



**UNIVERSIDAD LAICA
“ELOY ALFARO” DE MANABI**

**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN, RELACIONES Y
COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

**Maestría en Derecho Constitucional,
Político y Administrativo**

TESIS DE GRADO
Previo a la obtención del Grado de

**MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL,
POLÍTICO Y ADMINISTRATIVO**

TEMA:

**“LA PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA
CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO Y SU INCIDENCIA
EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN
EL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS ZONA II MANABI-
PERIODOD 2005-2007”.**

Autor:

Ab. Marisol Miranda Párraga

Director:

Dr. Luís Urgiles Contreras

Tutor:

Mg.E.S. Marcelo Farfán Intriago

**MANTA – MANABI – ECUADOR
2008**

TESIS DE GRADO

TEMA

“LA PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS ZONA II MANABI-PERIODOD 2005-2007”.

Sometida a consideración de los directivos de la comisión del tribunal de tesis de grado de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí en la Maestría en Derecho Constitucional, Político y Administrativo, como requisito previo a la obtención del Grado de Magíster

APROBADA POR EL TRIBUNAL

**Dr. Jaime Rodríguez Castillo M.P.H.E.
DIRECTOR DE CEPIRCI**

Miembro del tribunal

Miembro del tribunal

Tutor de tesis

CERTIFICACIÓN.-

El que suscribe, Dr. Luís Urgiles Contreras, certifica que dirigí el trabajo de investigación intitulado “ La protección del derecho al trabajo en la constitución política del estado y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el ministerio de obras publicas zona II Manabí- periodo 2005-2007”.

Una vez revisado el documento, informo a Ud. Que se han cumplido con las sugerencias recomendadas, en tal virtud la Tesis de Grado cumple con los requisitos necesarios para ser sustentada Públicamente.

Particular que comunico para los fines correspondientes.

Muy Atentamente,

Dr. Luís Urgiles Contreras
DIRECTOR

INFORME

El que suscribe, Ab. Marcelo Farfán Intriago, certifica que dirigí el trabajo de investigación intitulado “ La protección del derecho al trabajo en la constitución política del estado y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el ministerio de obras publicas zona II Manabí- periodo 2005-2007”.

Una vez revisado el documento, informo a Ud. Que se han cumplido con las sugerencias recomendadas, en tal virtud la Tesis de Grado cumple con los requisitos necesarios para se sustentada Públicamente

Particular que comunico para los fines correspondientes.

Muy Atentamente,

Mg. E.S. Marcelo Farfán Intriago

TUTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO.-

A Dios por que sin su ayuda nada es posible. “ Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”;

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por abrirme las puertas de la superación;

A mis Maestros que con sus sabias enseñanzas me legaron nuevos conocimientos;

A mi Director el Señor Doctor Luís Urgiles Contreras, quien supo guiarme para encontrar el camino del triunfo y poder llegar a la meta deseada.

A mi Tutor el Mg.E.S. Marcelo Farfán Intriago, quien con su con su capacidad muy acertadamente supo dirigir el trabajo de Tesis.

Al Dr. Ramón Mendoza Coordinador de la Maestría, por ser un amigo dispuesto a ayudarnos en todo momento.

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron con el desarrollo del presente trabajo.

Ab. Marisol Miranda P. de Manzo

AUTORÍA.-

Las ideas y opiniones en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor

Ab. Marisol Miranda de Manzo

DEDICATORIA.-

Al creador de todo el Universo, a ese **Dios** que no conoce de límites ni barreras a él que todo lo puede, quien es lámpara a mis pies y lumbrera a mi camino, sin su luz y guía no habría culminado este trabajo;

A mi Padre Luís Nicolás Miranda Zambrano, “ mi papito ” por creer en mi y enseñarme que todo lo que quiero puedo lograrlo con tesón y esfuerzo, por estar siempre conmigo en mis triunfos y desaciertos;

A mi Madre querida, Juanita Auxiliadora Párraga Macías de Miranda, trabajadora incansable cual hormiguita que es capaz de levantar una carga más pesada que ella misma, por ser el puntal de mi vida y enseñarme a luchar y a esforzarme cada día;

A mi Esposo Amado, Jorge Enrique Manzo Velásquez, mi ayuda idónea, amigo como ninguno, compañero fiel de mis faenas, a tu lado no he sentido cansancio; y sin tu ayuda tampoco habría culminado este trabajo;

A Lorena mi hermana tierna sutil, delicada, pura, fuiste creada para darnos el más fiel ejemplo de la templanza, del trabajo, de la mujer luchadora brillante , con tu ejemplo me esfuerzo a seguir creciendo;

A Yilita y Karyn, mis hermanas distantes en espacio pero tan cerca de mi corazón, son la alegría de recordar todos los más bellos momentos juntas y la nostalgia por no tenerlas cerca, pero para ustedes también dedico este trabajo, por haberme enseñado a luchar por lo que se quiere, y alcanzar lo inalcanzable;

A mi dulce hermano Jhonny, quien da la paz y la alegría a mis tristezas y a los momentos de cansancio por el trabajo y las preocupaciones de cada día, para ti ñañito por ser tan especial en mi vida;

A mi tía Alguita, por haberme dado el cuidado y cariño que solo una madre sabe dar, por estar presentes en todos los momentos de mi vida.

A mis sobrinos Gabriela, Ricardo, Gerardo Adrián, Dolménica, Kayn, Carolina y Andrés, por ser tan parte de mi, y constituirse en la razón de querer ser mejor cada día;

A una especial Amiga y Compañera de las faenas de estudios **Ab. Arleny Intriago**, quien me demostró que no hay obstáculos, cuando en nosotros existe la llama ardiente de la superación.

Al Dr. Jacinto González Vintimilla, Vocal del Tercer Tribunal Penal de Manabí, Jurista estudioso como ninguno, a usted Doctor por regalarme de su tiempo tan preciado para poder culminar esta tesis.

A todos las personas que directamente e indirectamente colaboraron en el desarrollo de este trabajo.

Ab. Marisol Miranda P. de Manzo

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
PRELIMINARES	
Certificación.....	III
Informe.....	IV
Agradecimiento.....	V
Autoría.....	VI
Dedicatoria.....	VII
Índice de Contenidos.....	IX
APARTADOS	
Resumen Ejecutivo.....	1
Introducción.....	5
Capítulo I	
El Problema.....	10
Objetivos.....	17
Justificación.....	18
Capítulo II	
Marco teórico	
Derecho al trabajo.....	20
El Derecho al Trabajo y la Constitución Política del Estado.....	26
El Derecho al Trabajo de la Clase Dominante.....	29
El derecho del Trabajo Mínimo.....	30
Código del Trabajo del Ecuador.....	33
Disposiciones Fundamentales.....	35
Obligatoriedad del Trabajo	35
Libertad de Trabajo.....	35
La Irrenunciabilidad.....	36

Protección Judicial y Administrativa.....	36
Leyes supletorias.....	37
Aplicación favorable al trabajador.....	37
Del Contrato Individual de Trabajo.....	37
Elementos.....	38
Clasificación.....	40
Contrato Expreso y Tácito.....	41
Formas de remuneración..	41
Estabilidad Mínima y Excepciones	41
Contrato Verbal y Escrito	42
Contrato Escrito Obligatorio.....	43
Requisitos del Contrato Escrito.....	44
Sujeción a los Contratos Colectivos.....	44
Autoridad Competente y Registro.....	45
Son hábiles para contratar.....	45
De las Obligaciones del empleador y del trabajador.....	45
Derechos de los trabajadores llamados al Servicio Militar.....	51
Prohibiciones al Empleador.....	52
Obligaciones del Trabajador.....	54
Prohibiciones al Trabajador.....	55
De la duración máxima de la jornada de Trabajo , de los descansos obligatorios y de las vacaciones.....	56
De las jornadas y descansos.....	57
Reglamento Interno.....	61
De las fiestas cívicas.....	62
De las Vacaciones.....	62
De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las Bonificaciones y remuneraciones adicionales.....	64
Componente Salarial que percibe el Trabajador por sus Servicios lícitos y personales.....	66
Igualdad de Remuneración.....	68
De las Remuneraciones Adicionales.....	71
De la Política de salarios.....	73
Del Fondo de reserva.....	75

De la Jubilación.....	78
Del Contrato Colectivo.....	81
Del Contrato Colectivo Obligatorio.....	92
De los Conflictos Colectivos.....	95
Mediación Obligatoria.-.....	96
Hipótesis y Variable.....	97

Capítulo III

Proceso Metodológico.....	99
---------------------------	----

Capítulo IV

Conclusiones y Recomendaciones.....	103
-------------------------------------	-----

Capítulo V

Propuesta.....	105
Introducción de la propuesta.....	107
Objetivos.....	109
Cronograma de Actividades.....	124

CAPITULO VI

Marco Administrativo.....	125
Presupuesto.....	126
Cronograma de Actividades.....	127
Bibliografía.....	128
Anexos.....	129

RESUMEN EJECUTIVO.-

Este trabajo de investigación sobre la protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado analiza las garantías que éste promulga en su artículo 35 donde se puntualiza que es un derecho y un deber social; donde se manifiesta que es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores, para establecer acuerdos colectivos de salarios, de horas de jornada laboral, de responsabilidades, de bonificaciones, de jubilación, viviendas, seguro médico y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias. Para ello se acoge a un sector representativo del sector laboral, como es el Ministerio de Obras Públicas (MOP) Portoviejo, que permite observar su contexto e identificar su desenvolvimiento laboral, su ordenamiento jurídico, su control en los conflictos que se vislumbran en su entorno, su forma de desregularlos en bienestar del equilibrio entre el empleador y el trabajador, como el Estado como órgano superior hace valer la norma jurídica como sustento de amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos involucrados.

El Derecho del Trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las fluctuaciones de la política; por lo que, es necesario hacer una remembranza de como a través de lo tiempos estas garantías han estado al vaivén de los gobiernos de cada estado, así se crearon Leyes Protectoras que garantizaron la estabilidad laboral, los Estados desde antaño han procurado establecer métodos jurídicos que permitan en algún momento buscar la forma de precautelar los intereses de los trabajadores, es así que desde Inglaterra en el año de 1760 con la revolución industrial, comienza con el reconocimiento de quienes son fuentes de producción, por lo que, en 1824 por primera vez Legisla el reconocimiento de los Sindicatos (trade- unions). También en Alemania

siguiendo los pasos de Inglaterra propone al Parlamento que Legisle a favor de los obreros particularmente de aquellos menores que estuvieran involucrados en el quehacer de las actividades dentro de las empresas.¹

Por lo tanto, este derecho protector se extiende a diversas categorías de trabajadores esto es, desde las fábricas, profesionales, agricultores, artesanos, comerciantes etc. Protegieron a los menores y a las mujeres; se prohibió el pago en especies, se limitó el embargo de los salarios. esto permitió que en otros países también la clase proletaria se rebelara y en grandes masas propongan huelgas que reivindicquen su lucha nacida del pueblo que afanosamente buscaba una Legislación para el trabajo, se reconoció el derecho de coalición es decir la libertad de asociación y a la huelga, esto ocurrió en Francia 1848. Con estos logros en España siendo un país con tradición Jurídica jamás podía quedarse atrás y Legisla a favor de los menores que prestan sus servicios en los diversos campos del quehacer diario dentro y fuera de las empresas. Con la aparición de las Trade Unions en los Estados Unidos de Norteamérica se desarrolla y se afianza las asociaciones gremiales a través de las convenciones colectivas pero respetando las reglas de juego del sistema Capitalista esto es en 1842.²

Por lo expuesto hay que saber como interpretan los trabajadores desde su punto de vista este derecho; en el Código del Trabajo; en sus contratos colectivos e individuales; en las obligaciones del empleador y de ellos como trabajadores; en la duración de su jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de vacaciones; de los salarios y sueldos, de las utilidades, de las bonificaciones y remuneraciones adicionales; del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación. Permittiendo con ello conocer todo lo relacionado con el Derecho al trabajo.

¹ Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo Mexicano, 2da Edición. Pág., 543 México 1943.

² Alfredo Montoya Melgar. Derecho del Trabajo-12ava edición, Pág. 85, Madrid 1991

EXECUTIVE SUMMARY. –

This work of investigation on the protection of the right to the work in the political constitution of the State analyzes the guarantees that this one promulgates in its article 35 where it is emphasized that it is a right and to have social; where one pronounces that it is a branch of the Right whose principles and legal norms have as an aim the trusteeship of the workers, to establish collective agreements of wages, of hours of labor day, responsibilities, advantages, of retirement, houses, medical insurance and conciliatory procedures that protect the workers of arbitrary decisions. For it one take refuges in a representative sector of the labor sector, like is the Obras Ministry Públicas (MOP) Portoviejo, that allows to observe their context and to identify their labor unfolding, his legal ordering, his control in the conflicts that glimpse in their surroundings, its form to deregulate them in well-being of the balance between the employer and the worker, as the State as organ superior makes merit the legal norm as sustenance from shelter to the workers and the attainment of a substantial and practical equality for the involved subjects. The Right of the Work intensely is set out to the instability and the fluctuations of the policy; reason why, remembranza is necessary to do one of how through the times these guarantees have been to the swing of the governments of each state, therefore Protective Laws were created that guaranteed the labor stability, the States from long ago have tried to establish legal methods that at some time allow to look for the preprecautionary form the interests of the workers, is so from England in the year of 1760 with the industrial revolution, it begins with the recognition of those who is production sources, reason why, in 1824 the recognition of the Unions Legislates for the first time (trade- unions). In Germany also following the passages of England propose the Parliament that Legislates in favor of the workers

particularly of those minors who were involved in the task of the activities within the companies. Therefore, this protective right extends to diverse categories of workers that is to say, from the factories, professionals, agriculturists, craftsmen, retailers etc. They protected to the minors and the women; the payment in species was prohibited, I limit the embargo of the wages. this allowed that in other countries also the proletarian class was rebelled and in great masses they propose strikes that vindicate their fight born from the town that laboriously looked for a Legislation for the work, was clear the coalition right that is to say, the freedom of association and to strike, this happened in France 1848. With these profits in Spain being a country with Legal tradition never it could remain back and It legislates in favor of the minors who inside serve their in the diverse fields of the daily task and outside the companies. With the appearance of the Trade Unions in the United States of North America it is developed and one holds fast the trade union associations through the collective conventions but respecting the rules of game of the Capitalist system this is in 1842. By the exposed thing it is necessary to know as they interpret the workers from his point of view this right; in the Code of the Work; in its collective and individual contracts; in the obligations of the employer and them like workers; in the duration of its day of work, of the obligatory rests and vacations; of the wages and pays, the utilities, the additional advantages and remunerations; of the reserve fund, of its availability and the retirement. Allowing in this way to know all that with the Right the work.

II.- INTRODUCCIÓN

“ La Legislación Laboral tiene la obligación de elevar a los trabajadores a la categoría de personas, de seres humanos. Sin ella sólo tenían apariencia de tales “. El trabajador sin justicia, sin libertad, sin igualdad, no podía participar de ventajas que caracterizan a la civilización; sin dignidad, sin tranquilidad, despojado de las garantías más elementales propias de su condición humana, no podía ser hombre, sujeto de derechos, Vivía al margen de una sociedad retardataria y decadente, llena de perjuicios burgueses amalgamados en posición preponderante de altivo desprecio para con seres de igual condición, considerados como mera cantidad de energía muscular, y a quienes sin disputa les negaban lo suyo contrariando la ley y los principios de la solidaridad social.

La protección al trabajador se inició en la etapa industrial en el mundo entero. En el aspecto histórico el Derecho Laboral surgió primero en Austria con el nombre de Código Industrial y posteriormente en Francia se denominó por primera vez Código de Trabajo, reuniendo numerosas disposiciones sobre la actividad laboral y después en España se codificaron varias normas sobre esta actividad.

Rusia también publicó un Código Laboral en 1918, después Yugoslavia y a continuación los países hispanoamericanos como Costa Rica, Ecuador Colombia, posteriormente las repúblicas europeas.³

³ Julio C. Trujillo V. Derecho del Trabajo Pág. 23, Ediciones de la Pontificia Universidad Central del Ecuador

El Estado reconoció el Derecho Laboral, rama más trascendente del Derecho Social, con su carácter tutelar, proteccionista, pues no podía permanecer indiferente al trabajo, elemento dinámico y decisivo de la producción, ni a quienes lo ejercitan protegiéndolos en su vida y en su obra, e interviene a través de él en la relación laboral, ora para suplir la voluntad de la clase trabajadora y evitar continúe siendo explotada por el querer del más fuerte, pues si bien los contratantes se encuentran en un plano de igualdad jurídica, en cambio se hallan en completa desigualdad económica y quien carecen de independencia económica, carece de independencia para contratar; ora para limitar las ganancias del capital y hacer participar de ellas a quienes las producen principalmente; ora para fijara el punto de equilibrio, de equitativa tolerancia, entre patrones y trabajadores en el ejercicio de sus derechos y así preservarlos en el dominio del presente, en la seguridad del futuro; ora en fin para mejorar sus condiciones y dar soluciones a sus problemas económicos y sociales de modo más justo, eficaz y humano.

En el Ecuador, con la Revolución Liberal 1825, el estado comienza a proteger al trabajador con la eliminación del Concertaje Contrato este que tenía el empleador el sartén por el mango y hacía prevalecer a su antojo este tipo de contrato; posteriormente el 11 de septiembre de 1916 cuando se crearon las Primeras Leyes Obreras, las mismas que instauró el horario de trabajo y los 6 días laborales y los domingos de descanso así como el Desahucio; también es de acotar que el 22 de septiembre de 1921, se pusieron en vigencia las Segundas Leyes Obreras, las mismas que en lo pertinente se legisla determinando sobre las indemnizaciones por enfermedad y por accidente de trabajo y como saber distinguir lo que es un jornalero, obrero y empleado privado. Así en el año de 1925 con la Revolución Social Juliana se legisla obligados por las circunstancias en las que vivía el país con la

matanza de jóvenes obreros en Guayaquil, bajo la Presidencia de Isidro Ayora, se crea el Ministerio de Previsión Social, se protege a los menores de 18 años, a la mujer embarazada, se crea el Contrato Individual de Trabajo, se regulariza el despido intempestivo y el abandono; para el año 1931 nace la Revolución Social por Juliana aquí se legisla una forma de terminar la revolución laboral previo Visto Bueno y se crean los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; en 1936 bajo 1936 bajo la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo se crearon varias leyes protectoras del pueblo y el Código de Trabajo donde constan las normas que tienden a armonizar los derechos de los empleadores y trabajadores, como son el salario mínimo vital, los contratos verbales y escritos, las obligaciones tanto de una parte como de la otra, la duración de la jornada de trabajo, el trabajo de los menores, el desahucio, el despido el fondo de reserva, las utilidades, los riesgos del trabajador, el derecho a la huelga y otras garantías.

Y, al dictar en 1938, el Código de Trabajo, dio a los trabajadores, en armonía con los principios de la libertad e igualdad que no restringen en modo alguno toda manifestación de progreso, sino por el contrario, son su mejor baluarte, la democratización de sus derechos, su fuente de bienestar y engrandecimiento; ya que en él se garantiza el trabajo, su libertad, pero sometido al control directo del Estado que ha de imponer sus límites y la justa relación entre el poder capitalista y la fuerza de trabajo.⁴

Desde entonces, podemos decir que el Derecho Laboral adquirió vigencia en el País, aunque tuvo su antecedente, sobre todo, en el conjunto de leyes dictadas, como hemos señalado, en el año 1.928. Incorporado más tarde a la Constitución Política de la República, en 1929, y luego, en las de 1945, 1946, 1967, sus normas

⁴ Dr. Jorge A. Montero Maldonado. El Derecho Laboral Ecuatoriano Pág. 40 Editorial Universitaria

adquirieron jerarquía de derecho Constitucional propias del derecho Público Interno y autonomía propia y definida.⁵

La protección del derecho al trabajo en la constitución política del estado permite analizar este derecho como un derecho humano y garantía constitucional; y, su cumplimiento en el proceso laboral de la Regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo; para ello se observa si en la práctica, se considera que para poder hacer manifiesto de una protección del derecho al trabajo hay que ampararse en los estamentos jurídicos como instrumentos que han de servir para mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la Institución; si mediante el amparo de esta herramienta constitucional como es la Protección del Derecho al Trabajo se busca la creación de una sociedad mas equitativa, donde el esfuerzo laboral que realiza el trabajador se destina a satisfacer las necesidades de la comunidad. Si esta equitatividad en el trabajo estaría regulada por la Constitución en convenio con los trabajadores.

También se plantea en la investigación cuales son los principales aspectos que conforman el marco jurídico del Derecho al Trabajo, si consiste en lograr acuerdos mediante la negociación colectiva a través del contrato colectivo de trabajadores, donde se enfocan la negociación de horas de trabajo y salarios, las exigencias de los trabajadores o si se promulgan leyes a favor de todos los trabajadores, regula las pensiones de jubilación, seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, vacaciones, viviendas, seguro médico obligatorio y la creación de tribunales especializados en temas laborales (Magistratura del Trabajo) y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias.

⁵ Dr. Jorge A. Montero Maldonado. El Derecho Laboral Ecuatoriano Pág. 49 Editorial Universitaria

Como desde el ángulo gubernamental constitucional se observa el procedimiento del Derecho al Trabajo, si como una forma organizada que protege sus derechos laborales, o si a través de ellos se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral, si el poder que se manifiesta a través de estos lineamientos, fomenta la cooperación y facilita el intercambio de información para realizar importantes esfuerzos que coordinen sus líneas de acción.

CAPITULO I

I.- EL PROBLEMA

LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS ZONA II DE MANABÍ. PERIODO 2005 – 2007.

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1.-CONTEXTUALIZACIÓN

El derecho al trabajo está reconocido y garantizado por la Constitución Política del Estado, el trabajo como consta en el artículo 35 de la constitución; es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. ⁶

En este trabajo de investigación se analizara la protección del derecho al trabajo, como una garantía constitucional; y su cumplimiento en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

1.1.2.- CONTEXTO MACRO

⁶ Constitución Política del Ecuador R.O.1:11-Agosto de 1998

El derecho laboral o derecho del trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores-empleadores-Estado.⁷

En la práctica, se considera que para poder hacer manifiesto de una protección del derecho al trabajo por parte del Estado a través de la constitución, se debe tener en cuenta la naturaleza misma del Derecho Laboral, el estudio de sus fuentes de un carácter práctico más inmediato; el buscar la formación de un marco de procedimientos que definan las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho al trabajo; esto nos permite reconocer que nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios, en características, en métodos de emancipación y a la constante participación del ejecutivo frente al legislativo.

1.1.3.- CONTEXTO MESO

El Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y, de ambos con el Estado, esto ha originado una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios; aspectos que involucran la función de los Derechos laborales, que consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva con los Directivos, considerando lo establecido en la Constitución.

La Constitución para establecer acuerdos colectivos de salarios, de horas de jornada laboral, de responsabilidades, de bonificaciones, de viáticos, los días de vacaciones, de mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales

⁷ Jorge Vásquez López, Derecho Laboral Ecuatoriana, Derecho individual Pág. 93, Editora Jurídica Cevallos

(magistratura del trabajo) y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias y otras ventajas a favor de los trabajadores; o si se hace caso omiso a lo constituido en el derecho laboral para forzar la promulgación de leyes a favor de los intereses de uno o de otro.

1.1.4.- CONTEXTO MICRO

Desde el escenario gubernamental, se observa el procedimiento del derecho laboral de los trabajadores, en la Sub regional MOP. Portoviejo, como una forma organizada para proteger los derechos al trabajo. Si a nombre de los derechos o protección al trabajo, se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral, el poder que se manifiesta a través de esta categoría, debe fomentar la cooperación y facilitar el intercambio de información para realizar importantes estrategias que coordinen sus líneas de acción; que esta contemplado en la Constitución Política del Estado como elemento con suficiente fuerza y acción que permita mejorar el nivel de vida de toda la población.

1.2.- ANÁLISIS CRÍTICO

En la Constitución Política, el derecho laboral nace con el propósito de velar por los intereses económicos, sociales y políticos de los trabajadores; es decir, se busca la protección del derecho al trabajo, para que potencie la fuerza de trabajo y se consoliden condiciones de igualdad, respetando la condición humana, genero y capacidad, que mejore las condiciones del trabajador.⁸

La Constitución en su Artículo 35, consagra como garantía constitucional el derecho al trabajo y el Código de Trabajo en el Título V, Capítulo I trata de la protección del derecho al trabajo.

