



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia; Ciencias Sociales y Políticas

ESCUELA DE DERECHO

TEMA:

“La Inseguridad Jurídica de los Trabajadores de la Construcción en la Ciudad de Guaranda durante el año 2013”.

Trabajo de Tesis Previa a la Obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

AUTORA:

ELCIA LORENA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

DIRECTOR DE TESIS:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

GUARANDA-ECUADOR

2014

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA EL AUTOR
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR**

CERTIFICA:


En mi calidad de Director de tesis designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, **CERTIFICO** que la egresada **ELCIA LORENA SÁNCHEZ SÁNCHEZ**, ha culminado con su trabajo de tesis previo la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica con el Tema **“LA INSEGURIDAD JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2013 ”**, quien ha cumplido con todos los requisitos reglamentarios conforme queda documentado.

En mi calidad de Director de Tesis, he prestado el asesoramiento requerido por la alumna, quien lo ha aceptado con prolijidad durante todo el proceso; además certifico que el presente trabajo investigativo es de su propia autoría, para lo cual:

APRUEBO

La impresión y presentación de esta Tesis para los fines legales pertinentes.

Guaranda 04 de diciembre del 2014


Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Director de Tesis

AUTORÍA NOTARIADA



La Tesis de Grado previa la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica que se otorga en la Universidad Estatal de Bolívar con el tema "LA INSEGURIDAD JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2013", es original de la señorita **ELCIA LORENA SÁNCHEZ SÁNCHEZ**, quien se responsabiliza de los contenidos del presente trabajo.

ELCIA LORENA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

2015-2-01-03-D000032

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes nueve de enero del dos mil quince, ante mi **ABOGADA ELIANA GONZÁLEZ RUIZ, NOTARIA PUBLICA TERCERA DEL CANTÓN GUARANDA**, comparece la señorita **ELCIA LORENA SANCHEZ SANCHEZ**, de estado civil soltera, portadora de la cédula de ciudadanía número cero dos cero dos cero cuatro uno siete uno - uno, con el objeto de reconocer su firma y rúbrica puesta al pie en el presente documento **QUE ANTECEDE**. Al efecto juramentada que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud dice: Que la firma y rúbrica puesta en el presente documento, la reconoce como suya propia, la misma que la utiliza en todos sus actos públicos y privados. La compareciente firma en presencia de la Abogada Eliana González Ruiz, Notaria Pública Tercera del cantón Guaranda en virtud de todo lo cual Doy Fe.



SRTA. ELCIA LORENA SANCHEZ SANCHEZ
C.C. 020204171-1

NOTARIA TERCERA



NOTARIA TERCERA

DEDICATORIA:

Dedico mi tesis a mi hijo Sebastiancito quién desde su nacimiento me dio el deseo y la fuerza suficiente de seguir luchando firmemente para lograr mi objetivo.

A mi querida madre quien en todo momento estuvo a mi lado apoyándome incondicionalmente.

A mis hermanas quienes me han brindado su apoyo compartiendo juntas buenos y malos momentos.

Mis hermanos quienes han valorado siempre mi esfuerzo por seguir adelante.

A mis bellos sobrinos quienes en los momentos más tristes de mi vida me han hecho sonreír.

A mi sobrina preciosa Sandey quien desde su nacimiento robo mi corazón.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco en primer lugar a Dios, ya que gracias a él puedo presenciar lo valiosa que es la vida dándome la capacidad suficiente para alcanzar lo deseado haciendo posible de esta manera terminar mi carrera universitaria.

A mi madre quien desde un inicio de mi vida estudiantil sembró en mí la debida responsabilidad en todo lo que hago.

Agradezco a mi prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar quien me abrió sus puertas y así poder formarme profesionalmente.

A todas las autoridades de mi facultad que han permanecido lealmente en sus funciones.

A mi Director de tesis el Dr. Luis Bonilla Alarcón quien tuvo la amabilidad y paciencia de guiar mi tema.

A mis queridos Docentes quienes han transmitido sus sabios conocimientos.

ÍNDICE

Contenido

Porta.....	I
CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA EL AUTOR	II
AUTORÍA NOTARIADA.....	III
DEDICATORIA:.....	IV
AGRADECIMIENTO:.....	V
ÍNDICE.....	VI
TEMA:.....	X
RESUMEN	XI
PROBLEMA:.....	XIII
OBJETO:.....	XIV
POSIBLES CAUSAS QUE ORIGINAN EL PROBLEMA:.....	XVI
OBJETIVOS:.....	XVII
OBJETIVO GENERAL:.....	XVII
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	XVII
HIPÓTESIS:.....	XVIII
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	XIX
CAPITULO I	20
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	20
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	23
ELEMENTOS DEL CONTRATO DEL TRABAJO.....	25
FALTA DE ELEMENTOS	26
LA CAPACIDAD LEGAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO	26
Jurisprudencia.....	27
Consentimiento.....	28
La capacidad en el Código del Trabajo.....	31
La edad mínima del trabajador.	32
CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	32

LAS PARTES INTERVINIENTES EN LA RELACIÓN LABORAL	33
EL TRABAJADOR.	33
CLASES DE TRABAJADORES.	34
EMPLEADO PRIVADO O PARTICULAR.	35
EL EMPLEADOR.	35
CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADORES.	36
EMPLEADOR-PERSONA JURÍDICA.	37
PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PÚBLICO	37
PERSONAS JURÍDICAS DEL DERECHO PRIVADO.	38
PERSONAS JURÍDICAS SEMIPÚBLICAS.	38
LA RELACIÓN LABORAL CON TERCEROS: PERSONAS NATURALES Y/O JURÍDICAS.	38
EL REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR.	38
EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA RELACIÓN LABORAL.	39
EL APODERADO O MANDATARIO EN EL CAMPO LABORAL.	40
LOS CONTRATISTAS.	40
PRESTACIÓN DE SERVICIO LABORAL.	42
LÍCITOS.	42
PERSONALES.	42
CAPITULO II.	44
LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL.	44
JURISPRUDENCIA.	45
REMUNERACIÓN.	45
EL CONVENIO.	47
LA LEY.	47
EL PACTO COLECTIVO.	47
OTRAS FORMAS DE FIJAR LA REMUNERACIÓN.	48
EL SALARIO.	48
FORMAS DE DETERMINACIÓN.- DETERMINACIÓN POR LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES.	51
DETERMINACIÓN OBLIGATORIA	52

FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS	52
CASO DE SALARIO INSUFICIENTE. NULIDAD DEL PACTO	53
COMPUTO DEL SALARIO	54
LA REMUNERACIÓN POR COMISIÓN	58
FORMAS DE SALARIO	60
MODALIDADES DE PAGO.....	62
TIEMPO.....	63
FORMALIDADES DEL CONTRATO DEL TRABAJO.....	66
OTROS CONTRATOS.....	67
DE LA CONSTANCIA ESCRITA EN LA RELACIÓN LABORAL.....	68
TÍTULO DEL CONTRATO.	69
COMPARECIENTES.	69
CLASE U OBJETO DEL TRABAJO.	69
FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.	69
REMUNERACIÓN.	70
PLAZO Y/O TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO.....	70
LUGAR DE TRABAJO.....	70
DE LAS SANCIONES.....	70
SUSCRIPCIÓN EN LA QUE CONSTARÁ LAS FIRMAS Y RÚBRICAS DE LOS CONTRATANTES E INSPECTOR DEL TRABAJO.....	70
AUTORIDAD COMPETENTE QUE REGISTRA LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO ESCRITOS	71
NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO	71
LA NULIDAD ABSOLUTA	73
LA NULIDAD RELATIVA.....	73
ESTRUCTURA DEL CONTRATO DEL TRABAJO.....	74
CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO MEDIANTE INSTRUMENTO PÚBLICO.	74
LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO ES OBLIGATORIA.....	74
OTROS CONTRATOS.....	75
CAPITULO III.....	81

GARANTÍAS PARA EL TRABAJADOR CONTENIDAS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	81
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	82
CONVENIOS INTERNACIONALES	84
CÓDIGO DEL TRABAJO	88
LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	91
CAPITULO IV	93
EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA.....	93
LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN.....	95
RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN	97
MEDIOS AUXILIARES.....	99
ÚTILES Y MAQUINAS.....	102
TRANSPORTE DE CARGAS	104
PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL	105
LAS PRENDAS DE TRABAJO	110
EL DESEMPLEO Y SUB EMPLEO AGRAVAN LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN	113
E N C U E S T A.....	116
MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.	126
TÉCNICAS:.....	127
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO:	128
INSTRUMENTOS.....	128
COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	130
CONCLUSIONES	131
RECOMENDACIONES.....	132
PROPUESTA JURÍDICA.....	133
DESARROLLO DE LA PROPUESTA	135
BIBLIOGRAFÍA.	138
Anexos.....	139

TEMA:
LA INSEGURIDAD JURÍDICA DE LOS
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN
LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO
2013

RESUMEN

El trabajo de la construcción en la ciudad de Guaranda es una de las actividades laborales a la que se dedican una gran cantidad de personas sobre todo varones del sector rural que ofrecen su trabajo realizando diversas actividades y tareas en el área de la construcción como son albañiles, pintores, gasfiteros, electricistas, personas que ofertan su fuerza laboral diariamente pactando de manera informal su relación laboral, sin que exista un contrato por escrito, sin que se les de las prestaciones de la seguridad social, sin que se respeten normas de seguridad y salud en el trabajo, y lo que es peor sin que muchas veces ni siquiera se les cumpla con el pago de la remuneración mínima establecida por la ley, recurriendo para realizar este cobro al trámite administrativo en el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Inspectoría del Trabajo.

Esta actividad de la construcción la podemos considerar como una modalidad de trabajo muy especial, que requiere de un ordenamiento jurídico específico a través de normas legales que regulen las distintas actividades que realizan los trabajadores de la construcción, pues nuestro código de trabajo en actual vigencia no contiene regulaciones específicas sobre el trabajo en la construcción lo cual ocasiona al trabajador que se dedica a esta actividad inseguridad jurídica sobre todo en la protección de los riesgos laborales a los que está expuesto por la naturaleza mismo de la actividad laboral que cumple.

Si bien es cierto el trabajo de la construcción es una actividad sumamente precaria pues la oferta de trabajo para esta labor la encontramos todos los días lunes en la calle selva alegre frente al Colegio Pedro Carbo, en donde a partir de las seis y treinta de la mañana es común encontrar una gran cantidad de personas trabajadoras específicamente en el área de la construcción, donde podemos observar una gran cantidad de mano de obra ofertada lo que hace que disminuya el valor de pago por el trabajo contratado.

Hace algún tiempo a tras el Ministerio de Relaciones Laborales en algunas ciudades del país estableció el programa de la red Socio Empleo, a través del cual en coordinación con el Ministerio se capacitaba a los trabajadores en cuanto a sus actividades laborales, específicas y también en cuanto sus derechos y beneficios como trabajadores a fin de que no sean explotados, pero lamentablemente este programa solo fue implementado en las principales ciudades de país, sin que en nuestra ciudad se haya hecho nada al respecto por lo que existe una gran inseguridad jurídica que soporta los trabajadores de la construcción, habiéndose ocasionado múltiples accidentes de trabajo en esta actividad laboral quedando inclusive los familiares del trabajador accidentado desprotegidos de todo tipo de prestación de carácter social asumida por el empleador o por el Seguro Social

Al hacer un análisis jurídico entre los derechos laborales que la ley laboral otorga en favor de los trabajadores del país, podemos determinar que todos los derechos y obligaciones de carácter laboral de manera general están regulados en el código del trabajo, haciéndose muy necesario la determinación específica de los derechos y obligaciones de los trabajadores de la construcción para lograr una protección jurídica más eficiente a este importantísimo sector laboral que se desarrolla en nuestra ciudad..

PROBLEMA:

La falta de protección legal y la inacción de las entidades que ejercen el control laboral en la ciudad de Guaranda ocasiona una gran inseguridad jurídico laboral a los trabajadores que se dedican a las actividades de la construcción.

OBJETO:

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el Estado garantizará el derecho al trabajo, conceptualizando al trabajo como un derecho y un deber social y un derecho económico según el artículo 33 de la misma norma jurídica, así también en el artículo 326 de la misma Constitución se establecen como principios rectores de la actividad laboral el principio de protección, el principio de intangibilidad de derechos, el principio de irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores, normas constitucionales que garantizan los derechos de los trabajadores frente a sus empleadores.

