanso obligatorio, incluido los días de descanso no laborables determinados en la misma ley. El período para gozar de las vacaciones se hará constar en el contrato de trabajo si lo hubiere, si no existe contrato escrito o no se ha señalado dicho período, el empleador deberá hacer conocer al trabajador con tres meses de anticipación el período en el que se le concederá las vacaciones. En caso de que el empleador no fije el período de vacaciones o si no hay acuerdo, el trabajador puede exigir el derecho para hacer uso de las vacaciones al completar el año de servicio.

Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable, así el Artículo 72 de la Codificación del Código del Trabajo establece que no puede ser compensado con su valor en dinero; sin embargo cuando el trabajador realice labores técnicas o de confianza por las que es difícil reemplazarlo por corto tiempo, el empleador podrá negar el derecho a las vacaciones en un año, si el trabajador no llegare a gozar del derecho a sus vacaciones, los tendrá respecto del pago del valor correspondiente a las no gozadas, con el recargo del cien por ciento.

En el caso en que el trabajador voluntariamente no hiciere uso de las vacaciones por uno o más años, la ley le permite acumular hasta por tres años consecutivos, pero no puede dejar de gozar en el cuarto en que se debe salir de vacaciones, conforme lo determina el mismo artículo 75 de la Codificación del Código del Trabajo.

Si el trabajador no hubiere hecho uso o gozado de las vacaciones tendrá derecho al valor equivalente a las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas sin recargo.

De acuerdo con nuestra legislación laboral las vacaciones se las puede clasificar en ordinarias y por antigüedad. Las vacaciones ordinarias son de quince días anuales, para todos los trabajadores mayores de dieciocho años de edad; los menores de dieciocho y mayores de dieciséis, tendrá derecho a dieciocho días anuales.

Además de las vacaciones ordinarias, existen vacaciones por antigüedad para los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador. Estos tienen derecho a gozar de un día adicional de vacación por cada uno de los años excedentes. Es

facultad del empleador elegir entre conceder al trabajador los días adicionales por antigüedad o el pagarlos en dinero conforme al art. 69.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes convinieren en ampliar dicho beneficio.

¹⁴ Apuntes al Derecho Individual del Trabajo. Dr. Esteban Argudo Carpio.

CONCLUSIONES

1. En todos los pueblos, en la época primitiva el trabajo era una necesidad impuesta por la naturaleza para todos, y por consiguiente querido y apreciado ya que constituía un medio de satisfacer las necesidades.
2. Al transcurrir el tiempo esta forma de trabajo voluntario se transforma en la colonia en esclavista, que consistía en rebajar el nivel de vida de un grupo para elevar el de la clase dominante.
3. En el siguiente estudio se hace referencia a una muy compleja como es la jornada de trabajo que a través de los tiempos se han realizado la situación de a clase trabajadora que en fin de cuentas era la clase explotada, ya que el patrono siempre buscaba con ambición desmesurada la obtención de plusvalía, haciendo de esta clase' el medio para conseguir su anhelo de riqueza.
4. Conforme pasan los tiempos, la clase trabajadora fue haciendo conciencia de la realidad que vivían, por lo que buscan la manera de hacer frente al patrono, cosa que lo logran mediante la única y mayor fuerza que tiene el hombre que es la unión con los demás, con lo cual ha logrado que se mejore su situación y nivel de vida. De manera que

ha sido la unión de los trabajadores el único camino por el cual se ha podido conseguir la implantación de la jornada de las ocho horas, que se logró a costa de muchas luchas y derramamiento de sangre por parte de los trabajadores a lo largo de todo el mundo.

5. Para poder crear una fuente de trabajo, existe la posibilidad según la ley, de; que en las empresas o fábricas se labore en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas y así de esta manera, en estas jornadas de trabajo antes mencionadas tiene fundamental importancia el esfuerzo que realiza el trabajador en el cumplimiento de su trabajo o labor a igual que el beneficio que recibe el empleador en relación a la producción.

6. El derecho laboral es propio del sistema capitalista de producción y sirve como un atenuante, para disminuir la explotación que en contra de los trabajadores realizan los dueños del instrumental del trabajo.

7. La industrialización es necesaria para el crecimiento económico y para el progreso humano, la industrialización es al mismo tiempo señal y factor de desarrollo.

8. La época actual es la época de la empresa, la época de la sociedad del agrupamiento de capitales y personas en torno de la productividad, en la que unos propenden a la obtención del lucro de la ganancia, del incentivo económico, para agrupar en forma mayor sus capitales y los otros a la obtención de un salario, de un trabajo, de una actividad y de esa forma satisfacer las necesidades.

9. Los trabajadores han conseguido a través de varias luchas la semana de trabajo de 40 horas, los trabajadores necesitan descansar, pero también tenemos que tener en cuenta que la economía nacional, requiere de mayor trabajo y productividad, un país en proceso de desarrollo tiene que trabajar más y por decir mejor, trabajar con responsabilidad el tiempo que señala la ley.

RECOMENDACIONES

La recomendación que nos permitimos hacer es que se continúe realizando estudios de nuestra legislación laboral, no solamente en las aulas universitarias, sino también a través de seminarios, cursos, de tal forma que el estudio del derecho laboral se expanda cada vez, más a un mayor número de profesionales del derecho.

BIBLIOGRAFIA

1. **CABANELLAS** Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo V, VII. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1984.
2. CALDERA **Rafael** , "Derecho del Trabajo" , Editorial El Ateneo, Buenos Aires , 1984..
3. **ARGUDO CARPIO Esteban**, "Apuntes al Derecho Individual del Trabajo". **87**
4. **CARRO Alberto**, "Curso de Derecho del Trabajo ", Editorial Bosch, Barcelona, 1985.
5. CAVAZOS **Baltasar**, "Lecciones de Derecho Laboral" Editorial Trillas México, 1986
6. Código del Trabajo
7. DE LA CUEVA Mario, "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "Editorial Porrúa, México, 1988.
8. **DE FERRARI Francisco**, "Derecho del Trabajo ".Vol. Y III, Ediciones Depalma , Buenos Aires, 1977.
9. **FERNÁNDEZ Eugenio**, "La Jornada de Trabajo " Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cuenca , 1981

- 10. JIJON Milton**, "Derecho del Trabajo Editorial Claridad , Guayaquil, 1991.
- 11.** ley del Futbolista Profesional.
- 12. ROBALINO Isabel**, "Manual de Derecho del Trabajo " Editorial Mendieta , Quito,1994.
- 13. TRUJILLO Julio C**, "Derecho del Trabajo ", Tomo 1 , Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Quito , 1986.
- 14. VELA M. Carlos** , "Derecho Ecuatoriano del Trabajo " , Fondo de Cultura Ecuatoriano , Tomo 28 y 30, 1983.