⁸ Jorge Vásquez López, Derecho Laboral Ecuatoriano, Pág. 50 Editora Jurídica Cevallos

El Derecho laboral es garantizado por la Constitución Política y el código de Trabajo, y enunciado por la Declaración de los Derechos Humanos como un derecho social; sin embargo de forma permanente aparecen las prácticas antilaborales. Y a pesar de que los trabajadores están respaldados por un marco jurídico y legal, garantías que le ofrecen los cuerpos de leyes anteriormente citados. En nuestro país las empresas e instituciones, a nivel público como privadas buscan afanosamente mediante campañas de hostigamientos, utilizando despido intempestivo aplicando de una manera ilegal el desahucio, vulnerando inmisericordemente la irrenunciabilidad de derechos, como es el caso de la tercerización que es una medida precaria y en muchos otros casos ya que en muchos casos se utiliza la violencia e intimidación para que los trabajadores no puedan ejercer el derecho que les asiste como entes generadores de políticas productivas, por lo que es necesario que quienes tienen la potestad de ejercer las garantías pongan en práctica de acuerdo a los postulados de la OIT, tratan de ejercer el derecho a laborar con sus respectivas garantías.

1.3.- PROGNOSIS

Si estas razones expuestas persisten en la Sub regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo, es de suponer que existirá un alto índice de despido de trabajadores, irrespetando lo establecido en la carta Magna, “el derecho al trabajo”, como una garantía constitucional, especialmente a los trabajadores que han tenido una larga trayectoria laboral y que están próximos a acogerse a su jubilación, los mismos que se verán expuestos a la marginación y el abuso, sin considerar todos los beneficios económicos de acuerdo al trabajo desempeñado.

1.4.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Problema Central:

¿Cómo incide la protección del derecho al Trabajo establecida en la Constitución Política del Estado, sobre los Derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo. Periodo 2005 – 2007

1.4.1.-SUBPROBLEMAS

¿Cuales son las funciones que cumple el Derecho al Trabajo en pro de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?

¿Cuál es el comportamiento de las actividades laborales como garantía Constitucional que se desarrollan en la Sub regional del Ministerio de Obras Públicas del Cantón Portoviejo?

¿Qué elementos conforman el Derecho al Trabajo como garantía Constitucional?

1.5.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Derecho

Área: Laboral

Aspecto: Los Derechos Laborales de los trabajadores

Tema: “La protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado; y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo. Periodo 2005 – 2006”.

Problema: Limitada protección del derecho al trabajo laboral de los trabajadores del MOP de Portoviejo.

1.5.1. Delimitación Espacial: Ministerio de Obras Públicas del Cantón Portoviejo

1.5.2. Delimitación Temporal: Periodo 2005 – 2007.

Por todo lo expuesto, considero que se hace importante y justificado realizar la investigación que permita conocer todo lo relacionado a “la protección del derecho al trabajo en la constitución política del estado y un análisis profundo sobre los derechos laborables en el ministerio de obras públicas de Portoviejo, durante el periodo 2005 – 2007.

1.6.-OBJETIVOS

1.6.1.- OBJETIVO GENERAL.

- Investigar el Derecho Laboral de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas Zona II de Manabí y su relación con la protección del Derecho al Trabajo en la Constitución Política del Ecuador.

▪

1.6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el comportamiento de las actividades laborales como garantía constitucional que se desarrollan en la Sub regional del Ministerio de Obras Públicas (MOP) de Portoviejo
- Identificar los elementos que conforman el Derecho al trabajo como garantía constitucional.
- Elaborar una propuesta funcional en derecho que mejore la protección al trabajo como derecho laboral.

1.7.- JUSTIFICACIÓN

El derecho al trabajo que garantiza la Constitución Política del Estado, no ha tenido el asidero propio por no tener el apoyo estatal por los diferentes gobiernos que jamás han tomado como política de estado a los derechos del trabajador. Tal vez por razones políticas, económicas, partidistas, o tendiendo tendencias de influencias de modelos administrativos implantados en otros países como el neoliberal, en el que se puede identificar plenamente la tendencia hacia la privatización de las entidades e instituciones públicas. Como uno de los principios fundamentales de este modelo es mantener un intensivo rendimiento de producción a bajos costos, que incrementen la rentabilidad económica para los grupos hegemónicos que manejan las diferentes empresas asentadas en la geografía Ecuatoriana.

Este sistema Neoliberal implantado en el Ecuador, se contrapone a proyectos de mejoramiento laboral a beneficio de los trabajadores que pertenecen a las distintas instituciones públicas; por lo que, para hacer prevalecer sus derechos, se busca que la constitución defina políticas acordes a los esfuerzos de los trabajadores, para que de manera organizada, se constituya un canal de interacción parlamentaria entre los trabajadores y los patronos.

El derecho laboral se sustrae al libre control de la ley, siendo reconocido en la constitución, dotada de mayor rango jurídico. Es frecuente la implantación de procedimientos específicos y restrictivos para el desarrollo o la reforma legislativa en materia de derecho al trabajo.

Cabe asimismo analizar si un sistema de inmediato amparo judicial del derecho al trabajo frente a su desconocimiento eventual por los agentes administrativos sólo pueden suspenderse con carácter excepcional, en supuestos y circunstancias reglados en los propios textos constitucionales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1.- DERECHO AL TRABAJO

Universalmente el Derecho del trabajo, es un conjunto de instrucciones jurídicas y constitucionales que gobierna en cada Estado. El ámbito de las relaciones laborales, nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación del mismo en sindicatos.

En sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el mercantil, administrativo, y procesal, lo que produjo aparejado el establecimiento de una competencia impar e instituciones administradoras y laborales propias.

El derecho del Trabajo en la actualidad se ocupa principalmente de los: contratos de trabajo y sus distintas modalidades, que pueden ser a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.⁹

En el Ecuador la Constitución Política de la república, garantiza al trabajo como un derecho y deber social de los ecuatorianos, para lo cual brinda al trabajador el respeto a

⁹ Dr. Jorge A. Montero Maldonado, El Derecho Labora Ecuatoriano Pág. 120, Editorial Universitaria Quito

su dignidad y el derecho a recibir una retribución justa, que le permita poder satisfacer las necesidades propias y las de la familia.

En el artículo 35 de la Carta Magna, en la sección segunda, del trabajo, numeral 2 nos indica que "El estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación", situación que no se acata y que ha producido la migración de tantos hermanos ecuatorianos que ante la falta o la baja remuneración en los trabajos, han tenido que abandonar a su familia buscando obtener una estabilidad económica, pero que les ocasiona un gran detrimento del entorno familiar, donde tienen que dejar a esposos, esposas, hijos o padres. Es por éstas situaciones que el Derecho del trabajo, tiene como objetivo primordial responder en esencia a un propósito tuitivo o de amparo.¹⁰

El trabajo que desempeña el ser humano (hombre y mujer), es un bien intrínseco de la persona, del trabajador y de la familia. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites que busquen resguardar bienes del trabajador como la vida, la integridad física, la familia, la salud o la dignidad del trabajador con un propósito reparador. Busca atenuar la diferencia de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se hace necesario analizar ciertos aspectos que involucran al Derecho al trabajo en sus diferentes aspectos, como son el código de trabajo y el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Ministerio de

¹⁰ Trujillo C. Julio. Derecho del Trabajo, Tomo II. Pág. 67 Ediciones de la Universidad Católica.- Quito 2000.

Obras Públicas y la federación ecuatoriana de trabajadores de Obras Públicas que nos permite identificar los lineamientos de la protección del Derecho al trabajo en la Constitución Política del Estado y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

Comienzo por anotar que el Derecho al Trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Para definir el Derecho al trabajo se puede decir que es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratuidad del trabajo".¹¹

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación labora.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho al trabajo es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

¹¹ Alfredo Moltoya Melgar Derecho del Trabajo 12aba Pág. 572 Edición Madrid 1991

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- **Publicista:** tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas de trabajo protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho al trabajo constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo seguro la sustantividad del Derecho al trabajo le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo irrevocable instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.¹²

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho al trabajo, sólidamente se estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, y presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica:

a). Se la constituye como una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles

¹²Alfredo Moltoya Melgar Derecho del Trabajo 12aba Pág. 579 Edición Madrid 1991

protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

b).-Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social;

c).- Se la considera autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

d).-Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía;

e).- Está destinada a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes;

f).-Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.¹³

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho al trabajo adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que

¹³ Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo Mexicano, 2 Edición Pág., 584 México 1943

presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

a. **Autonomía científica:** Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho al trabajo, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b. **Autonomía jurídica:** El Derecho al trabajo revela autonomía jurídica, porque tiene:

1.-Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

2.-Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

3.- Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

c. **Autonomía docente:** La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral.¹⁴

¹⁴ Chilicano Humberto de la Rosa. EL Derecho al trabajo. Caracas Venezuela. 2001.

2.2.- EL DERECHO AL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

La Constitución Política del Estado es el instrumento para viabilizar y vigilar el perfeccionamiento de la convivencia social a través de la normatividad que contiene para lograr mejores niveles de vida económicos, sociales y culturales, en el marco de una convivencia armónica y pacífica regida por la Ley. En este sentido la Ley fundamental viene a ser la guía para conducirnos al bien.

Al ser una Ley fundamental que busca el marco de la armonía para sus pobladores como miembros de un Estado, toma muy en cuenta los derechos y deberes fundamentales de la persona. Esta goza de derechos, libertades y garantías, reconocidos por la misma Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión de cualquier índole, condición económica o social. Por tanto, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona son inviolables y es un deber primordial del Estado el respetarlas y protegerlas. Constitucionalmente, uno de los derechos fundamentales que tiene toda persona, es el de poder trabajar; El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución Política del Estado de nuestro país, sino también por las demás Constituciones de diferentes países y por la misma Organización Internacional del trabajo. Ella considera el derecho al trabajo como "la potestad, capacidad, o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario así como el de su familia".

El Derecho al Trabajo está consagrado en el Artículo 35 de la Constitución Política del Ecuador del año 1998 que dice: El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad,

una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1.- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social., ya que es la única fuente de favorecer al trabajador y por ende la familia.

2.- El Estado deberá y tienen que garantizar el pleno empleo y eliminar todo tipo de subempleo;

3.- El estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento. Para ello en todo momento se trabajará mancomunadamente y coordinadamente con todas las instituciones que tienen la responsabilidad de velar por el bienestar del trabajador.

2.- Los derechos Laborales son irrenunciables. Toda estipulación en contraria será nula. Toda conquista laboral obtenida producto del sacrificio de los trabajadores jamás deben ser tirados por la borda.

3.- En caso duda se aplicará la más favorable al trabajador; tomando como consideración y por preceptos constitucionales la ley tiende a proteger al más débil

4.- a igual trabajo l igual remuneración, a excepción de aquellos trabajos que se los realice producto de los casos fortuitos y fuerza mayor.

5.- Se garantiza el derecho a la libre organización, de sindicatos y gremios, siendo que el derecho de organización es un derecho universal las organizaciones multinacional como la OIT han legislado a favor de esta garantía;

6.- Estimulará la creación de organizaciones de trabajadores, El estado como un ente democrático debe garantizar que los trabajadores para su fortalecimiento psicológico asegure su estabilidad de trabajo;

7.- Es válida una transacción siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante juez competente. Es necesario que si la norma Constitucional lo permite se cree entes mediadores para que surta efecto la transacción.

8.- Remuneración justa con un salario digno, que serán inembargables; siendo que el trabajador goza de protección social debe ser su remuneración justa y oportuna;

9.- Se reconocerá el derechos de las personas trabajadores y sus organizaciones sindicales a la huelga; y el derecho al paro para los empleadores de conformidad con la ley y al humanismo están son fuentes que fortalecen el orden colectivo.

10.- Se garantiza la Contratación colectiva; si el estado como fuente de garantía permite la organización es necesario que administrativamente y judicialmente debe proteger a la organización en cualquier campo que sea contratada siempre que sea lícita su actividad.

11.- Se prohíbe la paralización de servicios públicos de salud, saneamiento ambiental, educación, justicia , seguridad social, energía eléctrica , agua potable, alcantarillado, producción hidrocarburifera, procesamiento, transporte distribución de combustible, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

12.- La renumeración será inembargable, salvo pensiones alimenticias; es de recordar que todo estipendio remunerativo es crédito de primera clase;

13.- Lo que el empleador debe al trabajador constituye crédito privilegiado de primera clase, aún con respecto a créditos hipotecarios; por ser una forma de proteger el bienestar mancomún;

14.- Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar en las utilidades liquidadas de las empresas. Por lo tanto el Estado debe crear un organismo de control para que se cumpla con este objetivo y no se perjudique al trabajador..

En la nueva constitución sobre el mismo tema dispone Art. 326 El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.¹⁵

2.2.1. Derecho de trabajo de la Clase Dominante.

El Derecho Laboral, posee, al principio como sustento, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos involucrados. Se trata de una ramificación del Derecho Social esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El Derecho del Trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las fluctuaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de

¹⁵ Constitución Política del Ecuador, R.O. 1:11 Agosto de 1998

sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo debe ser para beneficio del trabajador buscando un equilibrio social, pero como sostiene José Liberato de Josta Póvoa, aunque estas leyes son aprobadas por representantes del pueblo, favorecen por lo general a los detentores del poder y son creadas y función de sus propios intereses. Salomón decía que “ el fardo de la ley siempre fue mas pesados para los pobres y para los esclavos. Marx decía “ el derecho es la voluntad hecha ley de la clase dominante, a través de sus propios postulados ideológicos ”. por lo general las leyes favorecen a la concentración capitalista, protegiendo las desigualdades económicas y sociales.¹⁶

Así para aquéllos que les parece que el Derecho de Trabajo fue creado única y exclusivamente para los trabajadores resta la pregunta; ¿Será que este mismo derecho no sirvió para un control mayor, opresión y aumento de las desigualdades económico sociales? Creemos que la plena implementación de los institutos de flexibilización, desreglamentación y por fin el derecho del trabajo mínimo reencenderán debates y modificaciones más profundas en los pilares de la estructura social y que seguramente ayudarán a disminuir el abismo en que se encuentra la burguesía y el proletariado en gran parte debido al propio derecho de trabajo que debería proteger al trabajador.

2.2.2. Derecho del Trabajo Mínimo.

El derecho de trabajo mínimo desde una óptica elementalmente progresista pretende defender al trabajador contra el flagelo de la desocupación, precarización y explotación. Todas las propuestas encierran la total desprotección de los trabajadores ante el poder

¹⁶ Alfredo Montoya Melgar. Derecho del Trabajo 8 Edición. Madrid 1991

omnínimo del empresario. La evidente desigualdad entre las partes del conflicto social, deja al trabajador inerte ante su poderoso contratante. Lo mínimo es aquí el derecho del trabajador y lo máximo el poder del empresario. Para el trabajador esta propuesta es realmente el derecho de trabajo mínimo, pero para el empresario es el derecho de trabajo de máxima que pretendería cualquier empleador.

Ningún ordenamiento jurídico consigue acompañar los avances sociales, toda vez que la ley por su naturaleza, es rígida en el tiempo. Cualquier propuesta de mejoría en el Derecho del Trabajo, mientras más se fomente el endurecimiento y multiplicación de las leyes y su ejecución, no pasará de ser la explotación de la desesperación inconciente de la sociedad y una forma de ocultar los verdaderos problemas a ser enfrentados. Investigaciones revelan que el derecho del Trabajo solamente interviene en un reducidísimo número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema por diversos motivos. Se arguye que si se tuviera en cuenta el número de trabajadores que trabajan al margen de los derechos asegurados en la legislación laboral, o sea, la suma de los llamados informales que pasan a lo largo del conocimiento o de la actuación de la justicia laboral –sea por desconocida, sea porque no identificados los trabajadores, sea porque alcanzados por la prescripción, sea porque objeto de composición extrajudicial, sea porque no probados, etc..., se verifica que el trabajo registrado de cartera firmada es en lo mínimo insatisfactorio.

Cómo creer normal un sistema que sólo interviene en la vida social de manera tan insatisfactoria estadísticamente? Todos los principios o valores sobre los cuales tal sistema se apoya (la igualdad de los ciudadanos, el derecho a la justicia, principio protector, etc..) son radicalmente desdeñados, en la medida en que sólo se aplican a

aquel pequeño número de casos que son los trabajadores de cartera firmada o los que vienen a reclamar frente a la justicia del Trabajo con éxito. El enfoque tradicional se muestra, de alguna forma al revés.

El derecho del Trabajo, por lo tanto, debería tener un papel secundario en el control de los conflictos sociales. Frente a eso, el Derecho del Trabajo que se vislumbra en el horizonte, es el de la intervención mínima, donde el Estado debe reducir lo máximo posible su acción en la solución de los conflictos. En este contexto, se propone, en suma, la flexibilización, desregulación y la destitucionalización de los conflictos laborales, restándole al Estado aquello que sea efectivamente importante a nivel de control. Frente a esta realidad, el ideal de esta nueva tendencia es buscar la minimización de la utilización del Derecho del Trabajo impuesto por el Estado, a través de cuatro proposiciones básicas:

- a) impedir nuevas reglamentaciones en el área laboral – significa evitar la creación de nuevos derechos, por el estado, principalmente para regular conflictos de alcance social no tan acentuada, donde pueda haber solución del conflicto en otra esfera;
- b) b) promover la desregulación - en la misma esfera del tópico anterior, pretendiendo reducir la cantidad de derechos, aboliendo de la legislación laboral derechos donde las partes envueltas puedan resolver por sí, sin que eso ofenda el real interés de la colectividad;
- c) flexibilización - cuyo fundamento se ciñe por el uso de los instrumentos jurídicos que permitan el ajustamiento de la producción, empleo y condiciones de trabajo a la celeridad y permanencia de las flotaciones

económicas, a las innovaciones tecnológicas y otros elementos que requieren una rápida adecuación;

- d) desinstitucionalización - desvincular del ámbito del Derecho del Trabajo y, hasta de la esfera estatal, la solución de pequeños conflictos, cuando alcance solamente la esfera de los envueltos a los cuales serían reservadas otras formas de satisfacción de sus intereses.¹⁷

2.3.- CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR.

En nuestro País, en la Asamblea reunida el 20 de Julio de 1938 en la ciudad de Ambato. El Congreso lo aprobó y envió una Comisión de su seno ante el Jefe Supremo para que le expresara la opinión del Congreso Obrero, el cuarto de los realizados en el Ecuador, no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente, necesitaba la aprobación previa de dicha asamblea que había asumido todos los poderes y nombrado presidente provisional al Dr. Manuel María Borrero se publico el Código de Trabajo.

Apenas fue conocido el Código por el público, los patronos se opusieron. Los patronos simplemente no querían que se lo expida y entre muchos argumentos sostenían que era una copia de leyes extranjeras, especialmente del Código Mexicano de Trabajo y que no era aplicable a la realidad ecuatoriana, y por supuesto, sostenían que iba a fomentar la vagancia y el abuso de los trabajadores. En realidad, el Código no era sino una codificación de leyes ya existentes en el Ecuador, especialmente de las dictadas y publicadas en octubre de 1938, por el Gobierno de Isidro Ayora. Por supuesto que todos los gobiernos, por la presión de los trabajadores, habían venido dictando leyes sobre el

¹⁷ Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores. WWW. Cedocut.org

problema laboral, bástenos señalar la ley dictada en 1934 reconociendo el sábado inglés, o sea el descanso pagado las tardes de los sábados, el decreto firmado por el Ing. Federico Páez en 1935 estableciendo la Inspección General del Trabajo para asegurar el cumplimiento de las leyes sociales, el decreto de 1936 regulando el Visto Bueno y poniendo limitaciones al desahucio, el mismo año la Ley Orgánica del Trabajo, el Decreto que crea el Consejo Técnico de Trabajo, etc.; en 1937 se dictan varios decretos sobre apelación, accidentes de trabajo, pago de salarios en los días de descanso, el cálculo para el trabajo a destajo, control del trabajo y la desocupación, consecuencia del cambio de puesto, derecho de los trabajadores en sus relaciones con empresas extranjeras; y en 1938, reformativa sobre desahucio, protección de salarios y sueldos, protección a las asociaciones de trabajadores, etc.¹⁸

En consecuencia, había una serie de leyes que eran las que precisamente reclamaban una codificación para que sean un cuerpo legal armónico. Esto hizo totalmente rechazable la protesta u oposición patronal como aquellas ya enunciadas en líneas anteriores.

Lo más importante del Código que iba a entrar en vigencia eran los principios fundamentales de las relaciones de trabajo. Este conjunto de normas, hicieron de nuestro Código un documento importante que hizo tolerar una serie de deficiencias habidas en el mismo y que poco a poco se han ido superando, quedando algunas todavía en pie, pero que los trabajadores las superan en los contratos colectivos, en los pliegos de peticiones concretas, y consecuentemente en las sentencias y actas transaccionales con fuerza de sentencia.

¹⁸ Dr. Jorge A. Montero Maldonado ,El Derecho Laboral Ecuatoriano Pág. 42 Editorial Universitaria

2.3.1.- DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

2.3.2.- El Código de trabajo vigente garantiza las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores y condiciona las diversas modalidades de trabajo de conformidad con la ley. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren. (**Art. 1 CT**)¹⁹

2.3.3.-El trabajo es obligatorio, el mismo que encierra derechos y obligaciones en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. La Constitución de 1998 en su Artículo 35 establece claramente en sus diversos numerales que el trabajo es un derecho y un deber social, señalándolo también el **Art. 2** del Código de trabajo, cuando establece que el trabajo es obligatorio de manera que todo ciudadano se encuentra obligado a laborar. Teniendo entendido que hay grupos sociales llamados como vulnerables que están obligados de esta obligación, ya que por lógica y justicia se exceptúan los jubilados y e incapacitados. Los primeros porque ya cumplieron con su obligación social y los segundos por encontrarse inhábiles físicamente para laborar. ²⁰

2.3.4.-El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita y personal que a bien tenga., esto por cuanto todo ser humano desde que tiene uso de la razón goza del libre albedrío. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que

¹⁹ Código de Trabajo 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

²⁰ Jorge Vásquez López, Derecho laborar Ecuatoriano, Pág. 61, Editora jurídica Cevallos

no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondientes general, todo trabajo debe ser remunerado. (Art. 3 CT)²¹

2.3.5.-La Irrenunciabilidad de derechos está garantizada por la norma constitucional en concordancia con la norma objetiva por ser de derecho eminentemente social y de imperativa aplicación (Art. 4 concordancia con art. 35 numeral 4 de la Constitución)

2.3.6. Protección Judicial y Administrativa.-El estado a través de los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. En nuestro País, la característica de ser un derecho protector, se encuentra reconocida y respaldada por norma constitucional, ya que en su artículo 35 claramente establece: “ El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades suntuarias de su familia “ . (Art 35 de la Constitución Política del Estado)..

Por ello el Estado ha visto la necesidad de dictar normas y leyes en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones dentro del trabajo, a establecer disposiciones de protección y seguridad industrial, a velar por los intereses de los trabajadores y obreros en caso de siniestros, de accidentes, de enfermedades, medidas para la vejez, incluso adoptando medidas para ayudar a los familiares del trabajador en caso de accidentes, incapacidad o muerte, es decir

²¹ Código de Trabajo 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

protegiendo a este grupo humano. Además con evidente espíritu protector ha implantado reglamentos y sanciones para actos de incumplimiento “²².

2.3.6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil. (Ley de Seguro Social, Convenios Internacionales ETC) (**Art. 6 CT**) ²³

2.3.7.-Aplicación favorable al trabajador.- Art. 7.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.²⁴ (**Art. 7 CT**) También conocido como principio “ Indubio pro Operario “, establecer que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscura o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley, como por ejemplo lo que señala el Artículo 11 referente a los tácitos ²⁵

3.-. Del Contrato individual de trabajo.

Este es un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas

²² Jorge Vásquez López, Derecho laboral Ecuatoriano, Pág. 61, Editora jurídica Cevallos

²³ Código de Trabajo 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

²⁵ Dr. Jorge A. Montero Maldonado, Pág. 58 El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria

entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

3.1.-Definiciones y reglas generales

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

De la definición transcrita se desprende que para tenga vida la institución jurídica llamada contrato individual de trabajo se necesita dos partes que se pongan de acuerdo sobre la realización de una obra o la prestación de un servicio existiendo dependencia y como pago una remuneración.

3.1.1.- Elementos.-

Partes Contratantes

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son dos partes que son:

El empleador y el trabajador-

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

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

3.1.4.-Otro elemento es el Convenio.- Que consiste en la voluntad de contratar , acuerdo que a diferencia de lo que sucede en materia civil tiene limitaciones que nacen de la constitución y de la propia Ley, dentro del cual cabe también,

3.1.5.- el Precio libremente acordado, que abarca una remuneración que no puede ser inferior al mínimo , ni jornadas mayores a las máximas establecidas por la ley.