Las normas del código del trabajo y de la ley de Seguridad Social vigentes establecen como parámetros obligatorios de cumplimiento la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales a fin de garantizar la seguridad ocupacional y la protección social a los trabajadores en los diferentes ámbitos de la actividad laboral.

El objeto fundamental del presente trabajo investigativo es precisamente realizar un análisis jurídico y social de las condiciones de trabajo que afronta día a día la cantidad de trabajadores de la construcción que existen en nuestra ciudad de Guaranda, iniciando por determinar la forma como se pacta la relación laboral, el tipo de contrato que se utiliza para esta labor, la forma como se desarrolla o se ejecuta la actividad laboral y sobre todo puntualizando los peligros o riesgos laborales que afrontan estos trabajadores dada la naturaleza misma de la actividad que desempeña, para luego de ello presentar una propuesta jurídica tendiente a solucionar el problema planteado.

Como estudiante de derecho es necesario estar involucrado en los acontecimientos jurídicos y sociales que como producto de las decisiones de las

autoridades estatales afectan derechos de los ciudadanos, realizando un análisis jurídico y social sobre el tema planteado en mi investigación.

POSIBLES CAUSAS QUE ORIGINAN EL PROBLEMA:

- La precarización del trabajo de la construcción que se ha dado por muchos años en el Ecuador ha dado origen a que esta relación laboral se sustente más que en principios jurídicos en actos costumbristas.
- La situación económica de los trabajadores de la construcción hecho que en la mayoría de casos acepten sin discusión las condiciones y reglas impuestas por su empleador en cuanto al inicio de la relación laboral.
- Los índices de desempleo y subempleo que en el Ecuador han afectado a los sectores populares de la población han originado que las personas con urgente necesidad económica acepten sin discusión condiciones de trabajo impuestas y muchas veces reñidas con la ley.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio jurídico y doctrinario sobre el derecho que tiene el trabajador de gozar de todas las prestaciones sociales y laborales, para determinar en base a ello la inseguridad jurídica en la que desarrollan su trabajo los trabajadores de la construcción de la ciudad de Guaranda.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar la vulneración de derechos laborales y sociales que sufren día a día los trabajadores de la construcción en la ciudad de Guaranda.
- Realizar un análisis jurídico de los derechos y obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.
- Realizar un estudio en la ciudad de Guaranda sobre la manera como se desarrollan las actividades laborales de los trabajadores de la construcción.
- Elaborar una propuesta jurídica tendiente a garantizar los derechos y garantías laborales de todos los trabajadores que se dedican a las actividades de la construcción.

HIPÓTESIS:

La falta de aplicación de las normas jurídicas laborales en favor de los trabajadores de la construcción ocasiona inseguridad jurídica en sus relaciones de trabajo.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Las unidades de observación son:

Trabajadores de la construcción.

Construcciones s en las que prestan sus servicios estos trabajadores.

Ministerio de Relaciones Laborales.

VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Falta de aplicación de normas jurídico laborales

VARIABLE DEPENDIENTE:

Ocasiona inseguridad jurídica de los trabajadores de la construcción.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS
INDEPENDIENTE Falta de aplicación de normas jurídico laborales	Conjunto de derechos y obligaciones contenidas en la constitución de República, en el Código del trabajo, en la Ley de seguridad social que regulan las relaciones laborales.	Constitución de la República del Ecuador Código del trabajo. Ley de seguridad social	Artículos 326 de La Constitución de la República del Ecuador. Artículo 42 código del trabajo. Artículo 143 Ley de Seguridad Social	Encuestas Entrevistas
DEPENDIENTE Ocasiona inseguridad jurídica de los trabajadores de la construcción.	Contingencias a las que están sometidos los trabajadores de la construcción por la falta de aplicación de las normas jurídicas	Constitución de la República del Ecuador. Código del trabajo. Ley de seguridad social.	Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador. Artículo 42, 43 código del trabajo. Artículo 143 al 151 ley de seguridad social	Encuesta Entrevista

CAPITULO I LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Hay varias definiciones sobre el Contrato de Trabajo, por lo cual, cada tratadista, experto y/o estudioso del derecho laboral, ha emitido su concepto y habla de los elementos esenciales. En efecto, todo Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza de los determinados en el Código del Trabajo ecuatoriano, debe reunir los requisitos esenciales como lo explicaremos más adelante.

Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo "es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes el patrono empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios".¹

El tratadista y maestro laboral mexicano Luis Mario De la Cueva sostiene que "Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".²

A manera de síntesis, el autor español Menéndez Pidal define el Contrato de Trabajo, así: "Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su

¹ CABANELLAS Guillermo; "Tratado de derecho laboral", tomo 2, buenos aires 1949, pág. 41.

² DE LA CUEVA, Luis Mario: citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo "introducción al derecho del trabajo" Bogotá Colombia, 1992, pág. 291.

dependencia y remuneración".³

El profesor laborista Ernesto Krotoschin afirma que el Contrato de Trabajo "es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente".⁴

El autor venezolano Rafael Caldera, define el Contrato de Trabajo como aquel "mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración".⁵

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

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

Manuel Alonso Carecía dice que Contrato Individual de Trabajo es "todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración".

Personalmente, considero que el Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación

³ MENÉNDEZ, PIDAL: "La Estabilidad en el Empleo y otros estudios del derecho del trabajo, ediciones de palma, Buenos Aires, 1957, pág. 25"

⁴ KROTOSCHIN ERNESTO "Instituciones del derecho del Trabajo", Buenos Aires 1947.

⁵ CALDERA RAFAEL "Derecho del Trabajo, Segunda Edición Buenos Aires 1960, pág. 71"

jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador, a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación fundación, etc.) a cambio de una remuneración justa, y regulado las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc.

DEFINICIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO ECUATORIANO

1900, Bélgica dicta su Código Laboral y, posteriormente, lo hacen otros países europeos como Suiza y Francia. En América Latina el Contrato Individual de Trabajo en sus respectivos Códigos Trabajo, como en Ecuador, Colombia, Chile, República Dominicana, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá y otros países.

Es preciso preguntamos ¿qué es contrato? El Código Civil ecuatoriano lo define:

Art.1454. "Definición de Contrato: Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas".

Para efecto de las obligaciones a contraerse entre una persona natural y otra que puede ser jurídica o natural, también, es necesario que exista el consentimiento; es decir, no puede existir ninguna clase de contrato, convenio o pacto sin consentimiento, según el Código Civil ecuatoriano. Además, debemos tener en cuenta la capacidad legal, objeto y causas lícitas que son los requisitos esenciales de todo contrato laboral o civil y todo contrato legalmente celebrado es ley para las partes, de acuerdo con el Código Civil ecuatoriano.

Art. 1561. "Efecto de los contratos: Todo contrato legalmente celebrado es una

ley para los contratantes, y no puede ser in validada silla por su consentimiento mutuo o por causas legales".

El Contrato de Trabajo

Es de dos clases:

Contrato Individual de Trabajo; y,
Contrato Colectivo.

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Código del Trabajo ecuatoriano define en el artículo 8 de manera adecuada y práctica el Contrato Individual de Trabajo:

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 lícitas y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre" ⁶

Se desprende del contenido del artículo 8 del Código del Trabajo que hay concordancia con las referidas definiciones doctrinales que destacan los elementos que le dan las características propias y esenciales al Contrato Individual de Trabajo, que se establece en toda relación jurídico-laboral, que son: Prestación de servicios personales, dependencia y remuneración. Por lo tanto, lo diferencia de los demás contratos de naturaleza civil y/o mercantil, contemplados en la legislación ecuatoriana y en otras legislaciones; por consiguiente, el Código del Trabajo regula las relaciones jurídicas entre trabajadores, as y empleadores, as, y así lo sostiene la jurisprudencia.

⁶ Código del trabajo Ecuatoriano Art. 8

JURISPRUDENCIA

"El Código del Trabajo se dictó precisamente para precautelar los derechos del pequeño trabajador, del peón agrícola, del obrero, del servidor doméstico y, en general, de quienes por su modesta preparación intelectual merecen tener el amparo del Estado.

DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO EN CÓDIGOS LABORALES EXTRANJEROS

La nueva Ley Federal del Trabajo de México, reformada, sobre el Contrato Individual del Trabajo, en su artículo 20 establece: "Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de su trabajo".

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículo 22, dice: "Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración".

El Código del Trabajo de Chile dice: "La Convención en la que el patrón o empleador y el obrero o empleada, se obliga recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada".

JURISPRUDENCIA

Es importante señalar jurisprudencias relacionadas con los requisitos que debe reunir el Contrato Individual de Trabajo.

"Todo Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza de los determinados en el Código del Trabajo, debe reunir los siguientes requisitos que son de su esencia:

El artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano establece las conyunciones necesarias a la configuración del Contrato dual de Trabajo, las cuales son: Relación de dependencia del trabajador respecto de su empleador; servicios lícitos y personales, y remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la El juzgador en la sentencia debe tener una idea clara de que existió relación de dependencia que es uno de los elementos fundamentales para considerar la existencia de un contrato de trabajo, conforme lo determina el artículo 8 del Código de la Materia. Los principales elementos del Contrato de Trabajo son:

1. Prestación de servicios, es decir, la actividad y energía que el trabajador entrega en beneficio de su empleador;
2. Dependencia de aquel respecto de este, lo que implica correlativamente orden, remuneración, subalternabilidad y sometimiento del trabajador al patrono; y,
3. Solicitud del trabajo y remuneración, de tal modo que faltando uno de estos elementos no hay Contrato Individual de Trabajo.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DEL TRABAJO

Los elementos esenciales del contrato son cuatro:

- a) El acuerdo de las partes;
- b) La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos (es decir no prohibidos por la ley) y personales (es decir por sí mismo);

- c) La relación de dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinará el horario, lugar de trabajo, forma en que éste se debe realizar, etc.;
- d) El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante o en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será de trabajo, aun cuando las partes hubieren adoptado otra denominación. Siendo ésta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.

FALTA DE ELEMENTOS

En cambio, la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo. En la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos (sobre todo en el comercio, al tratarse de “comisionistas”) puede ser dudoso el que una persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

LA CAPACIDAD LEGAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Capacidad: "Es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es, pues, la facultad

que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo".

Debemos tener en cuenta que el Código Civil ecuatoriano artículo 1462 define que: "toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces".

Como capacidad legal se deberá considerar la facultad o aptitud para ejercer nuestros derechos y contraer obligaciones desde el punto de vista del Derecho Civil. Sin embargo, el Código del Trabajo exige la capacidad civil para adquirir derechos y obligaciones, y para ejercerlos y disfrutarlos cuando habla de quienes pueden contratar.

Art. 35. "Quiénes pueden contratar: Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse... "

Según el Código Civil ecuatoriano, (23) las incapacidades son: Absoluta y Relativa.

Incapacidad absoluta: Son absolutamente incapaces, los dementes, impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito.

Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales y no admiten caución (Art. 1463 c.c.).

Jurisprudencia

"Demente: Valor de los actos (Art. 486 inciso primero). El Tribunal de alzada ha procedido correctamente al analizar en su fallo el artículo 504 (actual 486) del Código Civil, relativo a los actos y contratos del demente, porque no se ha probado que se decretó la interdicción del fallecido por demencia senil o que se inició el juicio pertinente".

Incapacidad relativa: Son los adolescentes adultos, interdictos que no pueden administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero sus actos pueden ser válidos en ciertas circunstancias legales. Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la Ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos (Art. 1463 c.c.). Existe representación.

Art. 1464. "Representación. Requisitos y efectos: Lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para re- presentarla, surte respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado él mismo".

Consentimiento.

"Es la voluntad manifiesta por las partes hecha con intención de producir determinados efectos jurídicos, es indispensable para la existencia de un contrato entre las partes; empleador y trabajador". En efecto, el consentimiento es la expresión de la voluntad con libertad e inteligencia; es decir, debe tener conocimiento del hecho o acto y la decisión de aceptado y ejecutado. En derecho, el consentimiento es requisito esencial en la contratación, según el Código Civil.

Arl.1461. "Requisitos. Capacidad legal: Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

Numeral 2. Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio".

El consentimiento debe ser expreso y sin vicios. Los vicios del consentimiento son: error, fuerza y dolo.

Art.1467. "Vicios del consentimiento: Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo".

Del error.

El error equivale a la equivocación; aceptar una cosa por otra juzgándolas iguales o las mismas, cuando en realidad no son".

El error de Derecho no vicia el consentimiento.

El error de hecho vicia el consentimiento, según el Código Civil:

- a)** Cuando versa sobre la clase de acto o contrato (Art. 1469);
- b)** Sobre la identidad del bien respecto del cual se contrata (Art.1469);
- c)** Al referirse el error de hecho sobre la sustancia y calidad del objeto o cosa que versa el acto o contrato (Art. 1470);
- d)** Cuando el error es de la persona (Art. 1471).