3.1.6.-El Ojeto.- Es la esencia misma del contrato su razón de existir (contratar) que consiste en la realización de la obra o en la prestación del servicio. Los servicios deben ser : **a)** lícitos, o sea permitidos por la ley **b) Personales;** significa que la persona natural que contrata es la que se obliga directamente ala prestación de un servicio o a la realización de la obra, con excepción de los menores de edad.

3.1.7.-La relación de dependencia.- Que significa, que tiene la obligación de obedecer a todo lo que sea lícito a su empleador.

3.1.8.-El tiempo.- Es el período dentro del cual se realiza el servicio, debe estar determinado en el Contrato, si continúa la labor o dependencia se entiende prorrogado el contrato por un período igual.²⁶

El lugar ,. Donde se llevara a efecto la actividad por la que fue contratado.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras

²⁶ Jorge Vásquez López, Derecho Laboral Ecuatoriano, Pág. 50 Editora Jurídica Cevallos

públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares,.

También tienen la calidad de empleadores: la empresa de ferrocarriles del Estado y los Cuerpos de Bomberos respecto de sus obreros (10 CT)²⁷

3.2.-Clasificación.- El contrato de trabajo según el Artículo 11 del Código de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) f) Por enganche;
- g) Individual o por equipo; y,
- h) h) Por horas. “ Hay que hacer constar que el Mandato Constituyente N. 8 en su Artículo 2 eliminó y prohibió la Contratación laboral por horas desde Abril 30 del 2008.”²⁸

²⁷ Código de Trabajo 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

²⁸ Código de Trabajo 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

3.2.1.-Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (**Art. 12 CT**)²⁹

3.2.2.-Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (**Art 13 CT**).³⁰

3.2.3-Estabilidad mínima y excepciones.- Art. 14 Código de trabajo.- Se Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

²⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

³⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

- a. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c. Los de servicio doméstico;
- d. Los de aprendizaje;
- e. Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f. Los contratos a prueba;
- g. Los que se pacten por horas; y,
- h. Los demás que determine la Ley.³¹

3.2.4.-Contrato Verbal.- Es aquel como su nombre lo indica en que las partes acuerdan de palabra todos los requisitos y condiciones a que debe sujetarse de acuerdo con la ley y el convenio. Cabe aclarar que si se ha celebrado un contrato verbal debiendo celebrarse por escrito la nulidad solo podrá alegar el trabajador.³²

3.2.5.-Contrato escrito.- Del nombre se desprende ya que contrato escrito es aquel en que se consignan en un documento las condiciones a que va a sujetarse la relación laboral. El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare. (**Art. 19 CT**)³³

³¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

³² Dra. Nelly Chávez de Barrera, Derecho Laboral aplicado Pág. 65. Imprenta Universidad Central del Ecuador)

³³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Cualquier clase de contrato de trabajo puede celebrarse por escrito pero, DEBEN celebrar por escrito los contenidos en el Artículo 19 del Código de trabajo.

3.2.6.-Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

- a. Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- b. Los de Obra cierta, cuyo valor de mano de obra exceda de 5 salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c. Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d. Los a prueba;
- e. Los de enganche;
- f. Los por grupo o por equipo;
- g. Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h. Los de aprendizaje;
- i. Los que se estipulan por uno o más años;
- j. Los que se pacten por horas. Quedaron eliminados según Mandato No 008 de la Asamblea Nacional Constituyente;
- k. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido 15 años, incluidos los de aprendizaje; y,

l.-En general los demás que determine la ley.³⁴

³⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código. Art. 19 Código de Trabajo

3.2.7.- Requisitos del contrato escrito. Art. 21.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

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

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.³⁵

3.2.8.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquéllos.
(Art. 23. CT)³⁶

³⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

³⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

3.2.9.- Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.- (**Art 20 CT**)³⁷

3.2.10.-Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquéllos. (**Art 23 CT**)³⁸

3.2.11.-Son hábiles para Contratar.- Son hábiles para celebrar contrato todos los que la ley les reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo los adolescentes que han cumplido 15 años de edad tienen capacidad legal para suscribir contrato de trabajo sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración . (**Art 35 CT**)³⁹

3.3.1.-De las obligaciones del empleador y del trabajador

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley de contrato de trabajo, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Las partes, están obligadas a obrar de acuerdo al principio de la buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

³⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

³⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

³⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

El empleador tiene facultad para modificar las formas y modalidades del trabajo, ya que está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios, no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Por ello es necesario conocer las obligaciones del empleador.

3.3.2.- Obligaciones del empleador (Art. 42 CT).- - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;;
2. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;
3. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
4. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar

sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

5. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, se establecerán almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia..

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, , tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

6. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
7. Respetar las asociaciones de trabajadores;
8. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

9. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
10. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a. El tiempo de servicio;
- b. La clase o clases de trabajo; y
- c. ,Los salarios o sueldos percibidos;

11. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
12. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
13. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones;
14. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

15. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
16. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
17. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
18. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
19. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
20. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

21. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
22. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
23. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
24. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la

multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

25. El empleador público o privado, que cuente con un número de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar al menos, a una persona con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con su conocimiento, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta ley. Contado desde su publicación en el Registro oficial. En el segundo año la contratación será del uno por ciento total de los trabajadores, en el tercer año del 2 por ciento, en el cuarto del 3 por ciento, hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4 por ciento del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.; y,

26. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 122, de este Código.⁴⁰

3.3.3.- Derechos de los trabajadores llamados al Servicio Militar Obligatorio.- Art.

43.Código de Trabajo Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

⁴⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

1.- A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;

2.- A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

3.- A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:

- Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.

- Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.

- Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.

Los empleadores que no dieran cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la Ley les corresponda.⁴¹

3.3.4.- Prohibiciones al empleador.- Art. 44 Código de Trabajo

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

⁴¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa

que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

3.3.5.- Obligaciones del trabajador. –Art. 45 C. T.

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.⁴²

3.3.6.- Prohibiciones al trabajador.- (Art. 46 CT). Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

⁴² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal⁴³.

4.-De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Como antecedentes de la jornada de trabajo, recordamos que frente al abuso de los tiranos (empleadores) que no concedía descansos equitativos para el trabajador, surgieron leyes que trataron de mejorar la situación. Así recordamos las leyes de Indias en la época de la colonia española que determinaban en las minas 7 horas y en lo demás 8 horas diarias en la época feudal.

En la época industrial se reconocieron derechos del hombre, se desterró el feudalismo y se poblaron las ciudades, pero se exageraron las jornadas, que fueron rechazados por los empresarios, período que casi no se atendía a las mujeres lo que provocó reacciones, como la del 1 de Mayo de 1886, donde 350.000 obreros, especialmente en Chicago se levantaron enfrentándose a la policía siendo eliminados en gran número, sacrificio que instituyó el Día del Trabajo.

En Ecuador tardíamente se iniciaron los reclamos a comienzos del siglo XX, recordando que en Guayaquil el 15 de Noviembre del 1922 fueron victimados cientos de jóvenes obreros cuyos cadáveres se arrojaron al Río Guayas, pero que caló muy hondo restableciendo lo estipulado en las primeras leyes obreras de 8 horas diarias de trabajo, de lunes a sábado es decir 48 horas hedomalarias, luego de algunos años se determinó que se labore únicamente 44 horas, posteriormente tuvo que transcurrir

⁴³ Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores. WWW. Cedocut.org

varios años y el 1 de Octubre de 1980 se fijó en 40 horas con descanso forzoso en los días sábados y domingos de cada semana. Este logro laboral fue producto de una larga disputa la misma que fue acogida por el legislador Carlos Julio Arosemena Monroy.⁴⁴

4.1.-De las jornadas y descansos

4.1.1.- De la jornada máxima.- Art. 47.-La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

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.⁴⁵

4.1.2.-Jornada especial.- Art. 48.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.⁴⁶

4.1.3.-Jornada nocturna.- Art. 49.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00. y las 6 a.m. del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.⁴⁷

⁴⁴ Julio C. Trujillo, Derecho del Trabajo Tomo II, Pag 221 Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador

⁴⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁴⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁴⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.1.4.-Límite de jornada y descanso forzosos.- Art. 50.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.⁴⁸

4.1.5.-Duración del descanso.- Art. 51.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas.⁴⁹

4.1.6.-Trabajo en domingos y sábados por la tarde.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días domingos y sábados por la tarde, no podrán ser otras que éstas:

1a.- Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, que impondrá el Inspector del Trabajo.

⁴⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁴⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2a.- La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público. (**Art. 52 CT**).⁵⁰

4.1.7.-Descanso semanal remunerado.- (Art. 53 CT).- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.⁵¹

4.1.8.-Prohibición.- (Art. 56. CT).- Ni aun por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al Inspector del Trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.⁵²

4.1.9.-División de la jornada.- (Art. 57 CT).- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro

⁵⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director o Subdirector del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.⁵³

4.1.10.-Funciones de confianza.- (Art. 58 CT) .- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.⁵⁴

4.1.11.-Cómputo de trabajo efectivo.- (Art. 61CT).- Para el efecto del cómputo de las ocho horas 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.⁵⁵

4.1.12.-Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- (Art. 62 CT).- En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52.⁵⁶

4.1.13.-Exhibición de horarios de labor.- (Art. 63 CT).- En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el

⁵³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

de los Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005 Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.⁵⁷

a).- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Trabajo o a las subdirecciones del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director General del Trabajo y los subdirectores del trabajo reformarán, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director o Subdirector del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por las aludidas

⁵⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

autoridades, por causas motivadas en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa. Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005.⁵⁸ (Art. 64 CT

4.2.- De las fiestas cívicas

4.2.1.-Días de descanso obligatorio.- (Art. 65 CT)Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de Enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales. del pago de remuneración, siempre que no coincida con los días de descanso semanal.⁵⁹

4.2.2.-Pago en caso de Licenciamiento.- (Art.- 67 CT).- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el Artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pue en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.⁶⁰

4.2.3.- De las vacaciones.

Es importante destacar que el derecho a las vacaciones es un derecho universal para la totalidad de los trabajadores, sino que se reconoce con carácter exclusivo a los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta ajena, con independencia de que dicha

⁵⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁵⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁶⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

relación laboral se considere común. Por lo tanto, quedan excluidos de dicha regulación todos aquellos trabajadores que presten sus servicios por cuenta propia.

4.2.4.-Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.⁶¹

4.2.5.-Liquidación para pago de vacaciones.- (Art. 71 CT).- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 del Código de Trabajo.

⁶¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios. Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005⁶²

4.2.6.-Vacaciones anuales irrenunciables.- (Art. 72 CT).- Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 del Código de Trabajo.⁶³

4.2.7.-Postergación de vacación por el empleador.- (Art. 74 CT).- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.

En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo.

4.2.8-Acumulación de vacaciones. (Art. 75 CT).- - El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.⁶⁴

4.3.-De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

⁶² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁶³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁶⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

COMPONENTE SALARIAL, QUE PERCI BE EL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS LICITOS Y PERSONALES.

Hay diversos criterios sobre este tema, pero tratare de recoger algunos criterios que a mi parecer están cerca de una verdadera remuneración que el empleador debe al trabajador como contrapartida del trabajo prestado dentro de la Empresa productiva y que esta bajo su dependencia. Esta prestación que en definitiva esta denominada por la Doctrina y por la Legislación, salario, adquiere en determinados momentos varios componentes, a varias formas, a determinados principios y goza de una protección especial de la Ley. Determinándose también que es una contrapartida del trabajo y es un crédito alimenticio.

Es de recordar que nuestro Código aun vigente establece como principio que “ todo trabajo debe ser remunerado”, a no ser por caso fortuitos y de fuerza mayor de conformidad con el Art. 3 del Código del Trabajo, por lo que, es necesario saber cual es el monto de la remuneración que percibe el trabajador para satisfacer sus necesidades y las de su familia por los servicios lícitos y personales bajo la dependencia del empleador que este presta; si bien es cierto que el Art. 95 del mismo cuerpo legal nos define descriptivamente lo que el trabajador recibe. De la misma forma el Art. 80 inciso 2 del Código del Trabajo, también hace alusión a lo que es el salario como pago por la labor que realiza y de acorde con la modalidad, esta remuneración debe y esta garantizada por lo dispuesto en el Art. 83 concordantemente con el Art. 86 de la ley en materia, por todo estas consideraciones, es necesario hacer una remembranza de ciertas definiciones de algunos tratadistas sobre el salario; así, El profesor Alfredo Montoya de la

Universidad Complutense de Madrid de España lo define como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especies, por la prestación de sus servicios por cuenta ajena tomando en consideración cualquiera que sean la forma de remuneración.⁶⁵

Para el estudioso Mario de la Cueva, quien menciona que la remuneración es la fuente principal de la vida del trabajador ya que es el único ingreso que tiene para satisfacer sus necesidades⁶⁶. Autores Contemporáneos Europeos como Rivero y Savatier en Francia quienes mencionan que la remuneración del trabajador debe ser de acorde a sus necesidades para que pueda vivir. Esto nos lleva a reflexionar de que el salario debe ser una consecuencia lógica de la moderna concepción de no mirar al contrato de trabajo como mero intercambio de trabajo y salario.

Por lo expuesto y en alusión a lo mencionado por los Eruditos, diremos que el salario modernamente remuneración es el pago por trabajo realizado. Por lo que, cabe la pregunta ¿cuales son los casos que se paga como retribución sin que sea contraprestación de trabajo?. Es obvio que a parte del sueldo hay otros emolumentos que en algún momento se podrían prestar para confusión por lo que los señalaremos someramente:

1.- El pago de los días festivos y de descanso obligatorio, pero siempre que haya laborado los 5 días de la semana. Esta garantía que tiene el trabajador le permite asegurar que no se abuse unilateralmente y si tiene que trabajar por necesidad empresarial recibirá como reconocimiento el recargo del 100%.

⁶⁵ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo. 12ª edición, Madrid 1991

⁶⁶ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª edición, tomo 1 1943

2.- El pago de las vacaciones remuneradas, es decir cuando el trabajador no hace uso de este derecho ni tampoco las acumula de conformidad con la ley.

3.- En casos de enfermedad sea esta profesional o no, aunque en estos casos es el Seguro Social el que asume en su mayor parte de la compensación, pero el empleador sufre la baja de producción.

4.- En casos de calamidad domestica o fuerza mayor, la enfermedad de algún familiar o muerte, accidentes de cualquier índole.

5.- Aquellos trabajos que por negligencia del empleador de conformidad con el Art. 60 del Código del Trabajo.

6.- La prestación del servicio militar obligatorio según el Art. 43 del Código del Trabajo.

7.- En los casos cuando la huelga es lícita de acuerdo con el Art. 511 del Código del trabajo.

8.- Por trabajos supletorios y extraordinarios; y,

9.- Otros, que se escapan a pesar de la investigación realizada.

Es posible que haya la inquietud de establecer también que en nuestra legislación permite reconocer otros tipos de remuneraciones y que será en algún momento motivo de un tratamiento especial.

4.3.1.-Igualdad de remuneración.- (Art. 79 CT)-.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; mas la polifuncionalidad, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Se entenderá como trabajador polifuncional, a aquel que realice dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador. La polifuncionalidad, podrá pactarse al inicio de la relación laboral en el respectivo contrato, o con posterioridad, siempre que conste por escrito, en todo caso, deberán especificarse las diferentes labores a desarrollar; no entendiéndose cumplida esta condición si es estipulada en forma general y no de manera específica. Los trabajadores polifuncionales deberán percibir una remuneración superior a la de aquellos que solo laboren en una sola actividad específica o determinada.

Para el caso del trabajo polifuncional, el empleador deberá pagar una remuneración superior a la que corresponde a la más alta de las diversas actividades que desempeñe el trabajador polifuncional.⁶⁷

4.3.2.-Plazo para pagos.- (Art. 83 CT) El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.⁶⁸

⁶⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁶⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.3.3.-Remuneración semanal, por tarea y por obra.- (Art. 84 CT) Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.⁶⁹

4.3.4.-Anticipo de remuneración por obra completa.- (Art. 85 CT) Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.⁷⁰

4.3.5.-A quién y dónde debe pagarse.- (Art. 86 CT). Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.⁷¹

4.3.6.-Crédito privilegiado de primera clase.- (Art. 88 CT). Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.⁷²

4.3.7.-Acción por colusión en reclamos laborales.- (Art. 89 CT). Los acreedores del empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán obtener que no se entregue al trabajador los dineros depositados por el remate cuando hayan iniciado o fueren a iniciar la acción por colusión, de estimar ficticios o simulados los reclamos del trabajador.

⁶⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Si no se propusiere la acción por colusión dentro del plazo de treinta días de decretada la retención, el Juez podrá ordenar la entrega al trabajador de los dineros retenidos.

Mientras se tramite el juicio por colusión no se entregarán al trabajador los dineros depositados por el remate, salvo que el actor dejare de impulsar la acción por treinta días o más.

De rechazarse la demanda por colusión se impondrá al actor la multa del veinte por ciento de los dineros que hubieren sido retenidos al trabajador, en beneficio de éste, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas por la Ley.⁷³

4.3.8.-Inembargabilidad de la remuneración.- (Art. 91 CT).- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

4.3.9.-Condena al empleador moroso.- (Art. 94 CT).- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe

⁷³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷³

el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.⁷⁴

4.3.10.-Sueldo o salario y retribución accesorio.- (Art. 95 CT).- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

4.3.11.-Pago en días hábiles.- (Art. 96 CT).- El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, en tiendas o pulperías, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos⁷⁵.

4.4.-. De las remuneraciones adicionales.-

⁷⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷⁵ Trujillo C. Julio. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Universidad Católica.- Quito 2000.

4.4.1. Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- (Art.- 111 CT). Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinte cuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.⁷⁶

4.4.2.-Derecho a la décima cuarta remuneración.- (Art. 113 CT) Los trabajadores percibirán, además sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular; y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, Pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimacuarta remuneración al momento del retiro o separación.

⁷⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷⁶

4.4.3.-De la política de salarios.

Una política salarial es una política institucional que proporciona un marco referencial común basándose en el cuál se determinan todos los salarios de una organización. El objetivo de una política salarial es captar a las personas más calificadas disponibles con el objeto de lograr la misión de la institución. Proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas, es motivar y estimular a los empleados para que logren mejorar su nivel de rendimiento, es alentar a la contratación del personal calificado y a una mayor productividad del mismo. Una política salarial sólida que se comunica al personal y es comprometida por éste ayudara a la organización a establecer un mayor grado de equidad entre sus miembros y les ayudara a lograr una mejor planificación y asignación de recursos. Para establecer una política salarial en primer término una organización debe definir las bases o cimientos para el desarrollo de la misma.

4.4.4.-Remuneración Unificada.- (Art. 117 CT).- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las

Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.⁷⁷

4.4.5.-Consejo Nacional de Salarios.- (Art. 118 CT).- Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de este artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el Reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM), la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores

⁷⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷⁷

públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector, en concordancia con lo prescrito en el literal a del artículo 51 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas.⁷⁸

4.4.6.-Atribuciones del Consejo Nacional de Salarios.- (Art. 119 CT).- Corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.⁷⁹

4.4.7.-Reglamento del Consejo Nacional de Salarios.- (Art. 119 CT).- El Ministro de Trabajo y Recursos Humanos dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios.

4.5.-Del Fondo de reserva.

El Fondo de reserva constituye otra prestación especial que cuenta la Legislación Laboral ecuatoriana. En efecto el Instituto Nacional de Previsión el 21 de noviembre del año 1940, dispuso la creación del Fondo de Reserva, que de cierta forma era una sustitución de un beneficio que existía antes de la promulgación del primer Código de

⁷⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁷⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Trabajo, y que se encontraba en la Ley del Desahucio dictada el 6 de Octubre de 1928, y cuya finalidad era establecer una obligación para que los Empleadores en forma anticipada, constituyeran un fondo para entregar y ayudar en el retiro del trabajador, a pesar de que para facilitar a los empleadores el cumplimiento de esta obligación, permitía también entregas parciales.⁸⁰. Es decir que es un beneficio irrenunciable, imprescriptible, intangible. Reconociendo así las mismas características que tienen la remuneración, es decir que es un pago obligatorio y formal, que beneficia a quien labora y que este beneficio está fijado por la ley.

4.5.1.-Derecho al fondo de reserva.- Esta garantía que tiene el trabajador es producto del esfuerzo denodado por el que realiza como fuente de producción por lo que el legislador con acierto exige al empleador lo estipulado en esta disposición. Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. **(Art. 196. CT)**-⁸¹

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95.

4.5.2.-Caso de separación y de retorno del trabajador.- (Art. 197 CT).- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, no tendrá derecho a este fondo de reserva; más, si regresa a servir al mismo empleador, se

⁸⁰ . Jorge Vásquez López. derecho Laboral Ecuatoriano Pág. 217 Editora Jurídica Cevallos

⁸¹ . Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo de que habla el artículo precedente.⁸²

4.5.3.-Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- (Art. 198 CT).-

Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador.⁸³

4.5.4.-Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- (Art. 199 CT).-

El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.⁸⁴

4.5.5.-Garantías para el fondo de reserva.- (Art. 200 CT).-

El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1.- El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,

⁸² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁸³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁸⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

2.- El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el párrafo segundo de este capítulo..

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el párrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo".

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.⁸⁵

4.6.-De la Jubilación.

Este derecho que la ley otorga para precautelar una vida digna al trabajador cuando ha decrecido en sus facultades físicas y mentales, estableciendo en nuestro país una doble posibilidad, pero en ambos casos debe el trabajador estar cesante, es decir que ya ha terminado definitivamente las relaciones de trabajo

No cabe por tanto que un trabajador en actual estado de relación laboral exija este beneficio y pretenda seguir laborando en las mismas condiciones. El IESS exige con documentos que se justifique estar cesante, no tener vínculo laboral vigente para que proceda el trámite y se concedan los beneficios. Igual situación debe existir para el caso de la jubilación patronal, es un requisito la terminación del contrato de trabajo,

⁸⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

para que el empleado pueda solicitar este beneficio, el mismo que sólo será aplicable desde la fecha que no exista vínculo laboral⁸⁶

4.6.1. Jubilación a cargo de empleadores.- (Art. 216 CT).- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1a.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a) por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador;
- b) por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio; y,

2a. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

⁸⁶ Jorge Vásquez López , Derecho laboral Ecuatoriano, Pag 245

Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

3a. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador, y,

4a. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1a., 2a. y 3a., se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1a., se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.⁸⁷

4.6.2.-Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar. (Art. 217 CT). - Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por

4.7.-Del Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los

⁸⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos). El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

4.7.1.-De su naturaleza, forma y efectos

Contrato colectivo.-

Art. 220. Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.⁸⁸

4.7.2.-Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. (Art. 221 CT).- -

En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de

⁸⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.⁸⁹

4.7.3.-Justificación de la capacidad para contratar.- (Art. 222 CT) Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.⁹⁰

4.7.4.-Presentación del proyecto de contrato colectivo.- (Art. 223 CT).- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la Ley, presentarán ante el Inspector del Trabajo respectivo, el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.⁹¹

4.7.5.-Negociación del contrato colectivo.- (Art. 224 CT).- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que

⁸⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al Inspector del Trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.⁹²

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- En concordancia con el Art. 474 del Código. De Trabajo. Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del Contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474, de este Código.

El Tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.⁹³

4.7.6.-Contenido de la reclamación.- (Art. 226 CT).- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

- 1.- Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
- 2.- Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
- 3.- Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
- 4.- Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
- 5.- La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

⁹² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

6.- Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.⁹⁴

4.7.7.-Término para contestar.- (Art. 227 CT).- Recibida la reclamación, el Director o Subdirector del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.⁹⁵

4.7.8.-Contestación a la reclamación.- (Art. 228 CT).- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

- 1.- Designación de la Autoridad ante quien comparece;
- 2.- Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
- 3.- Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
- 4.- Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
- 5.- El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.⁹⁶

4.7.9.-Contestación totalmente favorable.- (Art. 229 CT).- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.⁹⁷

⁹⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.7.10.-Audiencia de conciliación.- (Art. 230 CT).- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 483, 484 y 485 de este Código.⁹⁸

4.7.11.-Término de indagaciones y resolución.- (Art. 231 CT).- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el Tribunal para resolver.⁹⁹

4.7.12.-Efectos del contrato colectivo. (Art. 232 CT).- - La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del Contrato Colectivo de Trabajo.¹⁰⁰

4.7.13.-Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- (Art. 233 CT).- Presentado el proyecto de primer Contrato Colectivo al Inspector del Trabajo, el

⁹⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

⁹⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este Capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.¹⁰¹

4.7.14.-Archivo de pliego de peticiones (Art. 234 CT).- Si en el tiempo de duración del Contrato Colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el Contrato Colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.¹⁰²

4.7.15.-Declaratoria de huelga.- (Art. 235 CT).- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga únicamente, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.¹⁰³

4.7.16.-Formalidades del contrato colectivo. (Art. 236 CT).- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director o Subdirector del Trabajo, y a falta de éstos, ante un inspector o subinspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.¹⁰⁴

¹⁰¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.7.17.-Contenido del contrato colectivo.- (Art. 237 CT).- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.¹⁰⁵

4.7.18.-Ámbito del contrato colectivo.- (Art. 238 CT).- En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.¹⁰⁶

4.7.19.-Duración del contrato colectivo.- (Art. 239 CT).- El contrato colectivo puede celebrarse:

- 1.- Por tiempo indefinido;
- 2.- Por tiempo fijo; y,
- 3.- Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.¹⁰⁷

4.7.20.-Determinación del número de trabajadores.- (Art. 240 CT).- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.¹⁰⁸

4.7.21.-Suspensión temporal de los contratos colectivos.- (Art. 241 CT).- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos

¹⁰⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹⁰⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.¹⁰⁹

4.7.22.-Acciones provenientes del contrato colectivo.- (Art. 242 CT).- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.¹¹⁰

4.7.23.-Disolución de la asociación de trabajadores.- (Art. 243 CT).- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.¹¹¹

4.7.24.-Preeminencia del contrato colectivo.- (Art. 244 CT).- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.¹¹²

4.7.25.-Representantes de las asociaciones de trabajadores.- (Art. 245 CT).- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.¹¹³

¹⁰⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.7.26.-Efectos de la nulidad de los contratos.- (Art. 246 CT).- La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 para los individuales.

4.7.27.-Límite del amparo de los contratos colectivos.- (Art. 247 CT).- Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.¹¹⁴

4.8.-. De la Revisión, de la terminación y del Incumplimiento del Contrato Colectivo.-

Revisabilidad de los Contratos colectivos.- (Artículo. 248 CT).- Todo Contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las siguientes reglas:

Pedida por la asociación de trabajadores, revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiere el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumpliere los dos años a que se refiere el inciso primero.

¹¹⁴. Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente.¹¹⁵

4.8.1.-Facultad del empleador.- (Art 249 CT).- Una vez revisado, el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.¹¹⁶

4.8.2.-Casuales de terminación de los Contratos colectivos. (Art. 250 CT).- - Los contratos o pactos colectivos terminan por :

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el Contrato;
- 2.- Por acuerdo de las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.¹¹⁷

¹¹⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹¹⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4.8.3.-Efectos del incumplimiento del Contrato Colectivo.- (Art. 251 CT).- en caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del Contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.¹¹⁸

4.9.- Del Contrato Colectivo Obligatorio.

4.9.1.-Obligatoriedad del contrato colectivo.-

(Art. 252.-CT) Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

4.9.2.-Petición de obligatoriedad de un contrato.- (Art. 253 CT).- Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección General del ramo o de la correspondiente Subdirección, de que los solicitantes constituyen la mayoría

¹¹⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.¹¹⁹

4.9.3.-Oposición a la obligatoriedad del contrato.- (Art. 254 CT).- Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el Inspector del Trabajo, quien la remitirá a la Dirección o Subdirección del ramo para los fines del artículo 256 del Código de Trabajo.¹²⁰

4.9.4.-Declaratoria de obligatoriedad.- (Art. 255 CT).- Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.¹²¹

4.9.5.-Trámite de la oposición. (Art. 256 CT).- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección o Subdirección del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del Trabajo y Recursos Humanos, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente Decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.¹²²

4.9.6.-Aplicación del contrato.- (Art. 257 CT)- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos

¹¹⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²¹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²² Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

individuales o colectivos que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.¹²³

4.9.7.-Fijación del plazo de vigencia.- (Art. 258 CT).- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 258, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.¹²⁴

4.9.8.-Revisión del contrato. (Art. 259CT).- - Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 del Código de Trabajo.¹²⁵

4.9.10.-Fin del contrato colectivo obligatorio.- (Art. 260 CT).- La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.¹²⁶

4.9.11.-Acción de daños y perjuicios.- (Art. 261 CT).- La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.¹²⁷

¹²³ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁴ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁵ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁶ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁷ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

Una vez investigados todos los aspectos concernientes a la protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado, es necesario detallar a manera de ejemplo, un contrato colectivo celebrado entre el Ministerio de Obras Públicas y la Federación Ecuatoriana de Trabajadores de Obras Públicas.

4.10.- . De los Conflictos Colectivos

4.10.1.-Derecho de Huelga.- (Art.- 467CT).- La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este Parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.¹²⁸

4.10.2.- Pliego de Peticiones.-

Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.¹²⁹ **Art.- 468 CT**

4.10.3.-Término de conflicto.- (Art.- 469 CT).- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes ante las misma autoridad, y termina el conflicto. ¹³⁰

¹²⁸ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹²⁹ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

¹³⁰ Código de Trabajo . 2005-017 R.O-S167 16 de Diciembre 2005

4. 11.-Mediación obligatoria.- (Art.- 470.-CT Si no hubiere contestación o si esta no fuere enteramente favorable a las peticiones) de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias , con 24 horas de anticipación por lo menos a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de 15 días contados desde la fecha de inicio de su intervención . Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector de trabajo, para que integre el tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de 15 días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme lo dispuesto en el Artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representante de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el tribunal de conciliación y arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes estas suscribirá un acta y terminará el conflicto Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al Inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

4.12. HIPÓTESIS.

La protección del derecho al Trabajo presente en la Constitución Política del Estado, favorece al Derecho laboral de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

4.13. VARIABLES

4.13.1. Variable Independiente

La protección del derecho al Trabajo presente en la Constitución Política del Estado

4.13.2. Variable Dependiente

Si favorece al Derecho laboral de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

4.13.3.- Operacionalización de las Variables

4.13.4.-Variable Independiente

La protección del derecho al Trabajo presente en la Constitución Política del Estado

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.	Garantía de Derecho Seguridad a la majestad de la Ley	Derecho Laboral Aplicación Individuos	¿El contenido del Derecho al Trabajo es eficiente y eficaz? ¿Se aplica lo establecido en el derecho al trabajo de forma parcial?	Observación: Registro de Observación Entrevista: Guía de Entrevista Encuesta: Cuestionario de encuesta

4.13.5.-Variable dependiente

Derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece. La que regulan la igualdad o proporción que debe haber entre las cosas, cuando se dan o cambian unas por otras.	Sujetos Casos	Derecho Procesal Aplicación Inobservancia del Derecho al Trabajo	¿Debería analizarse el derecho al trabajo? ¿La aplicación del derecho laboral de los trabajadores esta aplicándose con rectitud y justicia?	Observación: Registro de Observación Entrevista: Guía de Entrevista Encuesta: Cuestionario de encuesta

CAPITULO III

PROCESO METODOLÓGICO

La metodología a utilizarse en la investigación es la siguiente:

Se aplicará el método investigativo, mediante el análisis de la información de campo, material bibliográfico, revisión de documentos, páginas Web de Internet, revisión de los procesos laborales, lo relacionado a la parte teórica científica del Derecho y la protección del trabajo contemplado en la Constitución Política del Estado.

1.1.- Tipo de investigación

Descriptiva: Se describirán cuali-cuantitativamente las categorías de los elementos y aspectos investigados, relacionados con causa – efecto del problema.

Bibliográfica: Se analizará y evaluará los contenidos legales que son parte de la investigación y que son fuentes bibliográficas.

1.2.- Técnicas de investigación

- Encuestas: a trabajadores activos y no activos del MOP de Portoviejo, dirigentes gremiales y directivos de la institución
- Entrevista: Profesionales abogados de los juzgados
- Observación: lectura de casos definidos en Tribunales de Conciliación

1.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA

1.3.1. Población.

La población escogida es de 2.540 Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas del cantón Portoviejo.

1.3.2. Muestra.

Para la muestra se aplicara la siguiente formula:

$$n = \frac{N}{E^2 (N-1) + 1}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población o universo

E = Error admisible (va desde 0.02 al 0.30)

Error aplicado 0.06

$$n = \frac{2.540}{(0,06)^2 (2.540 - 1) + 1} = \frac{2.540}{0,0036 (2.539) + 1}$$

$$n = \frac{2.540}{9,144 + 1} = \frac{2.540}{10,144} = 250,39 = 250$$

La muestra para nuestro estudio será de 250 casos.

1.4. Técnicas de Investigación

Las técnicas a utilizarse son:

- Observación
- La encuesta a los trabajadores, dirigentes y Directivos, de la Subregional del Ministerio de Obras Públicas de la ciudad de Portoviejo.
- La entrevista a los profesionales abogados de los juzgados

1.5. Fuentes primarias.

Será toda la información que se obtendrá en el contexto, como también a los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas que serán los que darán la información completa

1.6. Fuentes secundarias

Es toda información bibliográfica y demás documentos que versen sobre el tema a desarrollar como: libros, revistas, folletos, periódicos, videos, informes, etc.

1.7.- Procesamiento y Análisis.

1.7.1.-Procesamiento

- Presentación del proyecto de investigación
- Recopilación bibliográfica
- Desarrollo de la investigación
- Aplicación de técnicas e instrumentos de investigación
- Procesamiento de datos
- Análisis de datos
- Elaboración de informe preliminar

- Entrega al director de tesis
- Realización del informe final
- Asesoramiento del director de tesis

1.7.2.-Análisis e interpretación

- Todos los datos e información que se obtendrán serán presentados detalladamente en cuadros tabulados, expresados y explicados de forma expresa y objetiva.
- Se hará un análisis combinado (cuali-cuantitativo) para explicar las relaciones fundamentales de las variables de estudio.
- La interpretación de los resultados se hará a partir del análisis de la información obtenida de los trabajadores y patronos de la Subregional del Ministerio de Obras Públicas de la ciudad de Portoviejo y de las entrevistas a los profesionales del Derecho que actúan en los juzgados. Se apoyara en el marco teórico referencial.
- Sobre la base del análisis de los resultados se deducirán las conclusiones que se constituirá en el eje referencial para la elaboración de la propuesta.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.-1.- CONCLUSIONES

- ❖ Los criterios entre los trabajadores están divididos; es decir que ellos opinan que los preceptos establecidos sobre el derecho al trabajo como consta en el artículo 35 de la Constitución son Derecho Constitucional, Protección del Estado, Deber Social y Garantía Constitucional.
- ❖ Para una gran mayoría de los Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple Poco y parcialmente en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.
- ❖ El Criterio se encuentra compartido; es decir que para ellos el derecho al trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores, las relaciones entre sujetos de la relación laboral y la práctica de normas jurídicas.
- ❖ Los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí están profundizados en su mayoría, en que el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado ha originado la negociación colectiva con los directivos.
- ❖ Los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí consideran que las normativas establecidas por la Constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo consideran, las tablas salariales, horas de

jornada laboral, pensiones de jubilación, seguro médico obligatorio y seguro de desempleo.

- ❖ Para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas los criterios varían es así que para ellos esporádicamente, rara vez y nunca se han canalizado propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral a nombre de los derechos o de protección al trabajo.

- ❖ Los criterios están divididos entre los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, es decir que para ellos La protección del derecho al trabajo, fomenta la cooperación, coordinación entre sus líneas de acción y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador.

- ❖ Con los resultados obtenidos se puede decir que para los Trabajadores del Ministerios de Obras Públicas Manabí, la Constitución de la República, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto según los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí de velar por los intereses económicos, sociales, políticos y de igualdad del trabajador.

2.2.- Recomendaciones

Se requiere de una nueva cosmovisión en la dinámica social, a través de una agenda como es la de presentar propuestas como la mediación Laboral extrajudicial, que inviten al cambio, que represente muchos desafíos, impulsando mecanismos de justicia participativa, con una visión amplia, solidaria y comunicativa, a fin de fijar las pautas de tipo educacional y preventivo en la que se priorice las relaciones entre los trabajadores.

Frente a un sistema de Justicia lento, burocrático, colapsado, agregando la inseguridad que todo esto produce, a quienes acuden a los Tribunales con el objetivo que se le reconozcan sus derechos, surge la necesidad de incorporar la mediación como una herramienta legal que constituya una solución integrada a través del diálogo y la cooperación.

La óptica en referencia a la Mediación, para lo cual las Universidades deben formar a los estudiosos del Derecho, debe cambiar ya que plasma sus conocimientos en una concepción tradicional, influenciada por una cultura autoritaria en la que se les transmite a los abogados en formación, que las situaciones conflictivas son entendidas como un enfrentamiento de voluntades o choque de posiciones.

En la Mediación, el abogado debe entender que no se esta preparando para una batalla, en la que el proceso judicial viene a constituir la forma legítima para resolver la contienda, donde el abogado representa casi exclusivamente a sus clientes, en la que la sociedad se ha hecho una imagen contenciosa de la función de la Administración de Justicia y el rol del abogado.

El abogado debe entender que no se esta preparando para una batalla, en la que el proceso judicial viene a constituir la forma legítima para resolver la contienda, donde el abogado representa casi exclusivamente a sus clientes, en la que la sociedad se ha hecho una imagen contenciosa de la función de la Administración de Justicia y el rol del abogado.

CAPITULO V

PROPUESTA

1.1.-TEMA

“LA MEDIACIÓN COMO ALTERNATIVA EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”.

1.2.-Ubicación geográfica.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí

1.3.-Institución Ejecutora.

Personas naturales, egresados(as) de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Particular San Gregorio de Portoviejo.

1.4.- Delimitación

Campo: Derecho

Área: Laboral

Aspecto: La mediación

Tema: “La mediación como alternativa en la solución de conflictos laborales

Duración: Periodo 2008-2009

Costo total: 2.000 Dólares

Personal de contacto y su función:

Esta propuesta requiere de la intervención de un equipo multidisciplinario que deben ser los egresados de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, debidamente integrado que trabaje con todos los miembros que componen las parroquias, para que se logre establecer un nivel de entendimiento participativo de manera estandarizada, es decir que todos lleven el mismo nivel de comprensión de las estrategias que sirven para el Desarrollo de la Mediación con transformación de la Comunidad.

1.5.-Introducción

Para desarrollar y difundir la mediación laboral en la ciudadanía, podemos reflexionar sobre las posibilidades que da la Ley de tratar, fundamentalmente la temática sobre la mediación extrajudicial y el Estado como promotor al desarrollo definitivo de la misma.

La Ley de Mediación Laboral Extrajudicial debería prever ámbitos de actuación: a) La Mediación Laboral Judicial, formalizado como sistema estructurado, en una instancia obligatoria en contiendas judiciales civiles o comerciales para determinados casos por: monto determinado, beneficios de litigar sin gastos, naturaleza del asunto en cuanto a complejidad e intereses en juego, etc. b) La Mediación Laboral Extrajudicial, entendiéndola y tratando de difundirla, como un amplio espacio de trabajo, en donde se debe construir UNA RED DE CONTENIDO SOCIAL resolviendo conflictos extrajudiciales a los ciudadanos en sus relaciones laborales sociales, siempre que ellos lo deseen y lo soliciten, alternativamente a la Administración de Justicia propiamente dicha.

Lo expresado puede realizarse, atento a nuestro Ordenamiento Jurídico - Ley de arbitraje y mediación N° 145, 4.9.97, permitiendo coordinar políticas de mediación, al diferenciar la faz jurídica de la extrajudicial, la interdisciplinariedad profesional de los mediadores para actuar dentro de un amplio espectro social de mediación en espacios públicos y privados, la estricta fiscalización de esas mediaciones, la organización y control de la matrícula de los mismos, la autorización para el funcionamiento de Centros Privados de Mediación, la homologación de los cursos de capacitación a particulares, profesionales que desean ser Mediadores, etc. lo que se podría considerar como una propuesta, y la posibilidad de desarrollar la mediación Laboral extrajudicial en la sociedad.

Es imperioso que se cree la Dirección de Métodos Alternativos para la Resolución de Conflictos, que esté facultada para: a) realizar mediaciones laborales extrajudiciales; b) mediaciones extrajudiciales en el programa de asistencia gratuita; c) mediaciones extrajudiciales o negociaciones asistidas; d) celebrar convenios con municipalidades y comunas; e) promover con la participación de instituciones públicas y privadas escolares, centros vecinales e instituciones de acción comunitaria y no gubernamentales, la realización de campañas de prevención de la conflictividad; f) ejecutar programas de mediación comunitaria; g) organizar congresos, jornadas, talleres y seminarios tendientes a la ejecución de esos fines. La tarea se la podría realizar a través de los Centros Públicos de Mediación. A todo esto debe agregarse también la participación en mediaciones laborales extrajudiciales de los Defensores del pueblo, capacitándolos para que intervengan como mediadores en cada una de las localidades de la provincia.

1.6.- Objetivos:

Objetivo general

Construir una sociedad más justa, tomando a la Mediación y los Métodos de Resolución de Conflictos, como uno de los instrumentos de contención a la conflictividad y el logro equitativo de justicia, que conjuntamente con la Administración de Justicia, constituyan pilares para los trabajadores, del principio constitucional de acceso a la justicia.

Objetivos Específicos

- Crear una política definida y ejecutable por parte del Estado sobre mediación extrajudicial laboral.
- Establecer la Existencia de una Ley de Mediación laboral extrajudicial y las facultades como autoridad de aplicación, que otorga la misma al Ministerio de Justicia.
- Coordinar las decisiones de asuntos referidos a conflictos laborales extrajudiciales, que permita al Estado, el abordaje de los mismos, su tratamiento, de modo que las propuestas y soluciones sean en forma integrada, que armonicen con la política general y sectorial del gobierno.
- Trabajar entre el Estado y los particulares, profesionales mediadores, en forma individual o agrupados en Centros de Mediación y construir una red de nexos institucionales, que actuando participativamente, permita la capacitación en la técnica de la mediación laboral extrajudicial de los ciudadanos y profesionales, sean éstos trabajadores en relación de dependencia o contratados, de modo de contribuir al desarrollo de la mediación extrajudicial desde el Estado.

1.7.- Fundamentación

- **Para ejecutar plenamente la posibilidad que nos de la Ley, se debe:**

1º) Trabajar desde una concepción que la Mediación debe ser una Política de Estado, como forma de red de contención del conflicto en la sociedad. Ejecutarse en forma interdisciplinaria, descentralizada y participativa sobre ámbitos en donde se presenta la conflictividad antes de que sea judicialable, ej.: a) mediación laboral comunitaria, como resolución de conflictos a la problemática barrial, vecinal, y todo lo referente a desarrollo urbano, conflictos de medianería; b) mediación laboral extrajudicial en ámbitos de instituciones cooperativas, empresas, consorcios y su conflictividad interna.

2º) Para ello se deben utilizar las herramientas o disposiciones legales del Estado existentes, coordinadas bajo conceptos de Modernización del Estado, su eficiencia y la correcta asignación del gasto público. Son metas posibles a realizar a corto plazo, ya que no insumen esfuerzos intelectuales y económicos por parte de la Administración.

1.8.-Descripción de la Propuesta

DESARROLLAR DESDE EL ESTADO UNA RED INTERDISCIPLINARIA DE CONTENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL EXTRAJUDICIAL.

Para ello se debe:

PRIMERO:

Aplicar el Programa de Asistencia Gratuita para personas de escasos recursos.

En nuestra provincia, debe ser La Corte Superior de Justicia a través de la creación de Centros Públicos de Mediación, quien debe estatuir entre sus objetivos lo que se denomina PROGRAMA DE ASISTENCIA GRATUITA PARA PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS. Su objeto es la posibilidad de realizar mediaciones Laborales extrajudiciales gratuitas para todas las personas que los Centros Públicos de Mediación determinan como beneficiarios, por carecer de los suficientes recursos económicos. De allí que el beneficiario, debe llenar una declaración de su grupo familiar, patrimonio, localización de la vivienda en donde habita, etc.

A este programa podrían acceder también los conflictos colectivos, que se denominan negociaciones asistidas, cuando sus orígenes generan situaciones de crisis que puedan afectar intereses de la comunidad. Mediante un trabajo interdisciplinario con participación de profesionales Mediadores, fundamentalmente en la captación del conflicto laboral hacer intervenir a Operadores comunitarios o Facilitadores.

Su funcionamiento: se iniciaría hacia esta experiencia mediante la práctica, y siempre teniendo en cuenta la correcta asignación del gasto público y un costo mínimo, se podría desarrollar el servicio a la colectividad de la siguiente manera.

A la Ley de Mediación y su Decreto Reglamentario, establecerle entre otros requisitos, que para poder acceder a la matrícula definitiva, los Mediadores profesionales deben realizar en los Centros Públicos mediaciones laborales extrajudiciales de práctica en forma gratuita (cinco por año). Multiplicando la cantidad de Mediadores que requieren de la misma, por la cantidad expresada, nos permite ofrecer un servicio de mediación laboral extrajudicial gratuita a la comunidad que más lo necesita. De esta forma, en la medida que solicitan su matriculación los mediadores y transcurre el tiempo, se va

incrementando la cantidad u ofrecimiento de servicios de mediación laboral extrajudicial por parte de la Corte Superior de Justicia. Ecuación simple que se puede desarrollar prácticamente sin gasto para el Estado, novedoso bajo el concepto de Modernización del Estado y complementario de una Justicia independiente.

SEGUNDO:

BAJO EL LEMA: “No quedar al margen de la conflictiva laboral extrajudicial que está pasando en un momento y lugar determinado...”. Se trabaja en:

CAPACITAR:

1. En técnicas de mediación laboral extrajudicial a ciudadanos cuya personalidad y perfil se distinguen en la sociedad donde pertenecen o realizan sus actividades productivas, por su trabajo voluntario, colaborativo y solidario, lo podríamos denominar Operadores Comunitarios o Facilitadores en mediación laboral extrajudicial. Se los forma en esta técnica y su protagonismo es solo a un nivel mínimo de intervención para el abordaje del conflicto. Su trabajo se realiza en puntos de encuentro en casas comunales, asociaciones, cooperativas, consorcios de viviendas, etc. Los temas sobre los conflictos que ellos intervienen versan sobre: problemática de servicios públicos, deberes y derechos laborales, mediación laboral extrajudicial, etc. Estos ciudadanos son los que receptan por su pertenencia a la realidad conflictiva y derivan los casos, cuando es posible que los mismos sean objeto de mediación laboral extrajudicial, a los profesionales mediadores que trabajan en los Centros Públicos de Mediación y a los Centros Privados de Mediación, mediante convenios respectivos con los mismos.

A la Corte Superior de Justicia hacerle constar para la instrumentación de lo expuesto, con el Programa Organismo Jurídico de Orientación. Sus objetivos

deben ser concordantes con el lema de la propuesta. Este servicio se puede llevar a cabo en forma experimental, con la aprobación por parte de los beneficiarios, y que permita evaluar los efectos a corto y largo plazo. En la primera etapa llevar a cabo la resolución del conflicto laboral individual, para que a mediano y largo plazo, la población reeduce sus habilidades para resolver de la mejor forma sus diferencias. Con la ayuda de estos Operadores Comunitarios o Facilitadores, se pueden construir puentes entre las partes en conflicto generando la capacidad de consenso.

La posibilidad de capacitar a:

2. A los profesionales dependientes del Estado y/o contratados, para formarlos mediante los cursos básicos en Introducción, Entrenamiento y Pasantía, más la práctica y el examen final evaluatorio que determine la Ley de Mediación. Esto permitiría la capacitación de los recursos humanos con que cuenta el Estado y un beneficio para el agente, que se reflejará en su currículum y posibilidad profesional independiente, ya que la Ley de Mediación debe requerir como requisito ser Mediador calificado para actuar en el ámbito del Poder Judicial, la misma que debe ser gratuita.

La formación para los destinatarios en los puntos precedentes se debe diseñar y programar de manera que el Estado tenga un costo mínimo para su implementación.

La posibilidad la debe dar el Decreto Reglamentario de la Ley de Mediación, que en su articulado determine la obligación anual - de los Mediadores calificados que deseen ser formadores o capacitadores en Mediación Laboral Extrajudicial, de dictar conferencias, cursos, seminarios, talleres, sobre métodos alternativos, con un mínimo de dictado de sesenta horas (60) cátedra anuales.