En efecto, el error como vicio del consentimiento se presenta en el Derecho Laboral cuando se contrata a una persona natural en consideración a sus capacidades (cualidades personales), pero en su desempeño no demuestra eficiencia, resultado y productividad.

La fuerza.

En el aspecto legal del consentimiento, por fuerza debe tenerse todo apremio que doblegue la voluntad hacia el que ejerce tal fuerza o hacia tercera persona.

La fuerza puede ser física (violencia) o moral (temor grave), que afecta a la voluntad y por consiguiente vicia el consentimiento de quien ha celebrado un contrato de trabajo; por lo tanto, es nulo todo acto que viole el principio de libertad de trabajo consagrado en la Constitución del Estado y en el Código del Trabajo.

El Dolo.

Se presenta el dolo cuando en la relación jurídica entre trabajador y empleador se

celebra un contrato de trabajo basado en certificados o títulos falsos presentados por el trabajador al patrono, o cuando el empleador promete diferentes condiciones de trabajo de las que realmente le otorga al trabajador.

El dolo es: engaño, fraude, simulación por medio del ardid o artificio.

Código Civil, arto 1474. "Dolo, El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando, además, aparece Claramente que sin él no hubieran contratado".

Objeto.

El objeto de todos los contratos individuales de trabajo es crear obligaciones.

Según Domingo Campos, "las obligaciones originadas en el con- 'trato de trabajo son pues la de prestar un servicio personal subordinado (obligación de hacer), a cargo del trabajador y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio (obligación de dar), acargo del patrono".

Además, de las obligaciones de dar y hacer existen otras que conllevan una prohibición, por ejemplo, que el empleador exija al trabajador obligaciones de carácter político o religioso; también, puede ser lo contrario, que el trabajador se presente en su puesto de trabajo en estado de embriaguez.

Objeto lícito: Es la actividad que realiza el empleador y/o trabajador basado en la Ley y buenas costumbres. Por ejemplo, enseñar cómo aprender Derecho Laboral, está permitido no solo por la Constitución y las leyes, sino también por las buenas costumbres.⁷

Causa.

La causa es el motivo e interés que induce la relación jurídica entre el empleador y trabajador a celebrar un contrato individual de trabajo.

⁷ CAMPOS RIVERA, Domingo: Derecho Laboral Colombiano.

La causa deber ser real (hay interés en las partes para contratar) y lícita (no es contrario a la ley y buena costumbre).

La capacidad en el Código del Trabajo.

En el Derecho Laboral la capacidad tiene características propias, que se originan en virtud de su carácter protector y tutelar que tiene la legislación, porque se deriva del Derecho Social, por eso lo diferencia del Derecho Civil es que sus normas son rígidas. En cambio, en el Derecho de Trabajo se permite cierta clase de capacidad relativa a los adolescentes, para obligarse y ejercer sus derechos laborales, por ejemplo, para reclamar sus haberes, exigir la afiliación al IESS y respeto a sus derechos.

El Código del Trabajo ecuatoriano, al tratar de la capacidad para contratar habla de quienes pueden contratar.

Art. 35. "Quiénes pueden contratar. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido 15 años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración"

En efecto, del análisis de este concepto, vemos que en primer lugar las reglas del Código Civil son aplicadas también en la relación laboral entre empleador y trabajador. Asimismo, encontramos que tiene excepción con los adolescentes que se encuentran en edad para trabajar.

La edad mínima del trabajador.

Código de la Niñez y Adolescencia, arto 82. "Edad mínima para el trabajo. (Inciso primero). Se fija en quince (15) años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país".⁸

CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

La doctrina laboral ha determinado características especiales en los contratos individuales de trabajo:

- Principal: El contrato de trabajo es principal porque no requiere de otro acto o declaración de voluntad para tener validez jurídica propia en la legislación.
- Consensual: El contrato de trabajo es consensual en razón de que solo requiere el simple consentimiento o acuerdo del trabajador y el empleador, para que se perfeccione y tenga plena validez jurídica.
- Bilateral: En el contrato bilateral nacen obligaciones recíprocas entre las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- Oneroso: "El contrato de trabajo es eminentemente oneroso, por cuanto las partes que lo forman buscan cada una beneficiarse de él".
- Conmutativo: "Es oneroso conmutativo por cuanto cada parte se obliga a dar una cosa equivalente a la de la otra parte, una actividad por un pago equitativo" Ejemplo: el empleador se compromete a pagarle al

⁸ CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, pág. 58

trabajador determinado salario y el trabajador, a su vez, se compromete a trabajar con el empleador durante un tiempo determinado.

- Nominado: El contrato de trabajo tiene nombre específico y objeto determinado que es la realización de un servicio, el trabajo a cambio de una remuneración.
- Solemne: El contrato de trabajo al celebrarse debe cumplir requisitos de acuerdo con el Derecho Laboral ecuatoriano.

LAS PARTES INTERVINIENTES EN LA RELACIÓN LABORAL

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son: empleador y trabajador que vienen a ser los sujetos activos de la contratación laboral.

EL TRABAJADOR.

El concepto de trabajador, lo establece la legislación laboral ecuatoriana.

Código del Trabajo. Art. 9. "Concepto de trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero".

Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.

En consecuencia, se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador/a.

JURISPRUDENCIA.

"TRABAJADORES AMPARADOS POR EL CÓDIGO LABORAL.

Persona jurídica como empleada (Art. 9). El derecho laboral excluye a las personas jurídicas como empleadas u obreras, pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores. Sin embargo, el empleador puede ser indistintamente una persona natural o jurídica".

CLASES DE TRABAJADORES.

a) Empleado. Es la persona natural calificada con título a nivel medio o superior que realiza sus labores mediante su intelecto o de manera intelectual y material, bajo dependencia patronal, y percibe una remuneración mensual, labora cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

Ejemplo: Un contador, una secretaria.

b) Profesional. Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.

c) Obrero. Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso. Por ejemplo, trabajadores agrícolas, albañiles Trabaja durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes, recibe una remuneración denominada salario.

EMPLEADO PRIVADO O PARTICULAR.

Código del Trabajo Art. 305. "Empleado privado o particular: Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales".

Empleado público

Son los servidores públicos (75) sujetos a leyes especiales que integran el derecho administrativo ecuatoriano: Entre ellos, los servidores que se rigen por la "Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público", (76) Por ejemplo, los miembros de la Fuerzas Armadas, los servidores públicos del Ministerio del Trabajo y Empleo.

EL EMPLEADOR.

Concepto de empleador

Es señalado por la legislación laboral ecuatoriana, Código del Trabajo, "Concepto de empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

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 públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo 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 fuera la forma o periodo 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".

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de abajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado sí están sujetas generalmente al Código del Trabajo.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADORES.

Empleado-Persona Natural

Son todas las personas que sin distinción de edad, sexo, idioma, condición social o económica, utilizan los servicios lícitos y personales de otra persona (trabajador u obrero) con base en un contrato laboral escrito y / o verbal. El Código del Trabajo señala algunos ejemplos:

- a) El maestro de taller es empleador artesanal respecto de sus operarios y aprendices (Art. 293 C. del T.); (77).
- b) Son empleados privados o particulares personas naturales que contraten los servicios de trabajadores, para la venta de mercaderías, agentes y corredores de seguros, labor intelectual y material (Art. 305 y 313 C. del T.);

- c) Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores-personas naturales, los fabricantes, los comerciantes, intermediarios, contratistas destajistas, subcontratistas y otros, que mantengan relación contractual con trabajadores a domicilio (Art. 274 C. del T.);
- d) El empleador agricultor. Persona natural que contrata obrero agrícola, jornalero y destajero para la explotación de la tierra (Art. 332 C. del T.);
y,
- e) Empleadores. Personas naturales de maquilado y a tiempo parcial (Art. 30 y 50 de la Ley de Maquila, de contratación a tiempo parcial).

EMPLEADOR-PERSONA JURÍDICA

Las personas jurídicas la constituyen un conjunto de personas jurídicamente organizadas de acuerdo con las leyes del país; además, es una persona ficticia, que adquiere capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representada judicial y extrajudicialmente. Por ejemplo, Compañías, Asociaciones.

PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PÚBLICO

Según la nueva Constitución, el sector público comprende: Los organismos y dependencias de la Función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social (78); el Fisco, los Consejos Provinciales, los Concejos Municipales y las personas jurídicas que conforman el sector público creados por la Ley y Constitución de la República para el ejercicio de la potestad estatal. Se amparan en leyes que rigen la administración pública (Derecho Administrativo ecuatoriano).

Sin embargo, quienes tengan la calidad de empleadores públicos no están sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 307), excepto los casos de los obreros públicos sujetos al Código del Trabajo.

PERSONAS JURÍDICAS DEL DERECHO PRIVADO

Son las que se rigen por el Derecho Civil, Mercantil, Agrario y Societario, como las empresas, sociedades, cooperativas, fábricas, compañías y otras, con fines de lucro que tienen la calidad de empleadores en todo lo que se refiere a las relaciones laborales, por medio de sus representantes legales, (presidente y/o gerente). Asimismo, las personas jurídicas de derecho privado con finalidad social o pública (sin fines de lucro) tienen calidad de empleadores con respecto de sus obreros.

PERSONAS JURÍDICAS SEMIPÚBLICAS.

Son personas jurídicas creadas por la Ley en la que intervienen el Estado y los particulares y, tienen la calidad de empleadores cuando mantienen contratación laboral respecto de sus trabajadores.

LA RELACIÓN LABORAL CON TERCEROS: PERSONAS NATURALES Y/O JURÍDICAS.

Existen otras personas que participan en la relación laboral aparte del empleador y trabajador, como los representantes del empleador, los intermediarios, contratistas y la tercerización en el ámbito laboral.

EL REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR.

"Representante es quien ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos, o actuar en nombre de una persona en virtud de la designación O

declaración de voluntad hecha por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones”.

De acuerdo con el artículo 36 del Código del Trabajo son los directivos administradores y demás personas que en nombre de los empleadores ejerzan funciones de dirección y / o administración, así no tenga poder escrito suficiente, serán solidariamente responsables con el empleador, en sus relaciones con el trabajador. Es decir, están obligados a responder en caso de despido de un trabajador, deberán cubrir indemnizaciones y obligaciones económicas por sus decisiones que hayan tomado o por sus comisiones de no respetar los derechos del trabajador.

Por ejemplo, el jefe administrativo de una empresa es solidario con el empleador, respecto de las relaciones laborales que la empresa mantiene con los trabajadores.

Código del Trabajo Art. 36. "Representantes de los empleadores: Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador”.

EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA RELACIÓN LABORAL.

El representante legal es la persona natural que actúa legalmente en nombre de un tercero por disposición legal o estatutaria; por ejemplo, las personas jurídicas requieren de mandato legal de sus representantes para que puedan ejercer sus derechos, actuar o contraer obligaciones, como las compañías, corporaciones,

fundaciones, asociaciones, sean estas públicas o privadas. Un caso es el de los adolescentes que son incapaces.

Por lo tanto, el representante legal actúa en actos jurídicos y en la celebración de contratos de trabajos y otros, quienes tendrán su nombramiento previo el cumplimiento de solemnidades y formalidades sujeto de aprobación y registro, en caso contrario no podrán intervenir legalmente en representación de un tercero sea persona natural o jurídica.

EL APODERADO O MANDATARIO EN EL CAMPO LABORAL.

El mandato o el poder es un documento o instrumento público que concede facultad a una persona de hacer o no algo en nombre de otro, y al respecto el Código Civil se refiere así al mandato o poder.

Código Civil. Art. 2020. "Definición: Mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera".

El mandato puede ser general o especial y actuará en los actos y contratos de trabajo.

LOS CONTRATISTAS.

El jurista ecuatoriano Julio César Trujillo dice:

"Contratista es la persona natural o jurídica que se compromete para con otra persona, natural o jurídica, a ejecutar una obra, bajo su responsabilidad y con el concurso de trabajadores que, para el efecto, deberá contratar, por su cuenta, el mismo contratista".

Es decir, a través del sistema de contratistas, las obras, los servicios el trabajo se efectúa mediante el concurso de persona ajena al empleador.

JURISPRUDENCIA.

"Empleadores y Representantes"

Empleadores estatales. Demandas (Art. 10). Las demandas contra las entidades enumeradas en el artículo 10 del Código del Trabajo, deben dirigirse contra estas y no contra el Procurador General del Estado".