Que la Entidad encargada invite a formar en mediación a particulares que deseen ser Operadores Comunitarios o a los profesionales dependientes del Estado. Aquellos pueden completar de esta manera su currículum para estar habilitados como tales y los ciudadanos que lo deseen. El estado debe formar a sus agentes profesionales como nuevos Mediadores. Con respecto a estos últimos, la importancia de su formación radica, que por pertenecer a distintas localidades ya sean rurales o urbanas, conozcan la problemática conflictiva del ciudadano que recurre a las dependencias en busca de solución a sus conflictos laborales.

3. Trabajo mancomunado con la Corte Superior de Justicia para que disponga se realicen capacitaciones para los Abogados como Mediadores Laborales Extrajudiciales. Al respecto, se propone dividir la provincia por Unidades Territoriales Judiciales (UTJ), tomando referencias geográficas, su correspondencia con las distintas circunscripciones judiciales, recorrido de transporte, cantidad de Abogados por Ubicaciones cantonales, mas o menos como están estructurados los supervisores de educación para atender a las distintas escuelas que componen la provincia; para que en sus instalaciones, sean donde se realicen las jornadas de capacitación y de experimentación. En un esfuerzo conjunto profesional y económico entre el Poder Judicial, el Ministerio de Justicia, las Municipalidades de cada cantón, se forma a los Mediadores laborales extrajudiciales en las técnicas correspondientes de Mediación. En nuestra Provincia, por la extensión de su territorio, en los lugares más alejados, siempre debe estar la figura del Mediador, a quien el ciudadano recurra con frecuencia con su problemática. Dado en la mayoría de los casos su imposibilidad de acceder por estos conflictos menores a la Justicia Ordinaria, la Ley de Mediación, con su buen criterio, debe facultar, previa su preparación, para que en sus respectivas jurisdicciones puedan realizar mediaciones laborales extrajudiciales.

TERCERO:

CELEBRAR CONVENIOS INTERMINISTERIALES:

Entre el Ministerio de Justicia y: Obras Públicas, Salud Pública, Educación, etc. que tengan por finalidad, la aplicación en Mediaciones laborales extrajudiciales y actúen en calidad de expertos, situación que debe estar contemplada en la Ley de Mediación. Los mediadores deberán asesorar gratuitamente a los participantes de estos gremios en temas de su incumbencia, colaborando con sus informes a la resolución del conflicto planteado entre las partes. Estos informes deberán ser elaborados gratuitamente, porque el personal profesional que lo realiza trabaja para el Estado y percibe remuneración u honorarios mensualmente.

CUARTO:

COORDINAR:

El Poder Ejecutivo debe establecer acuerdos a la Ley y a su Decreto Reglamentario, la posibilidad de diseñar y desarrollar su propia Red de Contención de los conflictos laborales extrajudiciales que se producen en el seno de la sociedad, siempre que las partes por el principio de la voluntariedad en Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos lo requieran.

Para diseñarlo se debe:

Trazar imaginariamente una línea horizontal, cuyos puntos de contacto son las atribuciones y competencias de cada Unidad de Organización de la Administración Pública Provincial, que específicamente estén relacionadas con conflictos individuales y/o colectivos entre particulares. También entre el Estado y sus co-contratantes.

Así podríamos observar a modo de ejemplo:

MINISTERIO DE GOBIERNO: Que tenga a su cargo la Secretaría de Seguridad y Lucha contra la Droga; Dirección del Consejo de Seguridad Ciudadana; Secretaría de Derechos Humanos; Dirección de Lucha contra la Discriminación; Dirección de Asistencia a la Víctima.

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN: Consumidores y Comercio Interior con las Direcciones de: Defensa al Consumidor y Comercio Interior; Alimentos y Calidad Alimentaria; Secretaría de Minería; Secretaría de Trabajo; Dirección de Inspección del Trabajo; Dirección de Conciliación y Arbitraje.

MINISTERIO DE LA SOLIDARIDAD: Secretaría de Políticas Sociales y la Dirección General para el Desarrollo de la Sociedad Civil; Dirección de Promoción Comunitaria; Dirección de Hábitat Social; Dirección General de Familia y Grupos Vulnerables; Dirección del Niño y el Adolescente; Dirección de Promoción de la Familia; Dirección de Personas con Discapacidad.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Subsecretarías de Educación y sus dependencias: a) Direcciones provinciales de Educación general básica; b) Dirección de Educación Media y Superior; c) Dirección de Institutos Privados de Enseñanza; d) Dirección de Regímenes Especiales; e) Dirección de Desarrollo de Políticas Educativas.

MINISTERIO DE SALUD: Secretaría de Salud: a) Dirección General de Atención a la Salud; b) Dirección de Acción Social en Salud; c) Dirección de Programación y Fiscalización Sanitaria.

MINISTERIO DE JUSTICIA: Secretaría para la Reforma Judicial y Carcelaria: a) Dirección de Métodos Alternativos para la Resolución de Conflictos. Secretaría de Asuntos Registrales: a) Dirección de Cooperativas y Mutualistas.

MINISTERIO DE FINANZAS: Dirección General de Catastro.

Entre otros ministerios...

La capacitación sobre Mediación para Directores y profesionales dependientes, que trabajen en las Unidades de Organización, cuyos objetivos y atribuciones estén relacionados directa o indirectamente con la conflictividad laboral extrajudicial, debe tender a que el ciudadano al acudir al Estado, por preferirlo a la Administración de Justicia, éste puede brindar el servicio, que no sólo está en el modo de atención, sino en su encuadre administrativo, asesoramiento y posible resolución efectiva del conflicto planteado. Esta tarea debe ser coordinada institucionalmente y resuelta interdisciplinariamente entre los responsables de las Unidades de Organización, mancomunada y solidariamente, y es lo que se debe entender como una RED DE CONTENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL EXTRAJUDICIAL DESDE EL ESTADO.

QUINTO:

DESCENTRALIZAR:

Este esquema propuesto para la Administración Provincial, debería descentralizarse territorialmente.

Para ello se propone formalizar convenios con:

- a) Municipios y Comunas, que deben estar previstos en la Ley de Mediación.

- b) Entidades Intermedias debidamente legalizadas, ej.: Cooperativas de trabajo, vivienda, etc.
- c) Colegios Profesionales de toda la Provincia, que tengan establecidos Centros de Mediación.
- d) Organizaciones Intermedias No Gubernamentales, debidamente reconocidas por la Dirección de Inspecciones Jurídicas.

En definitiva, toda Organización Intermedia de la sociedad, que percibe y recibe en su seno la problemática de la conflictividad social, constituyéndose necesariamente en el primer eslabón de su capacitación.

- **Su instrumentación:**

Previa celebración del convenio con el Ministerio de Justicia, la mencionada colaboraría con: infraestructura edilicia, personal dependiente, los gastos y costos de instrumentación del Programa de Asistencia Gratuita para personas de escasos recursos; así como, con la formulación y el desarrollo de los programas de mediación laboral extrajudicial, la fiscalización de las mediaciones, formación y capacitación de futuros Mediadores profesionales, u Operadores Comunitarios, o Facilitadores propuestos por las Organizaciones Intermedias, y demás atribuciones que la Ley le faculta.

Este proyecto de trabajo, pensado desde las estructuras del Estado, inyectaría el sistema de mediación como un programa sinérgico con las leyes que lo facultan, convirtiendo a los Mediadores en colaboradores sociales.

En la coexistencia y coordinación de la gratuidad del servicio de mediación, por parte del Estado, con el protagonismo de los Mediadores que necesitan mediaciones de

práctica, y por ello la realizan en forma gratuita, la colaboración de los Centros de Mediación, para la formación de profesionales dependientes del Estado, a cambio de su acreditación como capacitadores en su currículo y una correcta coordinación interdisciplinaria por parte de las Unidades Territoriales Judiciales que tendrían que ver con la conflictividad, radica la posibilidad de prevenir y contener en forma de red a la misma; sabiendo que la Administración de Justicia es la posibilidad cierta y última para el justiciable de resolución de sus conflictos.

FUNDAMENTO LEGAL:

Esta RED DE CONTENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL EXTRAJUDICIAL DESDE EL ESTADO compete a la Corte Suprema de Justicia, en lo inherente a la coordinación y control de su gestión, a las diferentes cortes de justicia, por el control de la legalidad administrativa, y el control interno y preventivo de los actos administrativos.

SEXTO:

MODIFICACIÓN PARCIAL DE LA LEY DE MEDIACIÓN Y SU DOCUMENTO REGLAMENTARIO:

La modificación parcial de la actual Ley de Mediación, debe ser efectuada para:

- a) La formación en Métodos Alternos a Dirigentes Comunitarios en sus relaciones con la sociedad, para que los mismos estén capacitados específicamente en el abordaje de conflictos DE Mediación Laboral Extrajudicial.
- b) EN ESTE PUNTO LA LEY CONTEMPLA EN FORMA AMPLIA LOS CONFLICTOS, ENTRE ELLOS LOS LABORALES, Y EN LA CONSTITUCIÓN TAMBIEN SE DICE DE LOS METODOS ALTERNOS.

c) La creación de los Arts. pertinentes, para una mejor prestación inmediata del servicio en la actualidad, que se refieren a: Creación de las UTJ, Funciones de los integrantes de las UTJ, procedimiento de la mediación Laboral extrajudicial, actuación de los Abogados, etc.

d) Lo expresado en este punto sexto, debe ser trabajado y fundamentalmente consensuado sin ningún tipo de fisuras en forma asociativa, interdisciplinariamente con el PODER JUDICIAL.

Merece un tratamiento especial.

Tiene vital importancia en lo inmediato, que se introduzca en la Ley de Mediación La propuesta de Mediación Laboral Extrajudicial como Método Alternativo de Resolución de Conflictos y su inclusión en el sistema desde EL ESTADO, concordado y esquematizado de acuerdo a esta propuesta de trabajo.

Lo señalado sería posible, con las modificaciones que se proponen a la Ley de Mediación como autoridad de aplicación; la misma que permite por la conceptualización de su texto, la posibilidad de un trabajo amplio; es todo un desafío al desarrollo, a la promoción, instalación y difusión de los métodos alternos.

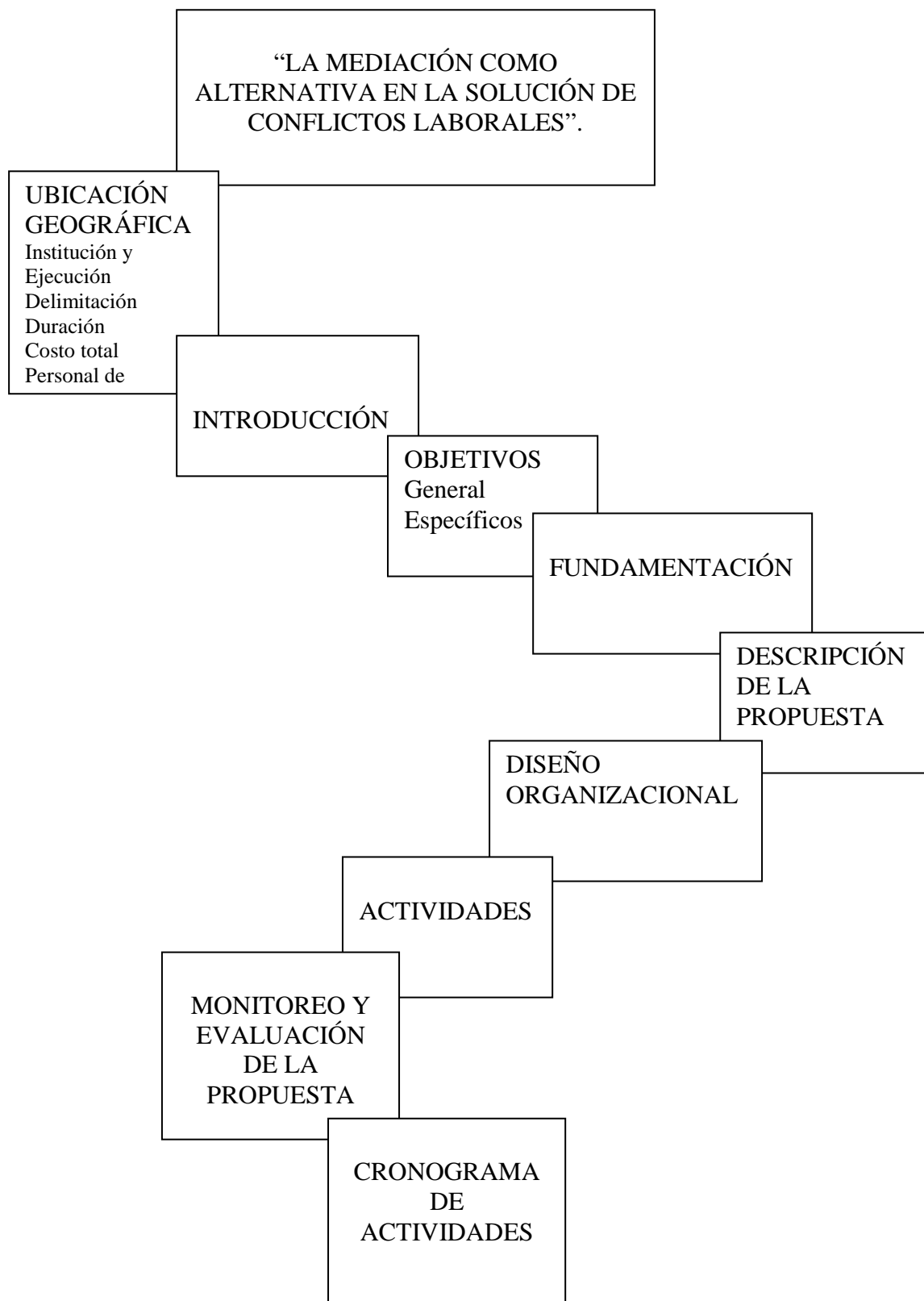
La globalización y desarrollo económico internacional y especialmente regional, determinan nuevas relaciones laborales entre partes, marcan nuevas hipótesis de conflicto, estas situaciones no resueltas, por presentarse en situaciones diversas, con aplicaciones judiciales distintas y dispares autoridades de aplicación, y la desconfianza por ser un proceso complejo, éstas confían y se someten a los mecanismos tradicionales, generalmente morosos establecidos en el seno del Poder Judicial.

Brindar desde el Estado un servicio alternativo de resolución de conflictos, es necesario, si el mismo es integrado con el resto de los métodos alternos.

Para ello debe tenerse en cuenta el estudio y tratamiento de:

La ley de Mediación y Arbitraje y sus articulados, referido al procedimiento mediatorio.

1.9.- Diseño Organizacional de la propuesta



1.10.-Actividades

- ◀ Reuniones periódicas con los habitantes de los Cantones, parroquias y comunidades, que permitan obtener información diagnóstica de la situación del contexto

- ◀ Realizar capacitaciones en proyectos sobre mediación, que permitan acrecentar el nivel de conocimientos de manera general a toda la población.

- ◀ Realizar evaluaciones periódicas sobre el proceso de capacitación que permita determinar el grado de interés que muestran los habitantes por capacitarse y mejorar sus condiciones de vida.

- ◀ Interrelacionar actividades con las entidades Gubernamentales y No gubernamentales, para que sigan apoyando los esfuerzos que se realizan a través de proyectos.

1.11.-Monitoreo y Evaluación

La evaluación es fundamental porque permite recolectar información sobre conocimientos de cada uno de los participantes que intervienen en la capacitación y así registrar datos que servirán para dar cumplimiento a los objetivos planteados.

CRONOGRAMA DE TRABAJO PARA LA PROPUESTA.-

TIEMPO ACTIV.	1er MES	2do MES	3er MES	4to MES	5to MES	6to MES
	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Presentación de la propuesta a las ONG Nacionales e Internacionales, Defensoría del pueblo y Coordinadores de los Derechos Humanos.	X X					
Estudio y aprobación del financiamiento de la propuesta por parte de las entidades correspondientes	X X	X X				
Inicio y ejecución del primer seminario de capacitación sobre la mediación a los habitantes de la provincia de Manabí		X X	X X			
Desarrollo del segundo seminario de capacitación sobre la mediación a los habitantes de las Parroquias y comunidades de la Provincia de Manabí			X X	X X		
Tabulación y Evaluación de las actividades realizadas en los seminarios				X X		
Realización de informes, reestructuración de actividades, recomendaciones y sugerencias					X X	XX

2.1.-MARCO ADMINISTRATIVO.

2.1.1.- RECURSOS

2.2.1. Talentos Humanos.

Maestrante

Director de tesis

Abogados de los juzgados

Trabajadores activos y pasivos en calidad de perjudicados

Directivos del Ministerio de Obras Públicas

2.2.3.- Recursos Materiales

- Cuestionarios de encuestas y guías de entrevistas
- libretas de campo.
- Señaladores
- Tiza líquida
- Hojas bond
- Computadora
- Materiales de oficina

2.2.4. Presupuesto y financiamiento

El trabajo esta valorado en \$ 1.300 (Mil trescientos dólares) asumidos por la responsable de la tesis.

3.1.- Presupuesto.

Realización del proyecto en documento	180,00
Especies valoradas	80,00
Copias	<u>60,00</u>
Sub total	320,00
Textos y bibliografías de apoyo para la tesis	160,00
Materiales	90,00
Trabajos de computación	260,00
Copias	70,00
Movilización	90,00
Empastada	160,00
Derechos de sustentación e incorporación	80,00
Otros del proceso Académico y administrativo	<u>70,00</u>
	980,00
Total	1300,00

3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	TIEMPO																							
	1er MES		2do MES				3er MES				4to MES				5to MES				6to MES					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
▪ Presentación del proyecto de investigación	X	X																						
▪ Recopilación de bibliografías			X	X	X																			
▪ Desarrollo de la investigación					X	X	X	X	X	X														
▪ Aplicación de técnicas e instrumentos											X	X	X											
▪ Procesamiento de datos									X	X	X	X	X	X										
▪ Análisis de datos														X	X									
▪ Elaboración de informe preliminar																X	X							
▪ Entrega al director de tesis																	X	X	X					
▪ Realización del informe final																				X	X	X		
▪ Asesoramiento del director de tesis			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

1

BIBLIOGRAFIA

- Alfredo Moltoya Melgar Derecho del Trabajo Edición Madrid 1991
- Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico. Editorial Eliastas. 2001
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores. WWW. Cedocut.org
- Constitución Política 1998 R.O. 1:11. Agosto de 1998
- Constitución Política 2008 R.O. 20 de Octubre del 2008-11-11
Convenio C87. Art. 2
- Convenio con la OIT aprobados por Ecuador
- Código de Trabajo 2005-017. R.O.S-167 del 16 de Diciembre del 2005,
Corporación de Estudios y Publicaciones
- Chilicano Humberto de la Rosa. EL Derecho al trabajo. Caracas Venezuela. 2001.
- Fleiner Thomás. Derechos Humanos. Editorial Temis S.A. Santa fe de Bogotá
- Ley para la Transformación Económica del Ecuador . Ref. 34 del 13 de
Marzo del 200.
- Jorge A. Montero Maldonado Dr.. El Derecho Laboral Ecuatoriano Editorial
Universitaria
- Julio C. Trujillo V. Derecho del Trabajo, Ediciones de la Pontificia Universidad
Central del Ecuador
- Jorge Vásquez López, Derecho Laboral Ecuatoriana, Derecho individual ,Editora
Jurídica Cevallos
- Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo Mexicano, México 1943
- Nelly Chávez de Barrera Dra. Derecho Laboral Aplicado

ANEXOS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

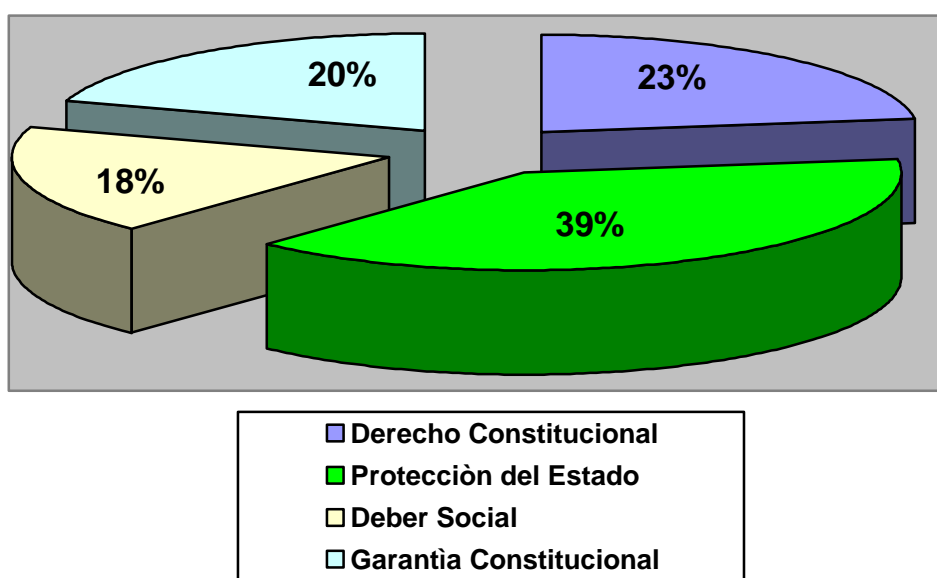
ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.

CUADRO Y GRÁFICO No 1

¿El Derecho al trabajo como consta en el artículo 35 de la Constitución es?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	DERECHO CONSTITUCIONAL	57	22,80
B	PROTECCIÒN DEL ESTADO	98	39,20
C	DEBER SOCIAL	45	18
D	GARANTÌA CONSTITUCIONAL	50	20
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 1

¿ El Derecho al trabajo como consta en el artículo 35 de la Constitución es?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre El Derecho al trabajo como consta en el artículo 35 de la Constitución es; 57 de ellos que corresponde al 22,80 %, seleccionó la alternativa Derecho Constitucional; 98 de ellos que representan al 39,20 %, respondieron la opción Protección del Estado; 45, o sea el 18 %, escogieron la alternativa Deber Social; y 50, que es el 20 %, indicaron que es Garantía Constitucional.

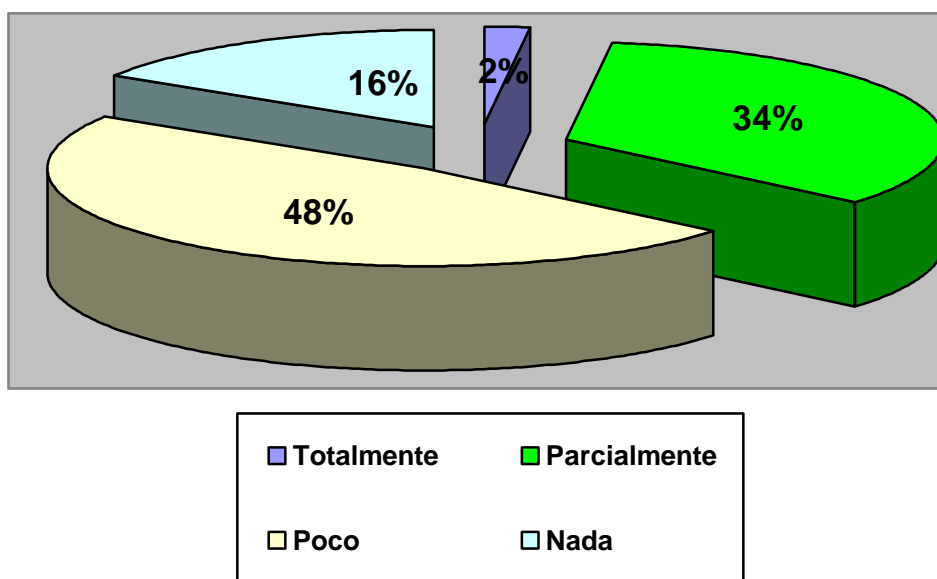
Con los resultados obtenidos podemos decir que están divididos los criterios entre los trabajadores; es decir que ellos opinan que los preceptos establecidos sobre el derecho al trabajo como consta en el artículo 35 de la Constitución es Derecho Constitucional, Protección del Estado, Deber Social y Garantía Constitucional.

CUADRO Y GRÁFICO No 2

¿La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?.

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	TOTALMENTE	5	2
B	PARCIALMENTE	85	34
C	POCO	120	48
D	NADA	40	16
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 2

¿La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?.

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo 5 de ellos que corresponde al 2 %, seleccionó la alternativa Totalmente; 85 de ellos que representan al 34 %, respondieron la opción Parcialmente; 120, o sea el 48 %, escogieron la alternativa Poco; y 40, que es el 16 %, indicaron que Nada.

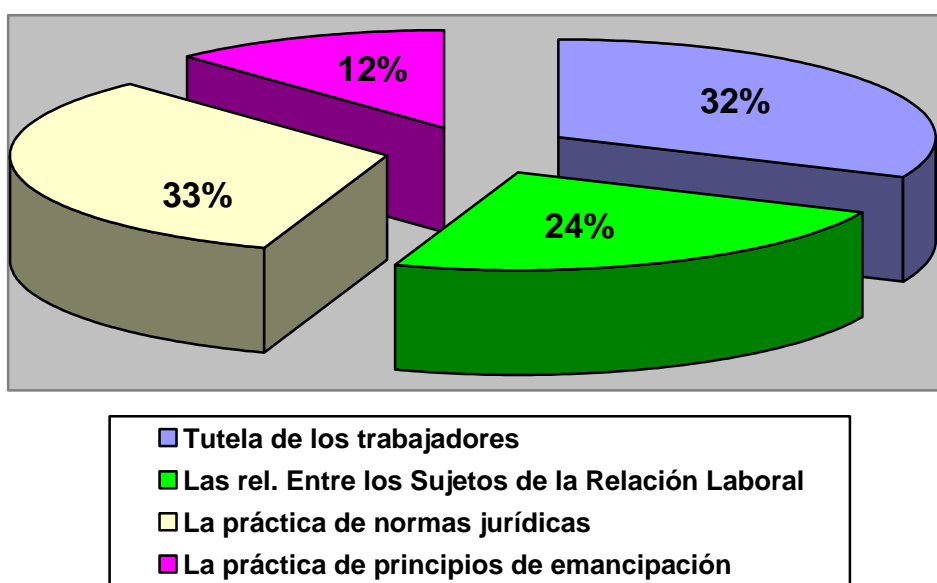
Con los resultados obtenidos podemos decir que para una gran mayoría de los Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple Poco y parcialmente en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo.

CUADRO Y GRÁFICO No 3

¿El Derecho al Trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	LA TUTELA DE LOS TRABAJADORES	79	31,6
B	LAS RELACIONES ENTRE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	59	23,6
C	LA PRÁCTICA DE NORMAS JURÍDICAS	82	32,8
D	LA PRÁCTICA DE PRINCIPIOS DE EMANCIPACIÓN	30	12
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 3

¿El Derecho al Trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre si el Derecho al Trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad; 79 de ellos que corresponde al 31,6 % selecciono la alternativa (a) La tutela de los trabajadores; 59 de ellos que representan el 23,6 % respondieron la opción (b) Las relaciones entre los sujetos de la relación laboral; 82, o sea el 32,8 % escogieron la alternativa (c) La práctica de normas jurídicas; y 30 que representa el 12 % indicaron a través de la alternativa (d) La práctica de principios de emancipación.

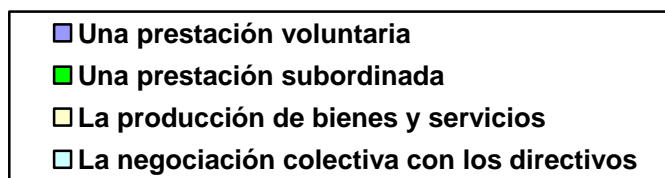
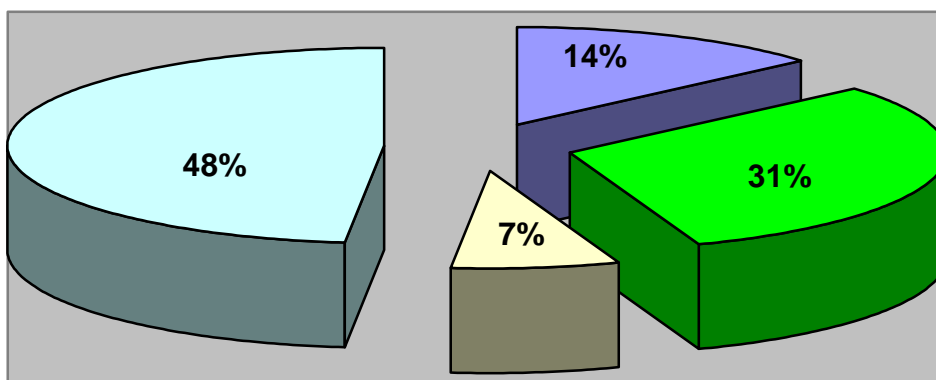
Con los resultados obtenidos podemos decir que los criterios de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí se encuentran compartidos entre las tres primeras alternativas; es decir que para ellos el derecho al trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores, las relaciones entre sujetos de la relación laboral y la práctica de normas jurídicas.

CUADRO Y GRÁFICO No 4

¿El Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, ha originado?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	UNA PRESTACIÓN VOLUNTARIA	34	13,6
B	UNA PRESTACIÓN SUBORDINADA	77	30,8
C	LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	18	7,2
D	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LOS DIRECTIVOS	121	48,4
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 4

¿El Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, ha originado?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre si el Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, ha originado; 34 de ellos que corresponde al 13,6 % selecciono la alternativa (a) Una prestación voluntaria; 77 de ellos que representa al 30,8 % respondieron la opción (b) Una prestación subordinada; 18, o sea el 7,2 % escogieron la alternativa (c) La producción de bienes y servicios; y 121, que representa el 48,4 % indicaron que es la negociación colectiva con los directivos.

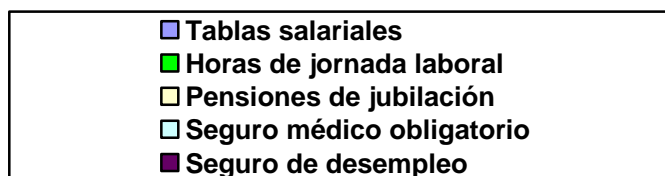
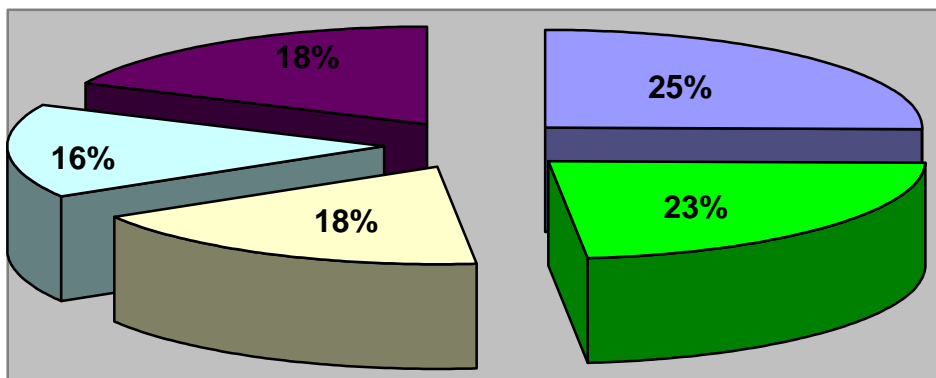
Con los resultados obtenidos podemos decir que los criterios de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí están profundizados en su mayoría, en que el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado ha originado la negociación colectiva con los directivos.

CUADRO Y GRÁFICO No 5

¿Las normativas establecidas por la constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo considera?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	TABLAS SALARIALES	63	25,2
B	HORAS DE JORNADA LABORAL	58	23,2
C	PENSIONES DE JUBILACIÓN	45	18
D	SEGURO MÉDICO OBLIGATORIO	39	15,6
E	SEGURO DE DESEMPLEO	45	18
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 5

¿Las normativas establecidas por la constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo considera?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre si Las normativas establecidas por la constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo considera; 63 de ellos que corresponde al 25,2 % Selecciono la alternativa Tablas salariales; 58 de ellos que representa el 23,2 % respondieron la opción Horas de jornada laboral; 45, o sea el 18 % escogieron la alternativa Pensiones de jubilación; 39 de ellos que representa el 15,6 % escogieron la alternativa Seguro médico obligatorio; y 45, que es el 18 % indicaron la alternativa, Seguro de desempleo.

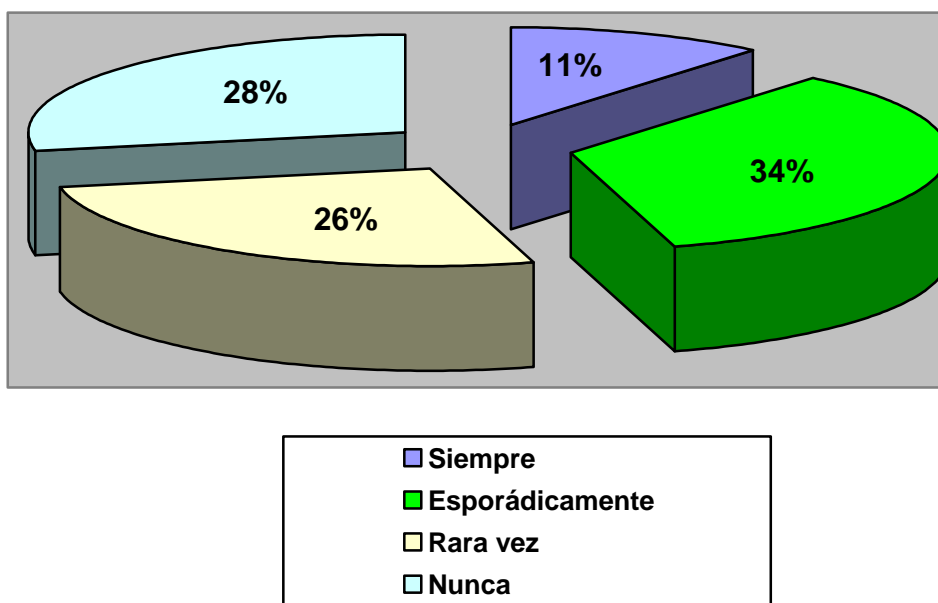
Con los resultados obtenidos se puede deducir que los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí consideran que las normativas establecidas por la Constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo considera, las tablas salariales, horas de jornada laboral, pensiones de jubilación, seguro médico obligatorio y seguro de desempleo.

CUADRO Y GRÁFICO No 6

¿A nombre de los derechos o de protección al trabajo se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	SIEMPRE	28	11,2
B	ESPORÁDICAMENTE	86	34,4
C	RARA VEZ	66	26,4
D	NUNCA	70	28
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 6

¿A nombre de los derechos o de protección al trabajo se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre A nombre de los derechos o de protección al trabajo se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral; 28 de ellos que corresponde al 11,2 % selecciono la alternativa (a) Siempre; 86 de ellos que representa el 34,4 % respondieron la opción (b) Esporádicamente; 66, o sea el 26,4 % escogieron la alternativa (c) Rara vez; y 70 de ellos que representan el 28 % opinaron que nunca.

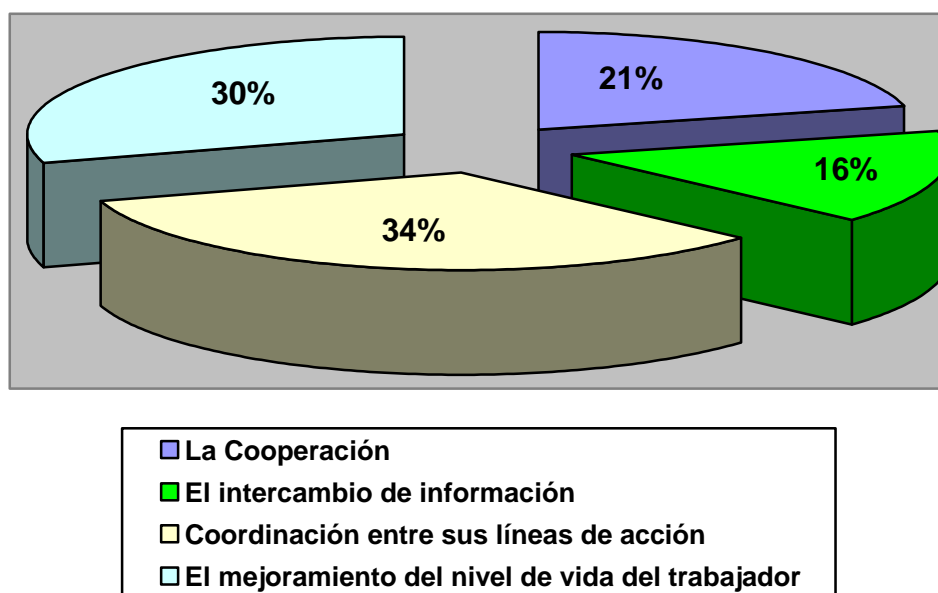
Con los resultados obtenidos podemos decir que los criterios están divididos entre las alternativas b, c y d; es decir que para los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas esporádicamente, rara vez y nunca se han canalizado propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral a nombre de los derechos o de protección al trabajo.

CUADRO Y GRÁFICO No 7

¿El poder que se manifiesta a través de esta palabra, La Protección del Derecho al Trabajo, fomenta?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	LA COOPERACIÓN	53	21,2
B	EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	39	15,6
C	COORDINACIÓN ENTRE SUS LÍNEAS DE ACCIÓN	84	33,6
D	EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA DEL TRABAJADOR	74	29,6
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 7

¿El poder que se manifiesta a través de esta palabra, La Protección del Derecho al Trabajo, fomenta?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre El poder que se manifiesta a través de esta palabra, La Protección del Derecho al Trabajo, fomenta; 53 de ellos que corresponde al 21,2 % selecciono la alternativa La cooperación; 39 de ellos que representan al 15,6 % respondieron la opción El intercambio de información; 84, o sea el 33,6 % escogieron la alternativa Coordinación entre sus líneas de acción; y 74 que representan el 29,6 % opinaron que el mejoramiento del nivel de vida del trabajador.

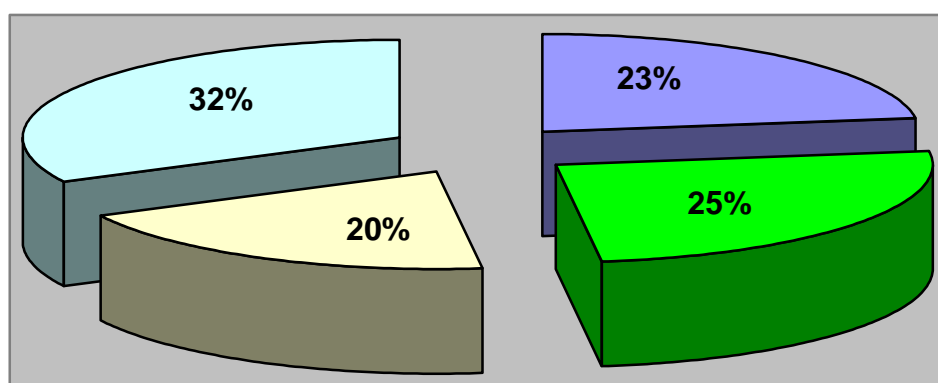
Con los resultados obtenidos podemos decir que las opiniones de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí, están divididos en tres tendencias que son: que el poder que se manifiesta a través de esta palabra, la protección del derecho al trabajo, fomenta la cooperación, coordinación entre sus líneas de acción y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador.

CUADRO Y GRÁFICO No 8

¿En la Constitución de la Republica, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto de velar por?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	LOS INTERESES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR	57	22,8
B	INTERESES SOCIALES DEL TRABAJADOR	63	25,2
C	INTERESES POLÍTICOS DEL TRABAJADOR	49	19,6
D	SE CONSOLIDEN CONDICIONES DE IGUALDAD DEL TRABAJADOR	81	32,4
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



■	Los intereses económicos del trabajador
■	Intereses sociales del trabajador
■	Intereses políticos del trabajador
■	Se consoliden condiciones de igualdad del trabajador

FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 8

¿En la Constitución de la Republica, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto de velar por?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre En la Constitución de la Republica, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto de velar por; 57 de ellos que corresponde al 22,8 % selecciono la alternativa (a) Los intereses económicos del trabajador; 63 de ellos que representan el 25,2 % respondieron a la opción (b) Intereses sociales del trabajador; 49, o sea el 19,6 % escogieron la alternativa (c) Intereses políticos del trabajador; y 81 de ellos que representan el 32,4 % opinaron a través de la alternativa (d) se consoliden las condiciones de igualdad del trabajador.

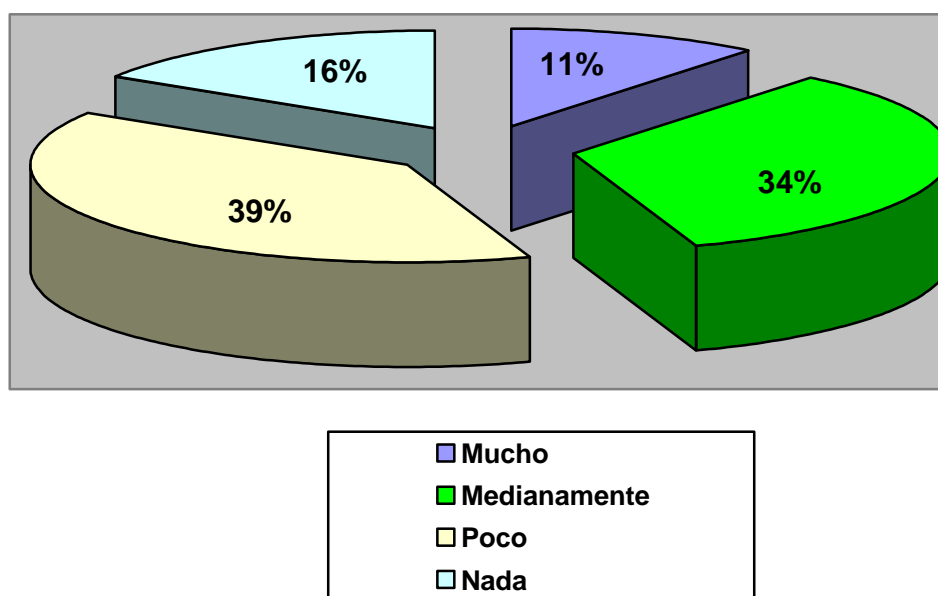
Con los resultados obtenidos podemos decir que en la Constitución de la República, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto según los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí de velar por los intereses económicos, sociales, políticos y de igualdad del trabajador.

CUADRO Y GRÁFICO No 9

¿Tiene incidencia positiva la protección del derecho al Trabajo establecida en la constitución política del Estado sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?

ITEMS	ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	
		F	%
A	MUCHO	27	10,8
B	MEDIANAMENTE	85	34
C	POCO	98	39,2
D	NADA	40	16
	TOTAL	250	100%

Representación Gráfica Porcentual



FUENTE: Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí

ELABORACIÓN: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Y GRÁFICO # 9

¿Tiene incidencia positiva la protección del derecho al Trabajo establecida en la constitución política del Estado sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?

Al Preguntar a los 250 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de la Zona II Manabí sobre si Tiene incidencia positiva la protección del derecho al Trabajo establecida en la constitución política del Estado sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo; 27 de ellos que corresponde al 10,8 % seleccionaron la alternativa (a) Mucho; 85 de ellos que representan al 34 % respondieron la opción (b) Medianamente; 98, o sea el 39,2 %, escogieron la alternativa (c) Poco; y 40 de ellos que es el 16 % indicaron la alternativa (d) Nada.

Con los resultados obtenidos podemos decir que para los Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí La protección del derecho al trabajo establecida en la constitución política del Estado sobre el desempeño laboral de los trabajadores tiene medianamente, poco y nada de incidencia.

ENTREVISTA APLICADA A LOS PROFESIONALES ABOGADOS DE LOS JUZGADOS DEL CANTÓN PORTOVIEJO.-

Nombre:

1. ¿Se podría considerar al Derecho al trabajo como una estrategia de apoyo para el trabajador en el caso del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí?

Específicamente el trabajador concurre a estos grupos organizados del Derecho al trabajo para apoyarse y para que no se le violen o violenten sus derechos

2. ¿Los Trabajadores del Ministerio de Obras públicas Zona II Manabí se sienten desprotegidos en sus derechos, cuáles son los motivos principales?

Los principales que cuando se le violan sus Derechos como trabajadores a veces no concurren a las oficinas correspondientes y en otras a veces se dejan coimar de los que han hecho el perjuicio

3. ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para brindar apoyo a los trabajadores de este Ministerio?

Tenemos que organizarnos para hacer seminarios y así orientar a la ciudadanía y enseñarles cuales son sus derechos

4. Existe una reglamentación general para la entidad que especifique los deberes y derechos de los trabajadores?

Los estamentos del Estado siempre están constantemente violando los derechos de los trabajadores y este ministerio por lo consiguiente

5. Cuando los trabajadores se ven privados de sus derechos, expresan que se violan estos ¿Cuáles serían ?

Las atribuciones de la fuerza pública están constantemente en todo el pueblo ecuatoriano.

6. Los representantes de el Ministerio de Obras Públicas están capacitados para desempeñar imparcialmente su papel de mediador en un conflicto donde se tenga que hacer uso de los derechos laborales?

Existe en las dependencias del Ministerio las oficinas de los Recursos Humanos que se relacionan con los Derechos laborales

7. ¿Existe confianza de parte de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí hacia la aplicación del derecho al trabajo cómo debe ser?

Los trabajadores siempre deben agruparse para defender sus derechos

8. ¿Es verdad que se aplican los lineamientos sobre el derecho al trabajo a conveniencia del interesado?

Se analizan los expedientes y se ve claramente la parte afectada para poder demandar a organismos del Derecho al trabajo, tanto provincial o nacional.

9. ¿Cuándo cree Ud. que se violan los derechos laborales?

Cuando hay inobservancia a los preceptos que rigen en los contratos individuales o colectivos, se violan los derechos laborales

10. ¿Qué sería necesario cambiar o tomar en cuenta para que el derecho al trabajo sirva como una herramienta que protege los derechos del trabajador?

Los trabajadores tienen sus derechos que están consagrados en la constitución política del Estado.

COMITÉ ECUATORIANO DE DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

Nombre: Wilson Vélez Bazurto.

1. ¿Se podría considerar al Derecho al trabajo como una estrategia de apoyo para el trabajador en el caso del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí?

Que tenga sustento legal para denunciar ante cualquier tribunal abuso alguno contra los trabajadores

2. ¿Los Trabajadores del Ministerio de Obras públicas Zona II Manabí se sienten desprotegidos en sus derechos, cuáles son los motivos principales?

Concienciar a los trabajadores a que conozcan sus derechos y deberes y hacer de ellos divulgación en la sociedad

3. ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para brindar apoyo a los trabajadores de este Ministerio?

Precautelar los derechos del trabajador y crear en esta entidad una oficina de Derechos laborales que promuevan planes programas de difusión en materia de Derecho al trabajo

4. Existe una reglamentación general para la entidad que especifique los deberes y derechos de los trabajadores?

La reglamentación indica el deber y el derecho a cumplir y ser cumplido en mutuo acuerdo en la sociedad, como demostración de esto es que las cosas marchan bien.

5. Cuándo los trabajadores se ven privados de sus derechos, expresan que se violan estos ¿Cuáles serían?

Como orden de las cosas uno quebranta ese orden, entonces infringe la ley la privación del derecho al trabajo está encuadrada a la violación de la ley cuando los trabajadores se ven privados de sus derechos es ilegal y hay violación de Derechos laborales

6. Los representantes de el Ministerio de Obras Públicas están capacitados para desempeñar imparcialmente su papel de mediador en un conflicto donde se tenga que hacer uso de los derechos laborales?

No puede haber imparcialidad, ni ser perjudicial a las partes, se debe actuar en equidad armonizando las relaciones humanas en la parte del conflicto en materia de Derecho laboral

7. ¿Existe confianza de parte de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí hacia la aplicación del derecho al trabajo cómo debe ser?

Porque no existe total confianza, porque ha fallado históricamente la aplicación de la justicia ordinaria en contra de los Derechos laborales

8. ¿Es verdad que se aplican los lineamientos sobre el derecho al trabajo a conveniencia del interesado?

Cuando no hay seguimiento hacia un caso que amerite sanción el interesado podía lograr provecho hacia sus intereses y perjudicar a quien defiende los Derechos Laborales

9. ¿Cuándo cree Ud. que se violan los derechos laborales?

Cuando hay intención de someter, degradar o en el trabajo existe un ambiente hostil dañino e irresponsable de parte del empleador

10. ¿Qué sería necesario cambiar o tomar en cuenta para que el derecho al trabajo sirva como una herramienta que protege los derechos del trabajador?

Que las instituciones que administren la justicia, sepan que hay entes que defienden los derechos laborales y cuyos miembros que la integran son hombres probos ante cualquier tribunal que defiende el derecho al trabajo.

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MANABÍ, FILIAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ECUADOR

Nombre: Leovigildo Saavedra Gálvez

1. ¿Se podría considerar al Derecho al trabajo como una estrategia de apoyo para el trabajador en el caso del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí?