El convenio entre Empleador y Trabajador.

Según el académico Guillermo Ochoa Andrade, "Acuerdo de Voluntades, cuando se trata de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las cuales se desenvolverá la relación de trabajo":

Código del Trabajo Art. 8. "Contrato Individual: Contrato Individual del Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras".

En consecuencia, el término convenio es sinónimo de convención (acuerdo) y para el efecto, en la relación contractual laboral previamente deberá haber el acuerdo de la voluntad y conciencia de las dos partes (trabajador y empleador), quienes estipularán las condiciones que desarrollarán la relación de trabajo.

Asimismo, las partes contratantes laborales tienen plena libertad de las partes para obligarse y convenir o no en la relación jurídica de trabajo o contrato de trabajo, de conformidad con el derecho laboral ecuatoriano.

JURISPRUDENCIA

"El contrato de servicios personales presupone la concurrencia real de voluntades. Tercero: El contrato de servicios personales presupone la concurrencia real de voluntades entre quienes lo ajustan, con el objeto de generar la dependencia jurídica que le es característica y la retribución que debe satisfacer al trabajador, según el convenio, la Ley, el pacto colectivo o la costumbre. Primera Sala, juicio:

PRESTACIÓN DE SERVICIO LABORAL

Código del Trabajo Art. 8. "Contrato Individual: Contrato Individual del Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales".⁹

La referida disposición constituye el objeto de la contratación laboral, en razón de que el trabajador se compromete a realizar una labor (oficio, profesión) en forma personal sin que pueda delegar o transmitir la prestación de sus servicios lícitos y personales en beneficio del empleador en el horario convenido de manera eventual o permanente salvo excepciones en virtud de que el empleador contrata y paga por el servicio prestado por el trabajador. Por lo tanto, la prestación de servicios laborales u obras tiene que ser siempre lícita y personal y, no realizar labores prohibidas por la Ley.

LÍCITOS.

La prestación de servicios o actividades que realiza el trabajador deben ser permitidos por la Ley, la moral y buenas costumbres, porque nadie se compromete a realizar una acción prohibida por la ley. Por ejemplo, es ilícito contratar servicios que consistan en cometer un asesinato, robo, estafa u otros actos delictivos.

PERSONALES.

⁹ BUSTAMANTE FUENTES Colon: Manual de derecho Laboral III, Edición 2010 Editorial Jurídica del Ecuador.

El trabajador en su calidad de persona natural contratada es la que se compromete a prestar sus servicios de manera directa y personalmente realiza las actividades u obra materia de la contratación, bajo órdenes y dependencia del empleador.

CAPITULO II

LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO LABORAL

LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL.

"RELACIÓN LABORAL. El recurrente dice que existió relación laboral amparada en el artículo 8 del Código del Trabajo.

Fallo: La relación laboral está conformada por prestación de servicios lícitos del trabajador a favor del empleador, dependencia dentro de la actividad que cumple, y remuneración no es otra cosa que la retribución de quien, beneficiándose con el trabajo, debe pagarle a aquél, pero en el presente caso el legislador no justificó la existencia de la relación laboral.

Norma referida: Código del Trabajo: artículo 8".

Relación de Dependencia Laboral.

La maestra Nelly Chávez de Barrera, al respecto dice: "Relación de dependencia, es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo, el de arrendamiento de servicios regulado por el párrafo 8° del Título XXV del Libro Cuarto del Código Civil, en el que pueden darse os otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo".

Código del Trabajo 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 bajo Su dependencia... "

Este Elemento (dependencia) da auténtico perfil y es el fundamento del Contrato Individual de Trabajo, y permite diferenciarlo de otros contratos laborales que guardan similitud (Contrato Civil o mercantil). Hay que señalar que el trabajador en la relación laboral queda bajo las órdenes e instrucciones que disponga el empleador efectuar sus servicios o actividades para lo cual es contratado oportunamente.

Por ejemplo, una oficinista se compromete a prestar sus servicios en el horario y órdenes de trabajo que disponga la empresa y/o empleador previo acuerdo de las partes.

JURISPRUDENCIA.

"Dependencia (Art. 8). La dependencia laboral es una dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere, además, el derecho de darle órdenes y de dirigirle el trabajo con la contraprestación de recibir una remuneración".

REMUNERACIÓN.

Código del Trabajo Art. 8. "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...".

La remuneración constituye también un fundamento importante en el Contrato de Trabajo. La remuneración debe ser pagada de manera completa y oportuna, por ser obligación legal (primera y básica) del empleador frente al trabajador en razón de que permite beneficios personales y de su familia.

Salario básico unificado de trabajadores en general

"El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos o el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) se encuentran legal y debidamente facultados para anualmente determinar el salario básico unificado para los trabajadores en general, tomando de la sumatoria del salario básico unificado de cierre del año anterior, más componentes salariales en proceso de incorporación y más el porcentaje de inflación determinado por el Banco Central del Ecuador o por el Instituto Nacional de Estadística y Censos".

"De conformidad con el Código del Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES), a través de las respectivas resoluciones, fija el salario mínimo vital. En el campo laboral, los términos salarios y remuneración son los más utilizados por los trabajadores, empleadores gobernantes; sin embargo, algunos expertos hablan de que existe una fijación caótica de remuneraciones como lo señala Juan Páez Parral:

"La fijación de las remuneraciones mediante sistemas complejos, católicos e inútiles es un derroche de energía y recursos. Coexisten el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) las Comisiones sectoriales de Salario Mínimo y el Departamento de Salarios del Ministerio del Trabajo que, como organismos técnicos, dictan anualmente centenas de resoluciones sobre fijación de salarios aplicables a las distintas categorías ocupacionales, con diferencias de centavos entre sí. La inoperatividad del CONADES es tal que la propia Ley conferido al Ministerio del Trabajo la facultad de fijar el salario mínimo cuando dicho organismo no lo haga en dos reuniones, hecho que ya ocurrió".

De acuerdo con la Ley, la remuneración se fija de la siguiente manera:

EL CONVENIO.

Surge cuando el empleador y trabajador se han puesto de acuerdo la cuantía de la remuneración, que no puede ser inferior al salario básico unificado de trabajadores en general, caso contrario no tiene valor jurídico el contrato y el trabajador podrá reclamar sus derechos en caso de ser vulnerados.

LA LEY.

Los organismos y autoridades nacionales competentes protegen y fijan la remuneración mínima básica general o mínima por sectores de actividad determinadas por las comisiones sectoriales establecidas mediante reforma del Código del Trabajo, que deben percibir los trabajadores del servicio privado y / o público, a través de los salarios mínimos establecidos a las diferentes categorías laborales para determinadas ramas del trabajo y por sectores geográficos. Por ejemplo: trabajadores en general.

EL PACTO COLECTIVO.

En los contratos colectivos que se celebran entre uno o más empleadores y la asociación o sindicato de trabajadores es requisito imperativo que se fije la cuantía de las remuneraciones de los contratos individuales de trabajo determinados en el convenio, conforme dispone el artículo 220 del Código del Trabajo.

La Costumbre

Jurídicamente se fija la remuneración con base en la costumbre cuando el empleador y trabajador en el momento de celebrar el contrato de un determinado trabajo, se la pagará de acuerdo con la jurisdicción geográfica del lugar, siempre que la remuneración no sea inferior al salario básico unificado de trabajadores en general que esté vigente.

OTRAS FORMAS DE FIJAR LA REMUNERACIÓN.

El Código del Trabajo señala otras maneras de fijar la remuneración, como los contratos en participación, en los cuales la remuneración se la determina de acuerdo con el porcentaje o volumen de ventas u otras operaciones de una compañía. Sin embargo, el trabajador y la empresa, por ejemplo, pueden acordar independientemente un sueldo mensual o quincenal.

También existen los comisionistas, que ejercen actos de comercio, por cuenta de un comitente y lo en su propio nombre de acuerdo con el artículo 374 del Código de Comercio; (91) sin embargo, no hay relación de trabajo ni están sujetos al Código del Trabajo para el pago de su remuneración.

EL SALARIO

EL DEBER DE PAGAR EL SALARIO.- El deber principal del empleador es el de pagar el salario. Este deber es, por regla general, tan esencial como lo es el deber de prestar trabajo por parte del trabajador, y se entiende por sí mismo, aun sin haber convenido expresamente. La obligación de pagar el salario es, normalmente, una obligación contractual (obligación de dar sumas de dinero) a la cual, por lo tanto, las reglas generales del derecho común son aplicables en principio. Sin embargo, como enseguida se verá, la regulación especial y el influjo de los principios del derecho laboral han sido particularmente intensos en esta materia.

NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.- Como el deber de pagar el salario corresponde, en principio, al deber del trabajador de prestar los servicios convenidos, ambas obligaciones son sinalagmáticas y dependen la una de la otra. Sin embargo, considerando (como lo hace la parte del derecho moderno) que el trabajador cumple con su deber al ponerse a disposición del empleador, el derecho a la remuneración puede existir también, sin que el trabajo se preste

efectivamente. Por otro lado, es común el concepto de que el salario contiene un elemento alimenticio. Esto ha permitido separar netamente una parte del salario, la que constituye la contraprestación de los servicios prestados o bien de la disposición del trabajador de prestarlos, y otra parte que se funda en la estructura jurídico-personal de la relación de trabajo y tiende a satisfacer necesidades del trabajador, independientemente de la prestación o disposición efectivas de trabajo. Éstas no son ya la causa única del salario (concepto de trabajo-mercancía), sino que para ciertas prestaciones del empleador no constituyen más que la ocasión.

PAGO DE SALARIO CUANDO EL TRABAJO NO SE PRESTA.- los casos en que el salario debe pagarse sin que el trabajo se preste efectivamente, se deducen de las reglas generales sobre contratos sinalagmáticos (y bajo este aspecto no constituyen, en realidad, una excepción al carácter de contraprestación), o bien se fundan en reglas o principios especiales del derecho del trabajo. Solo en esta última hipótesis el salario adquiere un específico carácter “social”.

Así por ejemplo: en el ya mencionado caso de la mora del empleador, el trabajador conserva su derecho a la remuneración conforme a los principios generales. Lo mismo ocurre cuando la prestación del trabajo se hace imposible por un motivo imputable al empleador. En cambio, si la imposibilidad fuera imputable al trabajador, éste pierde, por lo general, el derecho a la remuneración. También lo perdería, según los principios generales, cuando la prestación fuera imposible sin culpa de ninguna de las partes. Pero en esta hipótesis el derecho del trabajo ha ampliado la responsabilidad del empleador. Éste debe continuar pagando el salario, cuando el trabajo sólo se interrumpe por un lapso relativamente breve (precisado muchas veces por la propia ley o convención colectiva), aun cuando la interrupción se haya originado en la persona del trabajador, sin que le fuera imputable culpa, enfermedad, fallecimiento de un pariente cercano, nacimiento de un hijo, cumplimiento de obligaciones públicas, etc., o en las mismas condiciones, en la empresa (falta de energía o materia prima, incendio, desperfectos de máquinas, etc.).

Cuando se cumplan los requisitos previstos, el trabajador conserva el derecho al salario, sin estar obligado a prestar trabajo adicional para recuperar el tiempo perdido. Conserva el derecho al salario íntegro; es decir, que se le debe pagar como si hubiera trabajado normalmente durante el lapso del impedimento, siempre que el contrato de trabajo no se disuelva antes de acabarse aquél. En este caso, por regla general, el derecho a la remuneración se extingue junto con el contrato, salvo que la ley u otra norma puedan deducirse algo diferente por ejemplo que el derecho continúa por el lapso previsto u otro periodo, sobre todo cuando el impedimento sirvió de causa de despido). De todos modos prevalece el concepto de que el crédito del trabajador es de salario, y no de indemnización.

En los países que han adoptado un sistema de seguro social, el trabajador debe tolerar que se impute al crédito de salario las prestaciones pecuniarias que percibiere del organismo público correspondiente.

El trabajador debe siempre avisar al empleador del impedimento que imposibilite la prestación de los servicios. Este deber está algunas veces establecido por el legislador o convencionalmente; independientemente de una regulación expresa resulta del deber de fidelidad del trabajador. Sin embargo, sólo en algunos países se priva al trabajador del derecho de remuneración en caso de omitir el aviso.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO.- Ya se decía que la restricción de la autonomía de la voluntad individual es especialmente amplia en todo lo que a la regulación del salario se refiere. En cuanto a la remuneración, la inferioridad económica del trabajador es propicia a producir los abusos más frecuentes y nocivos. Además, el salario, por su naturaleza, no es algo que pueda dejarse al arbitrio de las partes, como la fijación del precio de una compra o de alguna otra prestación singular, sino que es el medio permanente de subsistencia para el trabajador y debe serlo también para su familia.