Si, por cuanto el más alto deber del estado ecuatoriano es defender y garantizar la vigencia de los derechos de todos los trabajadores

2. ¿Los Trabajadores del Ministerio de Obras públicas Zona II Manabí se sienten desprotegidos en sus derechos, cuáles son los motivos principales?

Si, por cuanto desconocen sus derechos y obligaciones y por ende son victimas del abuso patronal y de otros estamentos del estado

3. ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para brindar apoyo a los trabajadores de este Ministerio?

Que se eduque a la población trabajadora, sobre sus derechos y obligaciones para con el Estado y la sociedad. Para esto que las universidades envíen a los estudiantes de los últimos años en derecho, a que orienten a los trabajadores sobre el derecho laboral

4. Existe una reglamentación general para la entidad que especifique los deberes y derechos de los trabajadores?

No existe, y si existiese nadie la cumple, por cuanto el maltrato en las instituciones públicas es permanente en contra del trabajador, estas son denuncias y quejas permanentes

5. Cuándo los trabajadores se ven privados de sus derechos, expresan que se violan estos ¿Cuáles serían?

Por cuanto muchas veces la aplicación de los deberes son arbitrarios por parte del patrono, es decir como lo manda la Constitución y la Ley

6. Los representantes de el Ministerio de Obras Públicas están capacitados para desempeñar imparcialmente su papel de mediador en un conflicto donde se tenga que hacer uso de los derechos laborales?

No; por cuanto el Estado es el mayor violador del Derecho al trabajo, a través de sus estamentos

7. ¿Existe confianza de parte de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí hacia la aplicación del derecho al trabajo cómo debe ser?

No; por cuanto la mayoría desconoce de su existencia, ya que estos organismos carecen de medios económicos para su correcta y amplia difusión

8. ¿Es verdad que se aplican los lineamientos sobre el derecho al trabajo a conveniencia del interesado?

No; por cuanto los organismos de derechos laborales, deben ser imparciales, defender únicamente las causas justas, con responsabilidad, sin olvidarse de que todos los trabajadores tenemos derechos, sin distingo de ninguna clase

9. ¿Cuándo cree Ud. que se violan los derechos laborales?

Los derechos laborales de un trabajador, se violan al momento de que uno de sus derechos que nace intrínsecos con sus funciones es violentado bajo cualquier modalidad, pretexto o justificación

10. ¿Qué sería necesario cambiar o tomar en cuenta para que el derecho al trabajo sirva como una herramienta que protege los derechos del trabajador?

Que los organismos de Derechos laborales, sean fortalecidos y respetados por el Estado y éstos a su vez cumplan con su misión con responsabilidad utilizando en su noble misión la ética y la moral como herramienta principal

**SECRETARÍA DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE DEFENSA DE LOS
DERECHOS HUMANOS EN MANABÍ, FILIAL DE LA COMISIÓN
NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ECUADOR.**

Nombre: Dra. Piedad Barcia Párraga

1. ¿Se podría considerar al Derecho al trabajo como una estrategia de apoyo para el trabajador en el caso del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí?

Si

2. ¿Los Trabajadores del Ministerio de Obras públicas Zona II Manabí se sienten desprotegidos en sus derechos, cuáles son los motivos principales?

Derecho a la igualdad, uso de los servicios públicos básicos de manera equitativa con todos los trabajadores

3. ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para brindar apoyo a los trabajadores de este Ministerio?

Sobre todo convergencia de personas de diversas poblaciones de la provincia
- Derechos iguales

4. Existe una reglamentación general para la entidad que especifique los deberes y derechos de los trabajadores?

Derechos civiles

Derechos políticos

Derecho al trabajo y laboral

5. Cuándo los trabajadores se ven privados de sus derechos, expresan que se violan estos ¿Cuáles serían?

No

6. Los representantes de el Ministerio de Obras Públicas están capacitados para desempeñar imparcialmente su papel de mediador en un conflicto donde se tenga que hacer uso de los derechos laborales?

No

7. ¿Existe confianza de parte de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Zona II Manabí hacia la aplicación del derecho al trabajo cómo debe ser?

No

8. ¿Es verdad que se aplican los lineamientos sobre el derecho al trabajo a conveniencia del interesado?

No

9. ¿Cuándo cree Ud. que se violan los derechos laborales?

Se aplica de manera irregular la norma legal

10. ¿Qué sería necesario cambiar o tomar en cuenta para que el derecho al trabajo sirva como una herramienta que protege los derechos del trabajador?

Valores morales éticos, educación, cultura

Análisis.-

En base a las respuestas obtenidas en las entrevistas a los profesionales abogados en la Ciudad de Portoviejo podemos resumir que se podría considerar a los Derechos laborales como una estrategia de apoyo para los trabajadores, por cuanto es deber del estado el defender y garantizar su vigencia, pero que de acuerdo a su aplicación los trabajadores se sienten desprotegidos en sus derechos, por lo tanto se solicita que se eduque a la población trabajadora para que adquiera conocimientos básicos para que no se sigan cometiendo acciones arbitrarias.

1. ¿El derecho Al trabajo como consta en el artículo 35 de la constitución, es?
 - a. Derecho Constitucional ()
 - b. Protección del Estado ()
 - c. Deber Social ()
 - d. Garantía Constitucional ()

2. ¿La protección del derecho al trabajo, como un derecho humano y garantía constitucional; cumple en el proceso laboral de la regional del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?.
 - a. Totalmente ()
 - b. Parcialmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

3. ¿El Derecho al Trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad?
 - a. La tutela de los trabajadores ()
 - b. Las relaciones entre los sujetos de la relación laboral ()
 - c. La práctica de normas jurídicas ()
 - d. La práctica de principios de emancipación ()

4. ¿El Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, ha originado?
 - a. una prestación voluntaria ()
 - b. una prestación subordinada ()
 - c. La producción de bienes y servicios ()
 - d. La negociación colectiva, con los Directivos ()

5. ¿las normativas establecidas por la constitución para establecer los acuerdos colectivos de trabajo considera?
 - a. Tablas salariales ()

- b. Horas de jornada laboral ()
 - c. Pensiones de jubilación ()
 - d. Seguro médico obligatorio ()
 - e. Seguro de desempleo ()
6. ¿A nombre de los derechos o de protección al trabajo se canalizan propuestas para el mejor desenvolvimiento laboral?
- a. Siempre ()
 - b. Esporádicamente ()
 - c. Rara vez ()
 - d. Nunca ()
7. ¿El poder que se manifiesta a través de esta palabra, La Protección del Derecho al Trabajo, fomenta?
- a. La cooperación ()
 - b. El intercambio de información ()
 - c. Coordinación entre sus líneas de acción ()
 - d. El mejoramiento del nivel de vida del trabajador ()
8. ¿En la Constitución de la Republica, el derecho laboral forma parte de los derechos humanos y nace con el precepto de velar por?
- a. Los intereses económicos del trabajador ()
 - b. Intereses sociales del trabajador ()
 - c. Intereses políticos del trabajador ()
 - d. Se consoliden condiciones de igualdad del trabajador ()
9. ¿Tiene incidencia positiva la protección del derecho al Trabajo establecida en la constitución política del Estado sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de Portoviejo?
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Nada ()

Una vez investigados todos los aspectos concernientes a la protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado, es necesario detallar a manera de ejemplo, un contrato colectivo celebrado entre el Ministerio de Obras Públicas y la Federación Ecuatoriana de Trabajadores de Obras Públicas

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y LA FEDERACIÓN ECUATORIANA DE TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS.

En la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los 4 días del mes de julio de 2005, ante el señor Director Regional del Trabajo de Quito y el Secretario de la Dirección Regional del Trabajo de Quito que Certifica, comparecen por una parte, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, representado legalmente por el señor Ministro de Obras Públicas y Comunicaciones, Ing. Derlis Palacios Guerrero, conforme se desprende del Nombramiento que se acompaña, y a quien en adelante se denominará como “el Ministerio”: y, por otra, la Federación Ecuatoriana de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales “FETOPF”, legalmente representada por sus dirigentes, los señores: Mario Delgado B., Presidente; Fabián González Moncayo, Vicepresidente; Carlos Reyes, Secretario de Actas y Comunicaciones; Guillermo Ortiz Pineda, Secretario de Organización y Estadística; Marcelo Cabrera Luna, Secretario de Conflictos de Trabajo; Daniel Saa M., Secretario de Prensa, Cultura y Deportes; Homero Meza B., Secretario de Legislación Social y Cooperativas; Alex González Vásquez, Secretario de Economía y Finanzas; y Martín Nazareno, Secretario de Sindicalismo, Relaciones

Interiores y Exteriores, conforme se desprende de los nombramientos que igualmente se acompañan y que en adelante se denominará como “la Federación”, con el objeto de suscribir el Décimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo, el que cuenta con los respectivos dictámenes de Ley, de conformidad con las declaraciones y estipulaciones que a continuación se expresa:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes contratantes declaran que el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra con la finalidad de normar las relaciones Obrero-Patronales, regidas por el Código del Trabajo y evitar desacuerdos que por la complejidad misma de la Institución se presentan, y además, **PARA PROCURAR EL MEJORAMIENTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES, CON LA SEGURIDAD DE QUE ÉSTOS ALCANCEN UN ADELANTO RESPECTO DE LOS BENEFICIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS**, siendo su obligación cumplir las funciones asignadas con eficiencia y responsabilidad y con apego a las disposiciones constantes en el Reglamento Interno de Trabajo del Personal a Jornal del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, y del Código del Trabajo.

TITULO PRELIMINAR

CLÁUSULA PRIMERA.- TRABAJADORES AMPARADOS

Este Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos los trabajadores organizados en los Sindicatos Provinciales y Cantonales de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales de: Azuay, Bolívar, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Esmeraldas, Chimborazo, Guayas, Imbabura, Loja, Los Ríos, Manabí, El Oro, Napo, Pichincha, Pastaza,

Tungurahua, Zamora, Morona Santiago, Quevedo y Santo Domingo de los Colorados, todos filiales de la Federación Ecuatoriana de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales “FETOPF”. La Federación en cumplimiento del Art. 246 del Código del Trabajo, declara que el número de sus afiliados es de 2.235, pero esta fijación de número de afiliación no supone obligación alguna del trabajador para seguir prestando sus servicios durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo está obligado a notificar al Ministerio con quince (15) días de anticipación su decisión de separarse del trabajo: para los mismos efectos del Art. 246 del Código del Trabajo, el Ministerio declara que el número de trabajadores es de 2605. Este Contrato Colectivo de Trabajo ampara igualmente a los trabajadores que en lo posterior se afilien a los respectivos Sindicatos filiales de la Federación.

CLÁUSULA SEGUNDA.- RECONOCIMIENTO

Para los efectos de este contrato colectivo de Trabajo, el Ministerio reconoce a la federación, como la única organización que representa legalmente a los trabajadores y en consecuencia, solo ella podrá tratar con el Ministerio cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación y reforma de este documento, de mutuo acuerdo, así como también en cualquier acción colectiva de trabajo. Este contrato no ampara a los empleados del Ministerio de Obras Públicas, a los trabajadores ocasionales, a prueba por 90 días, de naturaleza precaria o extraordinaria y por obras, conforme al código del trabajo. Se entenderá como empleados y, por lo tanto, no amparados por el presente contrato colectivo de trabajo, a las personas que desempeñan funciones administrativas y estén sujetas a nombramiento.

CAPITULO I

DE LOS REPRESENTANTES

CLÁUSULA TERCERA.- REPRESENTACIÓN

El Ministerio estará representado por el señor Ministro o quien lo sustituya legalmente, para todos los efectos derivados de este Contrato Colectivo de Trabajo y, la Federación por su Directiva.

CLÁUSULA CUARTA.- RELACIÓN OBRERO-PATRONAL

El señor Ministro recibirá una vez al mes o cuando el caso lo requiera, a la Directiva de la Federación, para exponer, tratar, discutir o resolver cuestiones o problemas derivados del presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como también, para intercambiar informaciones o puntos de vista en pro del mejor entendimiento Obrero-Patronal. La Directiva contará con el permiso correspondiente y presentará la petición por escrito al señor Ministro con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, la que contendrá los puntos a tratarse.

CLÁUSULA QUINTA.- SUJECIÓN AL CONTRATO

En igual forma los señores: Subsecretarios General, de Vialidad, de Concesiones y Regionales, Directores Técnicos de Área, Directores Provinciales, Coordinadores y Líderes, cuando el caso así lo amerite, recibirán en horas laborables a los Dirigentes de los Sindicatos Provinciales y Cantonales y/o Dirigentes de la FETOPF, para tratar sobre el cumplimiento de este Contrato, así como, resolver los problemas de los trabajadores.

CAPITULO II

VIGENCIA DEL CONTRATO

CLÁUSULA SEXTA.- VIGENCIA DEL CONTRATO

Las partes convienen que el presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá vigencia de dos (2) años, contados a partir del 11 de marzo de 2004. Para el caso de no suscribirse el Decimocuarto Contrato Colectivo de Trabajo dentro del plazo aquí previsto, continuará vigente el actual, más suscrito el nuevo Contrato, todos los beneficios y derechos alcanzados se retrotraerán al 11 de marzo del año 2006.

Todas las obligaciones económicas constantes en el presente Contrato, el Ministerio se obliga a pagarlos con efecto retroactivo desde el 11 de marzo del 2004, hasta la fecha en que se suscriba este instrumento legal y a partir de la misma, se aplicará obligatoriamente las condiciones económicas acordadas, previa la aprobación de las asignaciones presupuestarias correspondientes, por parte del Ministerio de Economía y Finanzas.

CAPÍTULO III

DE LA ESTABILIDAD

CLÁUSULA SÉPTIMA.- ESTABILIDAD

El Ministerio garantiza a los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo del Trabajo, la estabilidad en el trabajo y en los lugares habituales del mismo, por los próximos cuatro (4) años, CONTADOS A PARTIR DEL 11 DE MARZO DEL 2004. Durante la vigencia de la estabilidad, el Ministerio no podrá despedir ni desahuciar a los trabajadores amparados por el presente Contrato, pudiendo ejercitar los derechos establecidos en el Art. 172 del Código del Trabajo

vigente. Si el Ministerio de Obras Públicas violare la estabilidad convenida en este Contrato, pagará al o los trabajadores afectados, una indemnización equivalente al cien (100%) por ciento de la remuneración mensual unificada correspondientes, por todo el tiempo de la estabilidad pactada en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, a más de los beneficios previstos en los artículos 74, 185, 187, 188, del Código del Trabajo en razón de los años de servicio.

En virtud de los procesos de descentralización emprendidos por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, éste podrá transferir a los Organismos Seccionales al o a los trabajadores que libre y voluntariamente, y por escrito, expresen su consentimiento. Cuando el Ministerio presente solicitud de Visto Bueno en contra de uno o más trabajadores amparados por el presente Contrato, las partes convienen en que el señor Ministro o su delegado, notificará a los representantes de la Federación, y, se reunirán obligatoriamente, con el objeto de aclarar los motivos del Visto Bueno y procurar solucionarlo con el arreglo directo; debiendo obligatoriamente levantarse una Acta de esta reunión, cualquiera sea el resultado de la misma. Caso de no realizarse esta reunión, el pedido de Visto Bueno solicitado por el MOP no surtirá efecto, y si el caso amerita se suscribirá una Acta Transaccional, sin que esta reunión suspenda el trámite de Visto Bueno. Además el Ministerio no sacará al trabajador del rol de pagos, hasta que no se concluya el trámite del mismo.

En caso de no realizarse la reunión por inasistencia injustificada de los Dirigentes, pese a haber sido legalmente notificados con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación por lo menos, el Visto Bueno solicitado por la Institución tendrá plena validez legal.

CLÁUSULA OCTAVA.- LUGARES HABITUALES DE TRABAJO

Los lugares habituales de trabajo se consideran en la siguiente forma:

- a) Para el personal a jornal que cumple labores de mantenimiento vial y fiscalización, el espacio físico que corresponde a la jurisdicción de las Áreas que el Ministerio mantenía anteriormente, y donde permanentemente presta sus servicios el Trabajador.
- b) Para el personal de estudios, la Sede de la Subsecretaría o Dirección Provincial de Obras Públicas;
- c) Para el personal de Administración Central, de Talleres y Bodegas de Calderón, será la ciudad de Quito.

Cuando el personal de estudios, haya terminado el trabajo en proyectos a los que fue asignado, será reintegrado al Proceso en el que conste en el Distributivo de Salarios Unificados de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo correspondiente, indicando su nueva ubicación dentro de la respectiva Subsecretaría o Dirección Provincial de Obras Públicas.

CLÁUSULA NOVENA.- TRASLADO TEMPORAL

El traslado temporal de cualquiera de los trabajadores de los diferentes Procesos del Ministerio, de su respectivo lugar habitual de trabajo donde cumplen sus tareas específicas y permanentes, se dará en casos de emergencia y necesidad comprobada, para lo cual el responsable del direccionamiento del Proceso, deberá adjuntar a la orden de traslado, la Declaratoria de Emergencia o necesidad comprobada. Los trabajadores que sean movilizados por emergencia o necesidad

comprobada, tendrán derecho al pago de subsistencias o viáticos, de acuerdo a las Cláusula Décima y Décima Primera de este Contrato.

CAPÍTULO IV

DE LAS SUBSISTENCIAS Y VIATICOS

CLÁUSULA DÉCIMA.- DE LOS VIÁTICOS Y SUBSISTENCIAS

El Ministerio en los casos de traslado temporal contemplados en la Cláusula Novena, se obliga mediante este Contrato Colectivo de Trabajo a pagar a sus trabajadores, los viáticos y subsistencias de acuerdo con la Tabla y su Reglamento en vigencia, prevista para los servidores del Ministerio o a la tabla mejorada, que en lo posterior se apruebe. Los viáticos serán pagados al trabajador al momento que reciba la orden de desplazarse, caso contrario el trabajador no está obligado a trasladarse.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA.- DE LOS TRASLADOS

Tendrán derecho al pago de viáticos los trabajadores que por razones de servicio, reciban la orden de trasladarse de su lugar habitual de trabajo, previa disposición por escrito del Director del Proceso. Cuando el traslado temporal del trabajador deba prolongarse por un tiempo mayor de ocho (8) días, se requerirá expresamente de una orden escrita del respectivo Subsecretario o Director Provincial.

El trabajador tendrá derecho al pago de viáticos, cuando el tiempo de su traslado temporal sea superior a un (1) día. Cuando el traslado temporal sea mayor de treinta (30) días calendario, el trabajador tendrá derecho a permiso de cinco (5)

días laborables remunerados cada treinta (30) días con el fin de visitar a su familia.

CAPÍTULO V

DEL PAGO Y AUMENTO DE SALARIOS

CLÁUSULA DECIMO SEGUNDA.- PRINCIPIO LABORAL

Por principio, no se hace discriminación alguna para la determinación ni para el pago de remuneraciones. Se considera únicamente que a igual trabajo corresponde igual remuneración de conformidad con el Art. 79 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA.- AUMENTO DE SALARIOS

El Ministerio de Obras Públicas se compromete a mejorar la condición remunerativa de sus trabajadores, en VEINTE Y CINCO 00/100 DÓLARES (\$ 25,00) para el primer año y sobre el valor incrementado, VEINTE Y CINCO 00/100 DÓLARES (\$ 25,00) para el segundo año de vigencia del presente Contrato. Durante la vigencia de este Contrato, las partes libre y voluntariamente ACUERDAN LA NO-IMPUTABILIDAD SALARIAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES, cualquiera que sea el mecanismo que opere para los aumentos salariales.

CAPÍTULO VI

DE LOS SUBSIDIOS

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA.- VIGENCIA DE LOS SUBSIDIOS.

En caso de que la Tabla de Viáticos y Subsistencias fijados para los servidores del Ministerio de Obras Públicas sea disminuida, los trabajadores amparados en este Contrato, seguirán percibiendo las mismas cantidades por ese concepto.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA.- ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad del trabajador, por cualquier motivo que ocurriera, debidamente comprobada por los médicos del IESS, se concederá al trabajador licencia por el lapso que ellos determinen, con un máximo de ciento ochenta (180) días por enfermedad natural. En tal caso, el trabajador percibirá del Ministerio el cien por cien (100%) de su salario mensual unificado desde el primer día de su enfermedad, debiendo el Ministerio a su favor, recuperar del IESS, la diferencia que dicha Institución debe pagar al trabajador como Subsidio por Enfermedad.

En caso de enfermedad del trabajador con certificado médico del IESS, durante tres (3) días seguidos, este tendrá derecho a que el Ministerio le pague su salario unificado, la semana integral y más beneficios de este Contrato. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ministerio pagará al trabajador el cien por cien (100%) de su remuneración y más beneficios de este Contrato Colectivo de Trabajo durante todo el tiempo que demande su absoluta rehabilitación, y, en el caso que amerite atención médica en el exterior determinada por los médicos del IESS, el Ministerio se obliga a sufragar los gastos de viaje, estadía, medicinas, prótesis y curaciones. En ningún caso el Ministerio sacará al trabajador del Rol de Pagos.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA.- IMPOSIBILIDAD TEMPORAL

En caso de que el trabajador haya sido declarado por médicos del IESS en incapacidad temporal, proveniente de una enfermedad no profesional y alcanzase su rehabilitación para el trabajo, el Ministerio se obliga a reintegrarlo a su puesto de trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA.- BONIFICACIÓN Y SEGURO POR MUERTE NATURAL Y ACCIDENTAL

El Ministerio, una vez que concluya el plazo contractual de la Póliza de Vida y Accidentes Personales VG-130604, en vigencia con COOPSEGUROS DEL ECUADOR esto es al 1 de diciembre de 2005; se obliga a contratar una póliza de vida y accidentes personales a favor de todos y cada uno de los trabajadores amparados por este Contrato, por la suma **de TRES MIL QUINIENTOS 00/100 DÓLARES (\$ 3.500,00), CON DOBLE INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE ACCIDENTAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL**, por cualquiera de los dos casos que se produzca la muerte. Igualmente la póliza cubrirá **EL PAGO DE UN MIL 00/100 DÓLARES (\$ 1.000,00) para sufragar los gastos de sepelio.**

Así también, será parte de la cobertura de la Póliza el reconocimiento en caso de Accidente de Trabajo, debidamente comprobado, que ocasione la muerte del trabajador; se reconocerá a los herederos la suma de UN MIL 00/100 DÓLARES (\$ 1000,00) por cada año de servicio que el trabajador haya prestado a la institución. **EL TIEMPO A RECONOCER PARA ESTE PAGO SERÁ EL QUE EL TRABAJADOR HAYA PRESTADO EN EL MOP, CONFORME CERTIFICACIÓN OTORGADA POR EL IESS**, en ningún caso el valor de esta indemnización superará la suma de TREINTA MIL 00/100 DÓLARES (\$

30.000,00), ni será menor al valor que cubre la Póliza por concepto de Muerte Accidental.

CAPITULO VII

DE LAS APORTACIONES

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA.- APOORTE FUNCIONAMIENTO FETOPF

La Federación recibirá como aportación del Ministerio para financiar su funcionamiento, **LA SUMA DE UN MIL DOSCIENTOS (\$ 1.200,00) DÓLARES POR CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO**, este valor deberá pagarse hasta el mes de Septiembre de cada año.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA.- CÁNONES – ARRENDAMIENTO

En la forma como lo ha venido haciendo, el Ministerio se obliga a pagar directamente a los propietarios y/o arrendadores, el valor de los cánones mensuales de arrendamiento de los locales sindicales ocupados por los Sindicatos Provinciales y Cantonales de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales, filiales de FETOPF. Por este concepto el MOP asigna la cantidad de **DOS MIL QUINIENTOS (\$ 2.500) DÓLARES, POR CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO**. Igualmente el Ministerio y la FETOPF, suscribirán los Contratos de Comodato o préstamo de uso, a nombre de los respectivos Sindicatos Provinciales y Cantonales. Comodato que tendrá una duración de treinta (30) años, o hasta cuando se dictase una Ley que posibilite la adjudicación definitiva de dichos locales a los Sindicatos Provinciales y Cantonales filiales de FETOPF.

CAPITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y BECAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA.- VACACIONES ANUALES

El Ministerio se obliga a conceder las vacaciones anuales de sus trabajadores de acuerdo con lo estipulado en el Art. 69 del Código del Trabajo y con relación a los Arts. 71, 73 y 74 del mismo cuerpo legal. Se reconocerá el pago de las vacaciones no gozadas, únicamente en caso de cesación del trabajador. Para el cómputo de las vacaciones, tanto anuales como de las adicionales, se tomarán en cuenta sólo los días laborables.