De ahí que el deber de pagar el salario sea hoy en día un deber cuya determinación, por regla general, depende mucho menos de la voluntad de las partes del contrato individual que todos los demás derechos y obligaciones que dimanen de éste. Las restricciones pertinentes a la autonomía de la voluntad se deducen, por un lado, de las normas generales que al respecto se hubieran establecido en la ley (sentido amplio) o convención colectiva, laudo arbitral, etc. Esta autonomía también se halla restringida, algunas veces, por el hecho de que se hayan establecido autoridades especiales encargadas de fijar el monto y demás condiciones del salario, autoridades (comisiones de salario, etc.) de cuyas resoluciones las partes dependen. La determinación exacta del deber de pagar el salario puede resultar así de estas tres fuentes:

- a) De la libertad contractual en cuanto subsista;
- b) De la imposición mediante una norma general, autoridad competente, etc.;
- y,
- c) En forma excepcional, de la costumbre o de disposiciones supletorias cuando no existiera una norma obligatoria ni las partes hubieran hecho uso de su libertad contractual.

FORMAS DE DETERMINACIÓN.- DETERMINACIÓN POR LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES

En principio, los contratantes pueden convertir el salario que les parezca adecuado, con tal que la fijación no contradiga, en perjuicio del trabajador, alguna disposición legal u otra norma colectiva, y no resulte nula por otras razones por ejemplo: por irrisorio. Las partes son libres, sobre todo, para establecer un salario más favorable al trabajador que el prescrito –conforme a la máxima que domina el derecho laboral-, a menos que existiera una norma que prohíba de modo expreso también esta posibilidad; una ley o convención colectiva en la cual el salario mínimo fijado sea declarado al mismo tiempo salario máximo.

DETERMINACIÓN OBLIGATORIA

Cuando el legislador o las convenciones colectivas fijan el salario lo que hoy día es la regla-, se está en presencia, por lo general, de un régimen de salarios inderogable (salvo a favor del trabajador). La regulación, además de precisar directamente los salarios, puede establecer también principios o criterios generales para la fijación.

A las disposiciones imperativas que sobre el salario se dictaren, son aplicables las reglas y principios generales de la materia, incluso las relativas a la validez temporal de las normas. Como esas disposiciones tienen casi siempre carácter de orden público social, se aplican inmediatamente, de suerte que la modificación de salarios por ley, acuerdo colectivo, etc., produce efectos también sobre los contratos de trabajo convenidos con anterioridad a partir del momento de entrar en vigor las nuevas normas. También la posible retroactividad se rige por las reglas generales.

FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

Desde luego, no es posible enumerar aquí todos los métodos que se aplican para determinar el salario con efecto obligatorio.

Debe insistirse, sin embargo, muy especialmente, en la determinación por organismos especiales encargados de fijar, sobre todo, salarios mínimos. Particularmente, muchos países que se hallan en vías de desarrollo, y donde la negociación y contratación colectivas aún no han evolucionado satisfactoriamente, han implantado sistemas especiales para la fijación de tales salarios. Sin embargo, la institución no se limita a los países en desarrollo, sino que se la encuentra también en otros, inclusive los más avanzados Estados Unidos, Francia, Reino Unido, si bien en este caso por lo general sólo con carácter complementario y con aplicación a sólo una minoría de trabajadores, para protegerlos contra salarios inicuos. Efectivamente, el salario mínimo tiene el mismo tiempo carácter de “vital”;

es decir, que se lo considera como un salario que tenga debidamente en cuenta las necesidades vitales, a cuya satisfacción debe servir (necesidades del trabajador y de su familia). Por la misma razón, el salario mínimo tiene necesariamente carácter de “móvil”; se lo varía según la variación del costo de la vida.¹⁰

La fijación de los salarios mínimos está, la mayoría de las veces, a cargo de consejos o juntas de salarios²⁴, que se constituyen con alcance general (salarios mínimos nacionales o regionales) o bien para cada industria o actividad o grupos de industrias o actividades conexas o afines. Los consejos suelen ser de composición tripartita y estar formados por miembros imparciales (funcionarios o no), uno de los cuales los preside. En algunos países, los tribunales de arbitraje asumen en ciertas oportunidades la función de fijar salarios mínimos de aplicación general. Este sistema se ha desarrollado sobre todo en Australia y Nueva Zelanda. Un sistema similar se instituyó en los Países Bajos al facultarse al Colegio de Conciliadores del Estado a establecer con efecto obligatorio, a petición de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, o de la Función del Trabajo, o bien de oficio, normas relativas a los salarios.

24 En algunos casos, los salarios mínimos se fijan directamente por ley o decreto o por el Ministerio de Trabajo.

CASO DE SALARIO INSUFICIENTE. NULIDAD DEL PACTO

En el supuesto de haberse convenido entre las partes (no rigiéndose el contrato por alguna norma de carácter general) un salario ínfimo y evidentemente inequitativo, ¿podría ser considerado nulo y reemplazado por el que corresponda al uso según lo resolviera el juez? Por lo general se contesta de modo afirmativo, ya que el salario irrisorio es contrario al interés social (las buenas costumbres, la

¹⁰ En algunos casos, los salarios mínimos se fijan directamente por la Ley o Decreto o por el Ministerio de Relaciones Laborales.

buena fe en los negocios, la moral, abstracción hecha de las hipótesis de intimidación o lesión) y, por consecuencia, no puede convenirse válidamente. Lo mismo valdría para cualquier otro caso de nulidad del pacto.

COMPUTO DEL SALARIO

Tanto fuera como dentro de las normas generales que se hubieran dictado para determinación del salario, su cálculo en cada caso concreto depende casi siempre de factores individuales. El salario fijado conforme a alguna regla general, sufre modificaciones oscilaciones gracias a ciertas circunstancias concretas. Éstas pueden resultar tanto de la misma prestación de trabajo, esto es, su forma, el rendimiento, etc., como de la marcha general de la empresa o, finalmente, de la situación especial del trabajador. En consecuencia, la manera de calcular el salario en un caso concreto puede depender del valor del trabajo, de la situación de la empresa y de las necesidades personales del asalariado.

COMPUTO SEGÚN EL TRABAJO PRESTADO.- Un primer punto de vista tiene en cuenta el trabajo prestado (o convenido). El salario se evalúa, bien por números de horas u otras unidades de tiempo, bien por rendimiento (o la función); también encuadran en esta categoría ciertas remuneraciones especiales, como primas, gratificaciones, etc., las que igualmente se basan, de modo objetivo, en la prestación del trabajo, prescindiendo de factores extraños a ella.

SALARIO POR TIEMPO.- En este caso, la retribución del trabajador se calcula, ya en proporción al número de horas, ya de conformidad con otros periodos determinados, como días, semanas, meses, años. El salario se computa según el tiempo durante el cual el trabajador prestó servicios o estuvo a disposición del empleador. En esta forma de cómputo, el monto del salario es fijo para cada periodo. Sin embargo, está sujeto a cambios, cuando la duración del tiempo trabajado exceda de las limitaciones establecidas por el legislador o por el contrato, pero también, algunas veces, cuando quede por debajo del tiempo

previsto. En el primer caso, tratándose de horas extraordinarias de trabajo (fuera de la jornada legal, muchas veces también de la jornada convencional), el trabajo casi siempre es objeto de un suplemento en la remuneración, suplemento que no solo consiste en la adición, a las horas ordinarias, de las horas trabajadas a más del horario regular sino, además, en un recargo sobre el salario horario convenido. El aumento en relación al salario normal debe compensar al trabajador por el mayor esfuerzo realizado. Por otro lado, el aumento tiende a que el empleador limite el trabajo en horas suplementarias a los casos realmente necesarios. La cuantía del aumento se fija por la misma ley o convencionalmente. Por lo general, este aumento corresponde tanto a los trabajadores remunerados por hora o día (mayormente obreros) como a quienes reciben sueldo mensual, aunque la regulación y la práctica distan de ser uniformes al respecto.

Sin embargo, no todo trabajo en horas extraordinarias da derecho a una retribución especial. Por lo general, el empleador está obligado a pagarla, cuando este trabajo sirva para aumentar la producción de la empresa. No se le impone esta obligación cuando el trabajo en horas suplementarias no constituye trabajo directamente productivo por ejemplo: trabajos preparatorios y complementarios, trabajos en casos de accidente etc. Tampoco existe para los trabajos realizados en concepto de recuperación de horas perdidas, en cuanto la ley o convención colectiva admitida tales recuperaciones.

En el caso inverso, en que la duración del tiempo de trabajo se redujera, el salario sólo varía, regularmente, cuando la ley o el contrato autorice la disminución correspondiente.

Los días domingos y feriados, en que no se trabaja, se computan algunas veces y otras no se las tiene en cuenta (sobre todo, cuando el salario se paga por hora o día). La cuestión no se presenta respecto de los trabajadores remunerados mensualmente o por periodos más largos. Pero también con respecto con los jornaleros, la tendencia moderna es monos estricta que anteriormente, en cuanto

se reconoce el pago obligatorio de por lo menos ciertos días feriados, determinados por la ley. Es más reducido el número de países en que también deben pagarse los días domingos. Los días festivos de carácter religioso establecidos por la ley, pero casi siempre hay algunos que no se incluye. El trabajo en los días no incluidos se permite, en principio, como trabajo regular con la consiguiente obligación del trabajador de prestarlo, si el empleador lo exige. La interrupción del trabajo en estos días debe convenirse expresamente o corresponder a un uso establecido. Si el empleador ordena unilateralmente la interrupción, es posible que incurra en mora y quede obligado al pago de la remuneración.

Cuando se establece la obligación de pagar los días domingos y feriados, el salario es, generalmente, el mismo que correspondería al trabajador, si hubiera trabajado. Algunas legislaciones toman precauciones contra una posible mala fe del trabajador y prevén que para tener derecho al pago el trabajador debe haber trabajado cierto lapso mínimo con anterioridad o posterioridad al feriado. Cuando el trabajo se presta en un día domingo o feriado legal, como trabajo regular del trabajador (en los casos permitidos), el trabajador recibe el salario común. En cambio, si tuviera que prestar trabajo extraordinario en uno de estos días, el aumento previsto para el trabajo en horas suplementarias suele ser mayor (regularmente el doble) que el pagado para este trabajo en días de semana.

Salario a Destajo.- El salario a destajo no se computa por unidad de tiempo sino por unidad de pieza. El salario a destajo es una forma difundida de calcular las retribuciones en proporción con el rendimiento, esto es, con el resultado del esfuerzo del trabajador. El rendimiento determina el monto del salario. Por eso, el salario a destajo es más variable que el salario por tiempo y, sobre todo, puede subir conforme a la capacidad, habilidad y laboriosidad del trabajador efecto incentivo del salario a destajo). Además, el salario a destajo suele ser por sí más alto que el salario por tiempo, en vista del mayor esfuerzo que el trabajador realizar normalmente. El salario a destajo no transforma el contrato de trabajo en un contrato de obra. La esencia de la relación de trabajo se mantiene intacta: el

trabajador, que trabaja a destajo, no promete ni garantiza determinado resultado, sino únicamente la prestación de trabajo. Sólo cambia el modo de calcular la remuneración, la cual depende del resultado.

Como indica el nombre, el salario por pieza se calcula por adición de las piezas fabricadas. Sin embargo, el importe así calculado puede sufrir modificaciones cuando el resultado del trabajo no corresponde a las indicaciones del empleador (es decir de menor calidad), cuando es ínfimo o cuando se malogra.

Si el trabajo está mal ejecutado, se rige por el contrato la cuestión de saber si se permite o no una deducción por ese motivo. Por regla general, el descuento por mal cumplimiento no es admisible, ya que se paga el trabajo y no el resultado, el cual, como se vio, sólo es un elemento de cómputo del salario. Sin embargo, puede haber pacto o uso en contrario (sin perjuicio de las posibles consecuencias de la culpa del trabajador).

Cuando no es la calidad sino la cantidad del trabajo la que resulta inferior a lo que normalmente se espera, esta disminución, en general, va por cuenta del trabajador conforme al principio mismo del salario a destajo, a menos que se haya convenido el destajo “con garantía”, asegurando al trabajador una especie de jornal mínimo calculado sobre la base del tiempo invertido en el trabajo¹⁴⁸. Pero cuando la insuficiencia de rendimiento se debe a factores ajenos a la habilidad del trabajador, como, por ejemplo, a defectos de los instrumentos o materiales suministrados por el patrono o a cualquiera otra circunstancia que dependiera de éste, se suele reconocer al trabajador el derecho al salario total previsto que probablemente hubiera conseguido en condiciones normales. El caso se trata como si el empleador hubiese incurrido en mora con respecto a la aceptación de los servicios ofrecidos por el trabajador.

Si el trabajo se suspende antes de haber terminado por ejemplo: porque se extingue la relación de trabajo, o porque el empleador en ejercicio de su derecho

de dirección asigna otro trabajo al trabajador, el empleador tiene que pagar, por lo general, la parte del salario a destajo que corresponde al trabajo empezado.

LA REMUNERACIÓN POR COMISIÓN

La comisión es la participación en el valor de ciertos negocios realizados por el trabajador en beneficio (real o presunto) de la empresa. Por lo regular, la comisión se fija en cierto porcentaje de este valor. Existe como remuneración complementaria de un sueldo fijo, o bien como remuneración exclusiva del trabajador, es una especie de salario a destajo por tarea.

Casi todas las legislaciones conocen la remuneración en forma de comisión; es frecuente su determinación mediante convenciones colectivas. (La comisión, conforma de salario, está perdiendo importancia o ha desaparecido en los sistemas económicos socialistas).

Por lo general, la comisión se paga por todo negocio o toda operación válidamente realizada por el dependiente dentro de sus facultades. El negocio debe haberse concluido, regularmente, durante la vigencia de la relación de trabajo, pero también se reconoce el derecho a la comisión cuando el negocio se realizara posteriormente, siempre que el dependiente hubiese intervenido en su terminación. En la mayoría de los casos no es necesario que el mismo dependiente concertara el negocio; se equipara el caso en que el negocio fue acordado por un tercero e inclusive por el mismo empleador, cuando fuera lícito suponer que la actividad anterior del dependiente facilitó la realización.

La liquidación y el pago de las comisiones suele hacerse al finalizar determinados periodos (por ejemplo, mensual o trimestralmente). Las leyes de la materia prevén muchas veces medidas de control que facultan al trabajador para averiguar la exactitud de las liquidaciones. Pero aun cuando no se hubiese legislado o convenido nada al respecto, se reconoce generalmente al trabajador el derecho de pedir comunicación de la parte de los libros que a él se refiera.

LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS.- Aquí se trata de una participación en la utilidad de la explotación total o de una sección o rama de ésta, sin considerar los negocios individuales, ni la mediación que en ellos hubiese tenido cada uno de los trabajadores beneficiados. La fórmula de distribución de ganancias, en este sistema, varía según los casos. Por lo general, la distribución se hace sobre la base de la utilidad neta de un ejercicio económico o de cualquier otro periodo, es decir, de la utilidad que resulta abstracción hecha de todos los gastos y de todas las amortizaciones usuales o legales. Si no hay ganancia neta, tampoco puede haber participación.

COMPUTO SEGÚN LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR. SUBSIDIOS ESPECIALES.- En ultimo termino deben considerarse algunas formas de salario que tienen en cuenta las necesidades del trabajador. Si bien la fijación de los salarios ha de asegurar, y asegura normalmente, la existencia del trabajador, para que el salario sea realmente adecuado y vital es necesario considerar en cierta medida la situación especial del trabajador, y, sobre todo, los factores variables capaces de influir en esta situación.¹¹

En este orden de ideas deben considerarse, particularmente²⁶, los suplementos por carestía de la vida. Tienen por fin adaptar el nivel de los salarios al alza del costo de la vida y mantener la correspondencia entre el salario nominal y el real, pero, por lo general, no de modo definitivo (para no impedir la baja del índice de vida), sino en forma circunstancial, transitoria y, sobre todo, periódicamente revisable (sistema de escalas móviles). En los países en que rige el salario vital mínimo, las variaciones fundadas en el costo de la vida se tienen en cuenta en la determinación de este salario; es decir, que se reúne el salario básico y el suplemento por carestía de la vida para establecer un nuevo salario de base, que precisamente es el salario mínimo.

¹¹ Las prestaciones aquí contenidas se distinguen de otros suplementos del salario que también se otorga en condiciones especiales, tales como los trazos especiales por antigüedad, por trabajos peligrosos, o insalubres.

Encuadran aquí también los subsidios por cargas familiares, que sólo suelen integrar, sin embargo, el salario propiamente dicho, cuando están pagados directamente por el empleador o por una caja de compensación como mandataria

25 En los casos en que se hubiera garantizado una suma mínima a título de participación en las ganancias o de habilitación, se trata en realidad de una gratificación asegurada, de monto variable.

26 Las prestaciones aquí contempladas se distinguen de otros suplementos del salario que también se otorgan solo en condiciones especiales, tales como los plazos especiales por antigüedad, por trabajos penosos, insalubres o peligrosos. De éste, en calidad de complemento de la remuneración (salario familiar o social). Estos pagos complementarios en función de la familia del trabajador fueron durante mucho tiempo voluntarios o convenidos. Más recientemente se han establecido en forma obligatoria en muchos países (sin derogar totalmente el sistema anterior). Al mismo tiempo cambio el carácter del subsidio familiar. En lugar de ser una especie de sobre salario a cargo del patrono, es una prestación de asistencia o seguridad social, esto es, tiene carácter de servicio público, establecido en interés social, y que responde a una carga impuesta a los empleadores legalmente; éstos deben contribuir a cajas de compensación, regularmente con carácter de organismos públicos, que se encargan de la distribución de los fondos entre los beneficiarios.

FORMAS DE SALARIO

1.- SALARIO EN DINERO.- En cuanto a la forma de salario son dos las variedades principales que pueda haber: el salario se paga en dinero o bien en prestaciones de otra índole (en especie). En un caso dado, ambas formas pueden acumularse.

Pago en dinero es toda prestación del empleador que se traduce en dinero. Según la legislación, el pago debe efectuarse en dinero efectivo, o bien se admite el uso

de otros medios de pago (cheques, transferencias de banco, etc.). También depende de la legislación si el pago debe hacerse en moneda nacional o puede realizarse en moneda extranjera.

El salario pagadero en dinero no puede sustituirse por otra forma de pago, a menos que tal sustitución esté expresamente admitida.

2.- SALARIO EN ESPECIE.- Todo salario que no es salario en dinero es salario en especie. Éste puede consistir en productos de la naturaleza, pero salario en natura no es solamente entrega de tales productos. Encuadra aquí la entrega de alimentos, vestimenta, combustibles, etc., y, sobre todo, el goce del uso de habitación.

Pero también suele considerarse salario en especie la concesión, por parte del empleador, de la oportunidad de percibir prestaciones remuneratorias de terceros, a quienes el trabajador presta sus servicios directamente, aunque en cumplimiento de su contrato de trabajo con el empleador (propina de los camareros).

Se entiende que no se trata de salario en especie cuando el trabajador tiene que pagar la prestación en natural que se le ofrece, aunque fuere a un precio inferior al corriente. La cuestión tiene especial importancia en el caso de otorgarse al trabajador el goce de habitación contra pago de un alquiler. En este supuesto es posible que junto con el contrato de trabajo se celebre un contrato de locación. Sin embargo, la conexión de ambos contratos puede ser tan estrecha que la existencia del contrato de locación depende de la duración del contrato de trabajo. La regla es que el trabajador no tiene que pagar por el goce de habitación. Éste forma entonces parte del salario. Consecuentemente, la obligación del empleador de asegurar el goce al trabajador cesa en el momento en que se acaba la relación de trabajo.

APLICACIONES.- Con respecto a su objeto, las modalidades más frecuentes del salario en especie son:

El alojamiento consiste, bien en la convivencia con el patrono (servicio doméstico, trabajadores rurales), o bien en la vivienda que se proporciona al trabajador fuera de la casa del empleador (usual en los contratos de portería, trabajo rural, etc.). En uno como en otro caso el alojamiento debe cumplir con ciertos requisitos mínimos en cuanto a higiene y otras condiciones, teniendo en cuenta (especialmente en el caso de los trabajadores rurales) a la familia del trabajador.

El dar vestido como parte integrante del salario es usual, sobre todo, en el servicio doméstico o en el de portería en que los trabajadores reciben uniformes u otra ropa de trabajo. Sin embargo, esta vestimenta queda por lo general en propiedad del empleador; se trata más bien de una remuneración complementaria indirecta, hecha en especie, ya que la entrega de ropa adecuada de trabajo ahorra gastos al trabajador. La cuestión suele regirse por el contrato o la costumbre, ya que la falta de normas legales al respecto es casi general.

MODALIDADES DE PAGO

1. LUGAR.- El pago del salario debe efectuarse en el lugar convenido. A falta de un acuerdo especial, el lugar se determina por el uso y las circunstancias. Regularmente, lugar de trabajo y lugar de pago coinciden, a menos que el trabajador preste servicios fuera de la sede de la empresa o una unidad laboral de ésta sucursal, obra de construcción, etc. El trabajador está obligado a ir a buscar el salario en el sitio indicado por el empleador a este efecto dentro del establecimiento u otra unidad laboral. Excepcionalmente el empleador debe remitir el salario al domicilio del trabajador (por ejemplo, en caso de enfermedad). Esto vale generalmente también cuando el contrato de trabajo fue disuelto quedando pendientes partes del salario por ejemplo: gratificaciones, o participación en las

utilidades, salvo los casos de abandono injustificado del trabajo o de despido por justa causa.

En casi todos los casos está prohibido el pago de salarios en lugares donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas o en centros de distracción²⁷, excepto a las personas ocupadas en establecimientos de esta clase. Sin embargo, el pago realizado en contravención a esas disposiciones no afecta, por lo general, su validez en el orden civil, sino que sólo trae consigo sanciones penales para el empleador.

TIEMPO

Con respecto al tiempo del pago, esto es, al momento en que el empleador debe cumplir su obligación correspondiente, rige el principio de que la prestación del trabajador precede a la prestación del empleador. Al no mediar cláusula contractual o uso en contrario, el salario se paga una vez hecho el trabajo o determinado el periodo por el cual el salario se calcula²⁸. En los sistemas de salario a destajo (por pieza, medida o tarea), el pago, por regla general, se efectúa después de la confección de las piezas, etc. Pero en vista de que de este modo en pago se puede dilatar en forma no tolerable para el trabajador, son frecuentes los pagos a cuenta, conforme a la ley o el convenio. En los casos en que se garantiza al trabajador un salario mínimo, difiriéndose el pago del remanente para el fin del trabajo.¹²

Para el salario en especie, el tiempo del pago depende de la naturaleza de la prestación. Cuando este salario consiste por ejemplo: en el goce de la habitación y alimentación, se entiende que el empleador debe prestarlo desde el comienzo de la relación de trabajo.

¹² Convenio Internacional N25 de OIT sobre protección del salario 1949.

27 Conforme al Convenio Internacional No. 95 (1949), sobre protección del salario.

28 Si este periodo es muy cortó (hora, día), suele preverse que el salario es pagadero en conjunto para varios periodos (semana, quincena).

Por lo general rigen normas especiales para el pago de las partes de salario de carácter variable, tales como comisiones, gratificaciones, participaciones, etc.

Por otro lado, además de los periodos a que corresponde el pago, se suelen fijar términos máximos en que el pago debe hacerse efectivo; por ejemplo, el último día del mes, dentro de los primeros cinco días del período siguiente, etc. El pago debe realizarse, regularmente, dentro de la jornada laboral, de modo que el tiempo necesario forma parte de ésta.

Es posible que el pago se efectúe con anticipación al vencimiento (anticipos). Éstos, por lo general, no son préstamos²⁹, ya que falta la intención de las partes de hacer un contrato mutuo, sino que son verdaderas entregas de salario percibidas antes del día señalado para el pago. En consecuencia, la obligación del empleador de pagar el salario íntegro en el día previsto disminuye en la medida en que se hayan efectuado tales anticipos, sin necesidad de proceder a compensación alguna.

Algunas legislaciones inclusive los prohíben, mientras otros admiten el derecho siempre que el trabajador demuestre la necesidad urgente de recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado por ejemplo: en caso de enfermedad. En estas condiciones, el empleador puede estar obligado a darlos en virtud de su deber de previsión.

PERSONAS AUTORIZADAS PARA LA PERCEPCIÓN.- Quien percibe el pago es el trabajador mismo, en principio. El salario ha de pagarse a él y solo a él. Como se vio más arriba, es válido, por lo general, el pago echo a la mujer casada y también al menos que se convengan expresamente como tales, en cuyo caso no integran el salario. El efectuado el menor de edad, autorizado para entrar en una relación de trabajo. Un tercero puede cobrar el salario si tiene el poder

correspondiente para percibir el pago en nombre del trabajador. Cuando este, por estar enfermo no puede ir a buscarlo personalmente.