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA.- PERMISO POR ACTIVIDADES SINDICALES

El Ministerio se obliga a conceder permiso, de conformidad al Código del Trabajo, y a través del funcionario inmediato, con remuneración completa, a los dirigentes de la FETOPF, a los Dirigentes de las Federaciones Nacionales, Provinciales y Cantonales y más organismos por ramas de trabajo filiales de la C.T.E., a los Dirigentes y Delegados de los Sindicatos Provinciales y Cantonales, para el cumplimiento de sus actividades sindicales, circunstancias que serán informadas por el funcionario responsable, a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio.

Igualmente el Ministerio concederá a los trabajadores afiliados a los Sindicatos Provinciales y Cantonales, el permiso correspondiente, en horas laborables y con remuneración íntegra, para que puedan realizar sus Asambleas Sindicales Ordinarias, de acuerdo a sus Estatutos y Reglamentos. Para el caso de las

Asambleas Sindicales Ordinarias, que se realizarán en el último día laborable de la semana, el permiso se solicitará por escrito al funcionario inmediato superior, con 72 horas de anticipación; y, para las Asambleas Extraordinarias que se realizarán cuando el caso lo amerite, en días laborables, en ambos casos tomando en consideración el número de socios y la distancia del sitio de trabajo. El Ministerio se obliga a suministrar el transporte respectivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA.- CAPACITACIÓN PROFESIONAL

El Ministerio y la FETOPF suscribirán con el SECAP o cualquier otro organismo competente en la materia, Convenios Tripartitos de Capacitación para el personal a jornal del MOP. Además concederá becas profesionales para fuera del País por un (1) año de duración en un número de dos (2) becas. Para este efecto el MOP y la FETOPF elaborarán el Reglamento de Selección de becarios, obligándose el MOP a pagar los gastos de traslado y estadía de él o los beneficiarios, para cuyo propósito el Ministerio procurará celebrar contratos con terceros; debiendo invertir el Ministerio para este propósito la cantidad de **CUATRO MIL QUINIENTOS (\$ 4.500,00) DÓLARES, EN CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO.**

Por otra parte, el becario que concluya sus estudios profesionales, se compromete a prestar sus servicios por un tiempo equivalente al doble de la licencia concedida para el uso de la beca.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA.- PERMISOS SINDICALES

El Ministerio concede permisos pagados con remuneración Íntegra y más beneficios de este Contrato Colectivo de Trabajo a un (1) trabajador de Obras

Públicas, afiliado a la FETOPF, que hubiese sido elegido miembro del Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (C.T.E.), durante el período que dure el ejercicio de su mandato. Terminado su período, el Trabajador regresará a su puesto de trabajo quedando así garantizada su estabilidad.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA.-

PERMISOS PARA ESTUDIOS SINDICALES

El Ministerio anualmente se obliga a conceder permiso para dos trabajadores, designados por la FETOPF, hasta por un año para cada uno, para realizar estudios sindicales dentro o fuera del País, con remuneración Íntegra y más beneficios de este Contrato. Los trabajadores al regresar de la beca, quedan garantizados en su estabilidad.

CLÁUSULA VIGÉSIMO QUINTA.- PERMISOS ADICIONALES

El Ministerio concede permisos pagados y más beneficios de este Contrato Colectivo de Trabajo a quien desempeñe las funciones de Presidente Ejecutivo de la Federación y a dos (2) Secretarios de la misma, con el objeto de que puedan cumplir con sus tareas de dirección sindical. Cumplido su mandato se reintegran a su lugar habitual de trabajo, quedando de esta forma garantizada su estabilidad.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEXTA.- FACILIDADES PARA DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE ELECCIÓN POPULAR

El Ministerio se compromete en caso de que un trabajador del MOP, integrante de la FETOPF, resultase electo a dignidades de elección popular, a darle las

facilidades para que pueda desempeñar su designación a cabalidad o a declararlo en Comisión de Servicios durante el período para el que fueron elegidos. Terminado su ejercicio, el/los trabajadores se reincorporarán a sus funciones, quedando así garantizada su estabilidad. La FETOPF y el Ministerio analizarán los casos de elección, para establecer el pago de remuneración mientras dure la Comisión de Servicios, siempre que la Comisión no implique violación a norma legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SÉPTIMA.- SERVICIO SOCIAL

El Ministerio se obliga a partir de la suscripción de este Contrato Colectivo de Trabajo, a continuar contando con los servicios de una Trabajadora Social en cada Dirección Provincial, para atender preferentemente los trámites de los trabajadores ante el IESS, de igual forma, el Ministerio dará cumplimiento al numeral 24 del Art. 42 del Código de Trabajo Vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMO OCTAVA.- SERVICIO MÉDICO

El Ministerio se obliga a ampliar el servicio médico mejorando el actual con un dispensario médico en cada capital provincial, y además en la cabecera cantonal de Quevedo y Santo Domingo, o en donde las necesidades de salud requieran de este servicio que funcionarán en los locales que proporcionará el Ministerio, atendido por un médico y una enfermera graduada, a tiempo completo. El Servicio Odontológico se instalará uno en cada Cabecera Provincial, y además en la Cabecera Cantonal de Quevedo y Santo Domingo. El Dispensario Médico atenderá además a los familiares de los trabajadores con consulta Médica, y, el Dispensario Odontológico con extracciones, curaciones y calzas. Así mismo, el

MOP se compromete a abastecer de medicinas emergentes por la suma de **CINCO MIL SEISCIENTOS DOCE (\$ 5.612,00) DÓLARES, POR CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO**, las que deberán ser adquiridas en forma directa a los Laboratorios o Distribuidores y se entregarán a nivel Nacional de acuerdo a los requerimientos de cada Dispensario Provincial y Cantonal. Esta obligación la cumplirá el Ministerio con estricta sujeción al Art. 436 del Código del Trabajo Vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMO NOVENA.- COMISARIATOS

Para el funcionamiento de los Comisariatos, el Ministerio se obliga a la instalación de los locales en los lugares donde no se hubiere realizado, así como a continuar pagando los cánones de arrendamiento de los mismos de acuerdo al compromiso adquirido en lo que expresa el Numeral 6 del Art. 42 del Código del Trabajo, proporcionando el personal necesario para su normal funcionamiento, así como dará las facilidades para el transporte de los víveres. De igual manera dispondrá los descuentos de los valores que adeuden los trabajadores por la adquisición a crédito de los productos que expendan el Comisariato respectivo, al mismo tiempo de pagarse su remuneración a través de las correspondientes cuentas bancarias y por un monto de hasta el **CUARENTA POR (40%) CIENTO DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA DEL TRABAJADOR**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA.- ROPA DE TRABAJO

Las partes convienen en que los trabajadores recibirán como ropa de trabajo en color azul, tres (3) uniformes por cada año, consistente en tres (3) pantalones, tres

(3) chaquetas, tres (3) pares de botas de seguridad industrial y seis (6) camisetas con el logotipo del MOP; incluyendo **PONCHO DE INVIERNO de calidad acorde a las normas dispuestas por el INEN.**

El personal femenino amparado por el presente Contrato Colectivo de Trabajo recibirá:

Tres (3) faldas, tres (3) blusas, tres (3) pares de calzado y seis (6) camisetas por cada año. La confección de los uniformes, ropa de Trabajo, calzado y poncho de agua, será realizada en cada provincia; sobre medida y bajo las especificaciones técnicas elaboradas por la FETOPF conjuntamente con el Proceso correspondiente del Ministerio, siguiendo el diseño (que en el caso de la prenda de vestir que acompaña al pantalón será tipo chaqueta) la calidad de la tela, y conforme la muestra aprobada por el Ministerio y la FETOPF.

El costo de la ropa de trabajo, será de DOSCIENTOS CUARENTA MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CUATRO (\$ 240.634,00) DÓLARES POR CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO.

La ropa de trabajo será entregada durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en su totalidad, hasta el mes Septiembre de cada año, y además suministrará los implementos de protección del trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO PRIMERA.- CAMPAMENTOS

El Ministerio se obliga a iniciar de manera prioritaria la construcción de nuevos campamentos en los lugares donde no existan, tanto de Mantenimiento Vial, como de Estudios y Fiscalización, así como a continuar con el mejoramiento de los ya existentes. El Ministerio se compromete así mismo, a dotar a los campamentos con las vituallas necesarias para el buen funcionamiento de los mismos, como:

camas, cobijas, sábanas, almohadas, toldos, colchones, vajilla, refrigerador, cocina y televisor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEGUNDA.- RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

El Ministerio se obliga a pagar al Trabajador cuando se retire Voluntariamente de la Institución, con por lo menos cinco (5) años de servicio, la cantidad de CUATRO MIL (\$ 4.000) DÓLARES, y por cada año adicional, el respectivo valor porcentual de la diferencia, hasta un máximo de SIETE MIL (\$ 7.000) DÓLARES, suma a la que tendrá derecho el Trabajador que acredite hasta un máximo de veintidós (22) años de servicio. Los valores establecidos anteriormente serán pagados máximos a los treinta (30) días de la fecha que se produjera el retiro del trabajador. **El tiempo a reconocer para este pago será, el que el trabajador haya prestado en el MOP, conforme certificación otorgada por el IESS.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMO TERCERA.- JUBILACIÓN PATRONAL Y DEL IESS

Jubilación Patronal.- El Ministerio procederá a pagar el cien por cien de la Pensión por Jubilación Patronal, al trabajador que hubiere cumplido un mínimo de veintitrés (23) años de servicio en el MOP y que manifieste voluntariamente su retiro de la Institución. El Ministerio se compromete a incrementar la Pensión de Jubilación Patronal en CINCO 00/100 DÓLARES (\$5,00) mensuales a los montos que actualmente paga el MOP a los ex trabajadores.

Además el MOP entregará los siguientes valores:

NUEVE MIL (9.000) DOLARES a quienes hayan trabajado entre 23 y 26 años.

DIEZ MIL (10.000) DOLARES a quienes hayan trabajado entre 27 y 28 años.

DOCE MIL (12.000) DOLARES a quienes hayan trabajado de 29 años en adelante.

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación del IESS, el Ministerio le entregará la cantidad de NUEVE MIL 00/00 DÓLARES (\$ 9.000,00) y, si fuere del caso, que haya cumplido veintitrés años o más de servicio en el Ministerio, éste recibirá únicamente el bono de jubilación patronal.

El Ministerio pagará a los trabajadores con derecho a jubilación patronal, el valor respectivo, de acuerdo a la Ley que reforma el Art. 219 del Código del Trabajo, publicada en Registro Oficial 359 de julio 2 de 2001.

a) Jubilación por Invalidez.- En el caso de jubilación por invalidez de un trabajador se le entregará la misma suma NUEVE 00/100 DÓLARES (\$ 9.000,00), aparte de la póliza correspondiente. Esta misma cantidad entregará el Ministerio al trabajador que sufriera invalidez permanente, cualquiera que sea el tiempo de trabajo en el MOP, aparte del pago de la póliza correspondiente.

b) Complementariamente, los ex trabajadores que perciben jubilación patronal, se les reconocerá conforme a la Ley las Décimo Tercera y Décimo Cuarta Remuneraciones.

c) En caso de fallecimiento del trabajador en goce de pensión jubilar, se aplicará el Art. 220 del Código del Trabajo; además el valor correspondiente al cien por ciento de las bonificaciones que establece este Contrato.

Los valores establecidos anteriormente serán pagados máximo a los treinta (30) días de la fecha que se produjera el retiro del trabajador. **El tiempo a reconocer**

para este pago será, el que el trabajador haya prestado en el MOP, conforme certificación otorgada por el IESS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO CUARTA.- PERMISOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

El Ministerio concederá a los trabajadores en caso de fallecimiento del cónyuge o de los parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y de afinidad dos (2) días adicionales laborables a lo que estipula el numeral treinta (30) del Art. 42 del Código del Trabajo, cuando el fallecimiento ocurra dentro de la provincia donde labora; y cuatro (4) días laborables adicionales, cuando el fallecimiento del familiar ocurra fuera de la provincia donde labora, en ambos casos, con remuneración pagada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO QUINTA.- APORTE PARA LIBROS

El Ministerio entregará a la FETOPF una aportación en libros igual a **TRESCIENTOS SETENTA (\$ 370,00) DÓLARES, EN CADA AÑO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO**, tendiente a incrementar las bibliotecas de la FETOPF y/o de las Organizaciones filiales de la FETOPF. La lista de libros la hará la FETOPF y la adquisición la realizará el Proceso de Recursos Organizacionales, de conformidad al Reglamento Interno de adquisiciones vigente para el Ministerio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SEXTA.- DE LOS PAGOS

El Ministerio se obliga a realizar el pago de la Remuneración Mensual Unificada, de sus trabajadores, sin retraso alguno, con las liquidaciones respectivas;

acreditará los pagos a cuentas corrientes o de ahorro personales que el Ministerio abrirá en las Instituciones Bancarias, sin costo alguno para el Trabajador; siempre que la Organización Sindical lo solicite.

Se establece el Salario Mensual Único y en los casos en que éste sea diario, se multiplicará éste por trescientos sesenta y cinco (365) días y se dividirá para doce (12) meses, para obtener el Salario Mensual Unificado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO SÉPTIMA.- REUBICACIÓN POR SALUD

El Ministerio se obliga cuando un trabajador por causas de trabajo, enfermedad natural o profesional, sufriese incapacidad física comprobada por los médicos del IESS, **(cuyos certificados deberá actualizarse oportunamente)** a reubicarle en una función acorde a sus posibilidades físicas y de salud, manteniendo la misma remuneración y todos los beneficios de este Contrato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO OCTAVA.- JORNADAS DE LABOR

El Ministerio se obliga a respetar el derecho de las cuarenta horas semanales de labor, incluyendo a los trabajadores que desempeñen funciones de guardianes, cocineros, ayudantes de cocina, vigilantes y proveedores y, **en caso de los trabajadores de campo con horario de siete de la mañana a tres de la tarde, se mantendrá la misma jornada incluida la media hora libre para el refrigerio.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMO NOVENA.- DETENCIÓN DEL TRABAJADOR

Si un trabajador por cualquier motivo fuere detenido por alguna Autoridad competente, fuera de las horas habituales de trabajo o condenado a pena de prisión

hasta sesenta (60) días, el Ministerio lo considerará con permiso y no podrá presentar contra él, solicitud de Visto Bueno. El trabajador está obligado a comunicar al Ministerio de la detención dentro de los siguientes ocho (8) días laborables de ocurrida la misma. Se exceptúan las detenciones por delito común o uso de drogas, debidamente comprobadas por los Jueces competentes.

CAPITULO IX

REUBICACIÓN Y ASCENSOS

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA.- REUBICACIÓN Y ASCENSOS

El Ministerio se compromete a dar estricto cumplimiento al REGLAMENTO DE REUBICACIÓN Y ASCENSO DEL PERSONAL A JORNAL aprobado entre el Ministerio de Obras Públicas y la FETOPF, constante en el Acuerdo Ministerial No. 017 de Agosto 12 de 1999.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO PRIMERA.- TRASLADO PERSONAL

REGIÓN AMAZÓNICA

Los trabajadores que laboran en la Región Amazónica por más de **QUINCE (15)** años en forma ininterrumpida, podrán ser trasladados por el Ministerio a otro sitio de labor, ha pedido de ellos y siempre y cuando exista la posibilidad de ubicación y no afecte al Capítulo de ascensos.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEGUNDA.- PAGO A LOS AYUDANTES

El Ministerio se obliga a pagar a los ayudantes de: Tanqueros, Plataformas o Trailers, de Cargadoras Frontales, de Bodega, Ayudante de Capataz y a todos los trabajadores que por su naturaleza de trabajo se desempeñen como Ayudantes de máquina o en taller de mecánica, el salario igual al de los demás ayudantes. Si por

aplicación de esta Cláusula se afectare alguna estructura (s) de mayor jerarquía y/o sueldo, el Ministerio se compromete a revisar esas estructuras con el fin de mantener las diferencias salariales y la jerarquía ocupacional.

CAPITULO X

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO TERCERA.- DERECHOS SINDICALES ADICIONALES

El Ministerio reconoce el derecho de la Federación y de los Sindicatos Provinciales y Cantonales de Trabajadores del MOP para efectuar la propaganda interna, de su Matriz Sindical, la Confederación de Trabajadores del Ecuador - C.T.E., del Frente Unitario de Trabajadores- FUT. y, de las correspondientes Federaciones Provinciales y Cantonales a las cuales son afiliados, por intermedio de murales y pizarras, propaganda que será de estricto carácter Sindical y con absoluta prescindencia de temas políticos y/o religiosos.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO CUARTA.- DESCUENTOS SINDICALES

El Ministerio descontará de las remuneraciones de los trabajadores, el porcentaje que ellos determinen en sus Organismos respectivos, como aportación para los Sindicatos Provinciales y Cantonales, en aplicación del numeral 7 del Artículo 454 del Código del Trabajo; igualmente descontará el 0,5% para la Matriz Sindical de la C.T.E., conforme lo establece la Ley; y, además las cuotas ordinarias, extraordinarias y multas que fijen los Sindicatos Provinciales, Cantonales y la Federación, para lo cual se comunicará al Ministerio la resolución tomada por los Organismos correspondientes.

En el primer caso, los descuentos serán entregados al Tesorero o Secretario de Finanzas de los Sindicatos Provinciales y Cantonales; en el segundo caso, se entregará al Tesorero de la Confederación de Trabajadores del Ecuador, C.T.E., en cheque cruzado; y, en el caso del descuento ordenado por la Federación, se entregará al Secretario de Finanzas de la misma.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO QUINTA.- DESTINO DE LAS MULTAS

El Ministerio se compromete a entregar al respectivo Sindicato, el cien por cien (100%) de las multas impuestas a sus trabajadores enmarcadas dentro del Código del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo Vigente.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SEXTA.- PAGADORES

El Ministerio se compromete a designar pagadores en cada Subsecretaría o Dirección Provincial, con el objeto de atender con puntualidad el pago de los haberes de sus Trabajadores.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO SÉPTIMA.- DEFENSA DEL TRABAJADOR

En caso de que algún trabajador en cumplimiento de sus labores y por motivo de las mismas se vea avocado a acciones judiciales en su contra, el Ministerio se obliga a asumir la defensa del trabajador así como el pago a terceros.

En los casos de accidentes de tránsito, el Ministerio se compromete a reconocer el pago de honorarios de los profesionales de derecho, fijados en los aranceles correspondientes siempre y cuando aquel se produzca por causas ajenas al conductor del vehículo u operador de los equipos camineros, en cumplimiento de su trabajo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO OCTAVA.- REVISIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

El Ministerio con la colaboración de FETOPF se obliga a evaluar el estado de los equipos a nivel nacional una vez por año a fin de determinar aquellos que están obsoletos, para sacarlos fuera de servicio y reponerlos en un tiempo perentorio, y, se compromete además, a mantener en perfecto estado de funcionamiento el resto de los equipos en servicio.

Así mismo el Ministerio **SE COMPROMETE A NO ENTREGAR EN COMODATO** las maquinarias que se encuentran a cargo y en funcionamiento normal, por cuanto perjudica al o/los trabajadores y a la Institución al dejar sin herramientas de trabajo.

Igualmente, el Ministerio abastecerá de manera oportuna de: lubricantes, repuestos, llantas y, herramientas, con el fin de que los trabajadores puedan cumplir a cabalidad con su trabajo. Así mismo el Ministerio equipará al Departamento de Capacitación para mantener y mejorar el nivel técnico y profesional de sus trabajadores.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMO NOVENA.-

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

El Ministerio está en la obligación legal de organizar el Departamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores en concordancia con el Reglamento expedido a través del Decreto Ejecutivo 2393 y de acuerdo al Art. 416 del Código del Trabajo. El Ministerio dará estricto cumplimiento al Decreto Ejecutivo 2393,

relacionado con el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, y, el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS; y, el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, aprobado por la Dirección General del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial # 38 DGT- de Abril 6 de 1998.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA.- REEMPLAZOS

En caso de que un trabajador reemplace en una función de mayor categoría y salario, tendrá derecho a percibir el salario del reemplazado o de la función desempeñada, de acuerdo a los numerales 1 y 25 del Art. 42, y, 79 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO PRIMERA.

TRANSPORTE DEL PERSONAL

Queda prohibido el transporte del personal en volquetas u otro tipo de vehículos descubiertos, en cuyo caso y de disponerlo, el Ministerio carrozará chasises propios para el transporte del personal. Mientras tanto mantendrá el servicio mediante el arrendamiento de buses como lo ha venido ejecutando.

El Ministerio dará estricto cumplimiento de los Arts. 134 y 187 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores; el Reglamento de Salud e Higiene de Trabajo del IESS; el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio de Obras Públicas; así como el acatamiento de la Ley de tránsito.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO SEGUNDA.- COMPROMISO

La Federación y sus Dirigentes están obligados a laborar en el máximo de su normal rendimiento laboral, así como someterse estrictamente al Reglamento Disciplinario, demostrando responsabilidad, honestidad, espíritu de colaboración y eficiencia que conlleve al desarrollo Institucional.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO TERCERA.- LEGAL

En todo lo que no está contemplado en este Contrato, se estará a las disposiciones del Código Laboral, Código Civil y Decretos Especiales, así como a las Leyes de Derecho Social.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO CUARTA.- DIVULGACIÓN

El Ministerio y la Federación se comprometen a divulgar y hacer conocer por todos los medios a todos los trabajadores, este Contrato Colectivo de Trabajo en toda su extensión.

El Ministerio costeará la impresión de los folletos en igual número de los trabajadores afiliados a la Federación y deberá entregar en un plazo no mayor a sesenta (60) días de suscrito este Contrato.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMO QUINTA.- NOTIFICACIÓN

Noventa días antes de la terminación del plazo convenido de la duración de este Contrato, la Federación notificará al Ministerio de Obras Públicas por intermedio del Ministerio del Trabajo con el **PROYECTO DEL DECIMOCUARTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, debiéndose proceder con la

discusión de ese proyecto quince (15) días después de la notificación, a fin que el Decimocuarto Contrato Colectivo de Trabajo, se firme al vencimiento del plazo de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Leído que les fue a los comparecientes por el infrascrito Secretario de la Dirección Regional del Trabajo de Quito, el tenor del presente Contrato, Artículo por Artículo, las partes se ratifican en él y para constancia firman en unidad de acto, en tres (3) ejemplares del mismo tenor, que serán distribuidos de la siguiente forma: el original para la Dirección Regional del Trabajo de Quito, un (1) ejemplar para el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, y, otro para la Federación Ecuatoriana de Trabajadores de Obras Públicas Fiscales FETOPF, juntamente con el señor Director Regional del Trabajo de Quito, los respectivos asesores de las partes y, **el Secretario de la Dirección Regional del Trabajo de Quito, que certifica:**

**DR. RODRIGO CALDERÓN TEJADA ING. DERLIS PALACIOS
GUERRERO DIRECTOR REGIONAL DEL MINISTRO DE OBRAS
PUBLICAS TRABAJO DE QUITO Y COMUNICACIONES**

**SR. MARIO DELGADO BLACIO FABIAN GONZALEZ MONCAYO
PRESIDENTE VICEPRESIDENTE**

SR. CARLOS REYES GARCÍA

**SR. GUILLERMO ORTIZ PINEDA SEC. ACTAS Y COMUNICACIONES
SEC. ORGANIZACIÓN Y ESTAD.**

SR. MARCELO CABRERA LUNA

SR. DANIEL SAA MAYORGA

**SEC. CONFLICTOS DEL TRABAJO SEC. PRENSA Y PROG. CULT.
DEP.**

SR. HOMERO MEZA BETANCOURT

SR. ALEX GONZÁLEZ VÁSCONEZ

SEC. LEGISLACIÓN SOC. Y COOP. SEC. DE ECONOMÍA Y FINANZAS

SR. MARTÍN NAZARENO CORTEZ ANGEL VACACELA BAYAS

SEC. SINDICALISMO, REL. INT. EXT. ASESOR LABORAL DE FETOPF

DRA. LINDA AGUILAR GARCÍA

DR. IGNACIO OCHOA MORALES

**DIRECTORA GESTION DE LOS DIRECTOR DE ASESORAMIENTO
HUMANOS DEL MOP**

DR. GALO CHIRIBOGA ZAMBRANO

AB. RAÚL SERRANO

**MINISTRO DEL TRABAJO Y EMPLEO SECRETARIO DE LA
DIRECCIÓN TESTIGO DE HONOR REGIONAL DEL TRABAJO¹**

¹ w.w.w.Derechos laborales en Ecuador