DOCUMENTACIÓN DEL SALARIO. RECIBOS.- Muchas legislaciones exigen que se entregue al trabajador, en el momento del pago una documentación en que se especifique el monto del salario y, sobre todo, de las deducciones que se hubiesen efectuado. En algunos países hay normas detalladas sobre la forma de esta documentación, pero en la mayoría de los casos la forma es libre, con tal que se cumpla el propósito perseguido de permitir al trabajador en control de la cuantía del pago.

A la inversa, el trabajador debe otorgar al empleador un recibo por el aporte percibido sea en todos los casos, por disposición expresa de la ley, o cuando el empleador lo exija. En cambio, el trabajador no está obligado a declarar que no tenga otros créditos contra el empleador (llamado “recibo liberatorio”). De todos modos, según la legislación y jurisprudencia predominantes, el recibo liberatorio no debe interpretarse como transacción o renuncia relativas a derechos indudablemente adquiridos (y por eso principalmente irrenunciables) del trabajador, si no solo como reconocimiento (negativo) de que no existe otras obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

PROTECCIÓN DEL SALARIO.- Las disposiciones tomadas por el legislador en todos los países para proteger el salario, tienen por fin garantizar su pago efectivo y evitar disminuciones en la percepción. La necesidad de tales medidas se infiere de la importancia del salario como base de existencia de los individuos afectados. Para exponer los medios de protección previstos por las diversas legislaciones Parece conveniente tomar como criterio de clasificación jurídica en que aquellas precauciones se concretan.

Las disposiciones respectivas pertenecen en parte al derecho privado, en parte al derecho público.

FORMALIDADES DEL CONTRATO DEL TRABAJO

LAS FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO ESCRITO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Código del Trabajo Art. 18. "Contrato escrito: 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".

CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO MEDIANTE INSTRUMENTO PÚBLICO.

Es otorgado ante el funcionario competente (Inspector del Trabajo o Juez del Trabajo) y con las solemnidades legales.

Contrato de trabajo celebrado mediante instrumento privado

Es hecho por la intervención de los interesados y luego solemnizado por la autoridad competente.

Los contratos de trabajo constarán en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicite, de conformidad con el artículo 18 del Código del Trabajo.

LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO ES OBLIGATORIA.

De acuerdo con el artículo 19 del Código del Trabajo se celebrarán por escrito los siguientes contratos individuales de trabajo:

- a) Los contratos que versan sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada;
- b) Los contratos de obras ciertas cuyo valor de mano de obra excede de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los contratos a destajo o por tarea que tengan más de un año de duración;
- d) Los contratos a prueba;
- e) Los contratos de enganche;
- f) Los contratos por grupo o por equipo;
- g) Los contratos eventuales, ocasionales y por temporada;
- h) Los contratos de aprendizajes;
- i) Los contratos que se estipulan por uno o más años;
- j) Los contratos que se pacten por horas;
- k) Los contratos que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizajes; y,
- l) En general, los demás contratos que se determinen en la Ley.

OTROS CONTRATOS.

- ✓ Los contratos de trabajo de servicio doméstico que tengan más de un año de duración (Art. 264 C. del T.);
- ✓ Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privado (Art. 309 C. del T.);
- ✓ Los contratos de trabajo de agentes viajeros y de corredores de seguro y agentes residentes. (Art. 314 C. del T.); y,
- ✓ Asimismo, los contratos individuales de trabajo maquilado deben

celebrarse por escrito, y además la contratación laboral a tiempo parcial, de acuerdo con el artículo 31 de la Ley de Régimen de Maquila.

DE LA CONSTANCIA ESCRITA EN LA RELACIÓN LABORAL.

El Código del Trabajo en sus artículos 276, 314 Y 319 señala las circunstancias en la que se requiere constancias escritas en la relación laboral:

- a) El dueño, gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo a domicilio, debe llevar una libreta de trabajo en la que lleva el registro de trabajadores en la que anotará el nombre y apellido, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que ha de percibir, (Art. 276 C. del T.);
- b) Los agentes de comercio o agentes viajeros deben estar registrados en la Dirección, Sub dirección o Inspectoría del Trabajo y obtendrán la cédula de trabajo. (Art. 311 y 314 C. del T.); y,
- c) Todo trabajador de transportes deberá estar previsto de una libreta, entregada por la empresa o propietario del vehículo, en la que constará nombre y edad del trabajador, nacionalidad, domicilio, fecha de ingreso y cese, salario o sueldo, el cargo que desempeña y la clase y números del vehículo y, el número y fecha del brevet autorización de manejo (Art. 319 C. del T.).

Contenido que debe tener el documento escrito llamado Contrato Individual de Trabajo

El Código del Trabajo (Art. 21) determina los requisitos de un contrato individual de trabajo:

TÍTULO DEL CONTRATO.

Hay que indicar la clase de contrato que se va a otorgar, por ejemplo: contrato de trabajo a prueba.

COMPARECIENTES.

Se incluyen los datos personales de las partes contratantes, como los nombres y apellidos, estado civil, nacionalidad, edad y profesión, si comparece por sus propios derechos o en nombre o en representación de otra persona natural o jurídica; por ejemplo, si el empleador es una compañía, la persona que firma debe indicar su calidad de representación legal. Asimismo, si el trabajador es adolescente comparecerá firmando el contrato la persona natural autorizada.

CLASE U OBJETO DEL TRABAJO.

Debe describirse el compromiso con precisión y de manera completa la clase u objeto del trabajo para evitar controversias en caso de cambio de ocupación del trabajador por parte del empleador.

FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

Si se lo realiza por ejemplo de obra cierta, por tarea y/o a destajo, dentro de

un tiempo determinado, horas semanas.

REMUNERACIÓN.

Es la cuantía que recibirá el trabajador y la forma de pago, sea por sueldo, en forma mensual, por jornal, en forma diaria, semanal u otra modalidad.

PLAZO Y/O TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO.

Es el tiempo que va a durar el contrato si es fijo o por tiempo indefinido, o es un contrato a prueba, de obra cierta u otro.

LUGAR DE TRABAJO.

Es el lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo.

DE LAS SANCIONES.

En caso de señalarse sanciones para el trabajador se determinará las formas y las garantías para su efectividad, a fin de que no se cometan injusticias con el trabajador por parte del empleador.

SUSCRIPCIÓN EN LA QUE CONSTARÁ LAS FIRMAS Y RÚBRICAS DE LOS CONTRATANTES E INSPECTOR DEL TRABAJO

Es la cláusula final del contrato y constará la siguiente información:

- a) Ratificación de las partes a través de sus firmas y rúbricas que constará al final del documento, al pie de las mismas se escribirá el número de cédula

de identidad en las partes contratantes;

- b) Quedará constancia de su declaración de trámite y de la jurisdicción y jueces competentes a los que se someten las partes contratantes en el momento de suscribir el contrato y fecha de otorgamiento.

JURISPRUDENCIA

Contrato escrito. Los contratos que deben celebrarse por escrito y registrarse si no se los ha desahuciado conforme a la Ley se convierten en indefinidos y no se puede dar por terminados unilateralmente.¹³

AUTORIDAD COMPETENTE QUE REGISTRA LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO ESCRITOS

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

NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

La legislación laboral ecuatoriana dice:

¹³ Tercera sala de lo laboral, sentencia: 30 de septiembre 1996, jurisprudencia código del trabajo.

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

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

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

Según el jurista Jorge Vásquez López, refiriéndose a la nulidad del contrato de trabajo expresa: "La nulidad de un contrato es el resultado de la falta de capacidad, de causa o de consentimiento".¹⁴

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

En consecuencia, cuando un acto jurídico se efectúa cumpliendo todos los requisitos exigidos por la ley, dicho acto tiene validez legal; pero cuando se han omitido requisitos esenciales o fundamentales establecidos en la ley el acto es nulo.

CLASES DE NULIDAD

Existe la nulidad absoluta y la nulidad relativa de acuerdo con el artículo 1697

¹⁴ VASQUEZ LOPEZ, JORGE: obcit. Pag. 131.

del Código Civil.

LA NULIDAD ABSOLUTA

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

LA NULIDAD RELATIVA.

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

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

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

JURISPRUDENCIA.

"Contrato de trabajo, nulidad. En el presente caso el recurrente dice que el contrato de trabajo es nulo y por lo mismo no hay despido intempestivo.

Fallo: La circunstancia de que la actora no haya exhibido el diploma, si bien es cierto, podría acarrear la nulidad del contrato, la misma, en todo caso solo puede invocarla el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40 del Código del Trabajo. Tanto es verdad que la actitud unilateral asumida por la parte demandada de suspender la relación laboral con la actora fue ilegal.

Norma referida: Código del Trabajo: artículo 40".

ESTRUCTURA DEL CONTRATO DEL TRABAJO

Código del Trabajo Art. 18. "Contrato escrito: 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".

CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO MEDIANTE INSTRUMENTO PÚBLICO.

Es otorgado ante el funcionario competente (Inspector del Trabajo o Juez del Trabajo) y con las solemnidades legales.

Contrato de trabajo celebrado mediante instrumento privado

Es hecho por la intervención de los interesados y luego solemnizado por la autoridad competente.

Los contratos de trabajo constarán en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicite, de conformidad con el artículo 18 del Código del Trabajo.

LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO ES OBLIGATORIA.

De acuerdo con el artículo 19 del Código del Trabajo se celebrarán por escrito los siguientes contratos individuales de trabajo:

- a) Los contratos que versan sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada;
- b) Los contratos de obras ciertas cuyo valor de mano de obra excede de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los contratos a destajo o por tarea que tengan más de un año de duración;
- d) Los contratos a prueba;
- e) Los contratos de enganche;
- f) Los contratos por grupo o por equipo;
- g) Los contratos eventuales, ocasionales y por temporada;

- h)** Los contratos de aprendizajes;
- i)** Los contratos que se estipulan por uno o más años;
- j)** Los contratos que se pacten por horas;
- k)** Los contratos que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizajes; y,
- l)** En general, los demás contratos que se determinen en la Ley.

OTROS CONTRATOS.

- a)** Los contratos de trabajo de servicio doméstico que tengan más de un año de duración (Art. 264 C. del T.);
- b)** (Art. 309 C. del T.);
- c)** Los contratos de trabajo de agentes viajeros y de corredores de seguro y agentes residentes. (Art. 314 C. del T.); y,

- d)** Asimismo, los contratos individuales de trabajo maquilado deben celebrarse por escrito, y además la contratación laboral a tiempo parcial, de acuerdo con el artículo 31 de la Ley de Régimen de Maquila.

DE LA CONSTANCIA ESCRITA EN LA RELACIÓN LABORAL.

El Código del Trabajo en sus artículos 276, 314 Y 319 señala las circunstancias en la que se requiere constancias escritas en la relación laboral:

- a)** El dueño, gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo a domicilio, debe llevar una libreta de trabajo en la que lleva el registro de trabajadores en la que anotará el nombre y apellido, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que ha de percibir, (Art. 276 C. del T.);

- b)** Los agentes de comercio o agentes viajeros deben estar registrados en la Dirección, Sub dirección o Inspectoría del Trabajo y obtendrán la cédula de trabajo. (Art. 311 y 314 C. del T.); y,
- c)** Todo trabajador de transportes deberá estar previsto de una libreta, entregada por la empresa o propietario del vehículo, en la que constará nombre y edad del trabajador, nacionalidad, domicilio, fecha de ingreso y cese, salario o sueldo, el cargo que desempeña y la clase y números del vehículo y, el número y fecha del brevet autorización de manejo (Art. 319 C. del T.).

Contenido que debe tener el documento escrito llamado Contrato Individual de Trabajo.

El Código del Trabajo (Art. 21) determina los requisitos de un contrato individual de trabajo:

TÍTULO DEL CONTRATO.

Hay que indicar la clase de contrato que se va a otorgar, por ejemplo: contrato de trabajo a prueba.

COMPARECIENTES.

Se incluyen los datos personales de las partes contratantes, como los nombres y apellidos, estado civil, nacionalidad, edad y profesión, si comparece por sus propios derechos o en nombre o en representación de otra persona natural o jurídica; por ejemplo, si el empleador es una compañía, la persona que firma debe indicar su calidad de representación legal. Asimismo, si el trabajador es adolescente comparecerá firmando el contrato la persona natural autorizada.

CLASE U OBJETO DEL TRABAJO

Debe describirse el compromiso con precisión y de manera completa la clase u objeto del trabajo para evitar controversias en caso de cambio de ocupación del trabajador por parte del empleador.

FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO

Si se lo realiza por ejemplo de obra cierta, por tarea y/o a destajo, dentro de un tiempo determinado, horas semanas.

REMUNERACIÓN

Es la cuantía que recibirá el trabajador y la forma de pago, sea por sueldo, en forma mensual, por jornal, en forma diaria, semanal u otra modalidad.

PLAZO Y/O TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO

Es el tiempo que va a durar el contrato si es fijo o por tiempo indefinido, o es un contrato a prueba, de obra cierta u otro.

LUGAR DE TRABAJO

Es el lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo.

DE LAS SANCIONES

En caso de señalarse sanciones para el trabajador se determinará las formas y las garantías para su efectividad, a fin de que no se cometan injusticias con el trabajador por parte del empleador.

SUSCRIPCIÓN EN LA QUE CONSTARÁ LAS FIRMAS Y RÚBRICAS DE LOS CONTRATANTES E INSPECTOR DEL TRABAJO.

Es la cláusula final del contrato y constará la siguiente información:

- a) Ratificación de las partes a través de sus firmas y rúbricas que constará al final del documento, al pie de las mismas se escribirá el número de cédula de identidad en las partes contratantes;
- b) Quedará constancia de su declaración de trámite y de la jurisdicción y jueces competentes a los que se someten las partes contratantes en el momento de suscribir el contrato y fecha de otorgamiento.

JURISPRUDENCIA.

Contrato escrito. Los contratos que deben celebrarse por escrito y registrarse si no se los ha desahuciado conforme a la Ley se convierten en indefinidos y no se puede dar por terminados unilateralmente.

AUTORIDAD COMPETENTE QUE REGISTRA LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO ESCRITOS.

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

2.5 PRINCIPALES OBLIGACIONES LABORALES

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL SEGURO

El empleador tiene frente al seguro social varias e importantes obligaciones con respecto a sus trabajadores. El incumplimiento de las mismas le traerá como

consecuencia que deba afrontar situaciones negativas y aun sanciones establecidas por la ley.

Estas obligaciones son las siguientes:

1. Obtener en la correspondiente dependencia del IESS la cedula de inscripción patronal, gracias a lo cual obtendrá un numero patronal, que lo identificara en todas las relaciones que deba mantener con esa entidad;
2. llenar, firmar y enviar al IESS el aviso de entrada de todos sus trabajadores, dentro de los primeros quince días de iniciada la relación laboral, con lo cual los afilia o reafilia al sistema a partir del primer día de trabajo;
3. Firmar el carné de afiliación al IESS del trabajador;
4. Llenar, firmar y enviar el aviso de salida del trabajador, apenas termine la relación laboral por cualquier causa;
5. Retener de la remuneración del trabajador el valor de los aportes personales del mismo y los correspondientes a los dividendos de los préstamos quirografarios e hipotecarios que ese trabajador deba pagar al IESS;
6. depositar hasta el día 15 del mes siguiente, con las planillas mensuales entregadas por el IESS, los valores correspondientes a los aportes patronal y personales de los trabajadores y a los dividendos de los prestamos retenidos;
7. Pagar las contribuciones para el IECE y para el Concejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, equivalentes cada una al 0.5 % del rol de remuneraciones sobre el cual se han calculado los aportes;

8. Depositar en el IESS, a más tardar hasta el 30 de septiembre de cada año, el valor correspondiente al fondo de reserva de sus trabajadores. En las actividades de construcción, el fondo de reserva debe pagarse en cuotas mensuales;

En este aspecto hay que tener presente las nuevas reformas que trae la Ley de Seguridad Social, que han sido explicadas anteriormente, al igual, las que posteriormente emita el IESS.

9. Llenar las informaciones requeridas y firmar los documentos relativos a préstamos quirografarios e hipotecarios, utilización o devolución del fondo de reserva y jubilación, cuando el trabajador lo solicite;
10. Llenar y firmar los avisos de enfermedad, para que el trabajador pueda recibir la correspondiente prestación;
11. Cumplir las normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y,
12. Dar aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, de la enfermedad, de la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de 3 días posteriores a la ocurrencia del hecho.

CAPITULO III

NORMATIVA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

GARANTÍAS PARA EL TRABAJADOR CONTENIDAS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La declaración universal de los derechos humanos se la suscribió el 10 de diciembre de 1948 y entre la diferente normativa jurídica que contiene también expresa normas que tutelan los derechos de los trabajadores en la que sobre sale el artículo 4 que dispone que nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, precisando que la esclavitud y la trata de personas esta prohibidas en todas sus formas.

De lo dicho se puede precisar que ningún trabajador estará obligado a prestar sus servicios en calidad de esclavo lo que implica que ningún empleador por más poderoso que sea puede irrespetar ni menos cavar los derechos laborales contenidos en la constitución de la república, en el código de trabajo y en si en el ordenamiento jurídico del país.

Si bien los derechos humanos son consustanciales al ser humano que son intrínsecos como persona que garantizan su vida, su libertad su individualidad y su derecho en el goce de un ambiente digno, la realización de una actividad de carácter laboral se produce precisamente cuando el trabajador goza de buena salud, cuando el trabajador es libre para escoger y dedicarse a una actividad laboral para la que tiene actitud y destreza y para desempeñar dicha labor en un ambiente saludable y digno precautelando en derecho del buen vivir que regula también nuestra constitución.

Y por último el trabajo es un derecho humano ya que esencialmente los seres humanos es decir las personas en toda su dimensión somos quienes prestamos nuestros servicios lícitos y personales para a cambio percibir una remuneración.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador expedida en el año 2008; dentro de su marco normativo reconoce el derecho al trabajo en el Art. 33, ya que el trabajo es un derecho y un deber social de realización personal como base de la economía para el sustento familiar que el Estado garantiza a las personas para un pleno respeto a su dignidad y retribuciones justas. En sus remuneraciones por el desempeño de su trabajo.¹⁵

Dentro de nuestra Constitución del Estado, también se reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autonomía, el derecho al trabajo se sustenta en principios fundamentales que el estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Estos principios fundamentales son reconocidos por los derechos Laborables Internacionales porque, los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles y en caso de existir duda sobre el alcance de disposiciones legales se aplicaran normas del Código Laboral a favor del trabajador. Todo trabajador será remunerado de acuerdo a la labor que desempeña “a igual trabajo igual remuneración”, sus actividades deberá ser realizadas en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud integra y de seguridad para así evitar accidentes laborales.

Este cuerpo legal garantiza a los trabajadores la libertad de organización para formar sindicatos, asociaciones y de afiliarse o desafiliarse libremente de cualquier sindicato al que ellos lo hayan elegido, para los beneficios que estas ofrece.

¹⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.

La relación laboral entre el trabajador y el empleador será bilateral y directa, también se prohíbe la intermediación laboral y terciarización en las actividades propias o habituales de la empresa o del empleador, en caso de existir incumplimiento, fraude o enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizará y se sancionará de acuerdo con la ley.

El estado anualmente revisará el salario básico que ha establecido la ley de forma obligatoria en los plazos convenidos, estos salarios no podrán ser disminuidos ni descontados salvo con la autorización expresa de la persona, esta remuneración, será justa con un salario mínimo que cubra las necesidades básicas de la persona así como la de su familia y será inembargable, salvo para el pago de pensiones de alimentos.

Se reconoce el trabajo autónomo que por cuenta propia se realiza aun que puedan ser realizadas en espacios públicos y no pueden ser de ninguna forma confiscados sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Algo muy importante que adoptado esta nueva Constitución es la inserción del artículo en el que a personas con discapacidad se les permite laborar en igual condiciones que el resto del personal dentro de la empresa o lugar de trabajo. El estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad, y por ningún motivo se puede disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

El estado ecuatoriano de igual forma garantiza a las mujeres igualdad ante cualquier trabajo o acceso a la formación laboral y profesional a una remuneración equitativa y a la iniciativa de un trabajo autónomo. Todas las medidas de desigualdad serán eliminadas para su normal desempeño dentro de sus actividades. Por su desenvolvimiento laboral se prohíben todas las formas de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole sea de forma directa o indirectamente que afecte a las mujeres en su trabajo.

También garantiza el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por causa de embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad o lactancia.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador garantiza todas las formas existentes de trabajo en nuestro país para una vida digna y de superación para las familias como a la vez se reconoce derechos para los trabajadores con discapacidad y a no ser discriminados por su condición.

CONVENIOS INTERNACIONALES

CONVENIO OIT 88

CONVENIO SOBRE EL SERVICIO DEL EMPLEO, 1948

CONVENIO RELATIVO A LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO

Según el presente convenio todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para la cual este en vigor el presente convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio del empleo. La función esencial del servicio del empleo en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

El servicio del empleo deberá comprender una red de oficinas locales, si ello fuere oportuno, de oficinas regionales en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y trabajadores.

Dentro de la organización de esa red de oficinas, deberá ser objeto de un examen general, cuando se haya producido cambios importantes en la distribución de la

actividad económica y de la población trabajadora. Cuando la autoridad competente considere conveniente un examen general para apreciar la experiencia adquirida durante un periodo de prueba deberá revisarse cada vez que dicho examen haya puesto de manifiesto la necesidad de una revisión.

Se deberán celebrar acuerdos necesarios, por intermedio de comisiones consultivas, para obtener la cooperación de representantes de los empleadores y de los trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo, así como en el desarrollo del programa del servicio del empleo. Estos acuerdos deberán proveer la creación de una o varias comisiones regionales y locales.

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores en esas comisiones deberán ser designados. En un número igual, previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, allí donde dichas organizaciones existan.

La política general del servicio del empleo, cuando se trate de dirigir a los trabajadores hacia los empleos disponibles deberá fijarse, previa consulta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, por intermedio de las comisiones consultivas.

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garanticen la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional y de llevar un registro de las personas que soliciten empleo, tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos, interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación

profesionales u obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que

deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos, y, de igual forma dirigir los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas y de organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen.

Se debe tomar las medidas pertinentes para facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones.

Se deberán tomar medidas para facilitar dentro de las diferentes oficinas del empleo, la especialización por profesionales y por industrias, tales como la agricultura y todas demás ramas de actividad donde dicha especialización pueda ser útil y satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como los inválidos.

Se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional, a reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, el personal del servicio del empleo será contratado teniéndose únicamente en cuenta la aptitud del candidato para el desempeño de sus funciones. El servicio del empleo y, si fuere necesario, otras autoridades públicas deberán tomar todas las medidas posibles, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otros organismos interesados, para estimular la utilización máxima voluntaria del servicio del empleo por los empleadores y los trabajadores. Las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el

servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos.

Cuando las cuestiones tratadas en el presente convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Podrán comunicar al Director General una declaración por la que se acepten las obligaciones de este convenio en dos o más miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que este bajo su autoridad común o toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consiste dichas modificaciones.

Este convenio obligara únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrara en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General desde dicho momento, este convenio entrara en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

La función esencial de este convenio dentro del servicio del empleo, en cooperación cuando fuere necesario, con otros organismos interesados públicos y

privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos producidos.

Este convenio tanto como la Constitución de la República del Ecuador y el Código Laboral Ecuatoriano, protegen al trabajador y garantizan para que ellos dentro de creaciones de programas de desarrollo se puedan actualizar y conocer más sobre los derechos q ellos tienen y que estos cuerpos legales los garantiza, para que no exista ninguna forma de explotación y dándoles beneficios para su desarrollo intelectual como familiar y así terminar con tantas irregularidades que se suscitan durante el desempeño de una relación laboral.

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código Laboral Ecuatoriano a partir del Capítulo I hace definiciones de los conceptos, tanto de lo que es el trabajador como lo del empleador. El trabajador es la persona natural que se obliga a prestar sus servicios profesionales para la ejecución de una obra, al trabajador también se lo conoce como empleado u obrero. El empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere y es para quien el empleado u obrero presta sus servicios lícitos y personales por una remuneración fijada por el convenio que entre estas dos personas exista, se reconoce como entidades jurídicas al estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público que la ley las reconoce y tiene la calidad de empleadores.

Dentro de las formas de contratar, el Código Laboral clasifica a los contratos de trabajo de la siguiente manera, esto se encuentra dentro del art. 11; y su clasificación es de la siguiente manera:

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.** Por enganche;
- g.** Individual, de grupo o por equipo; y,

Estas son formas que el código contempla en su normativa y que son las formas únicas de tener una relación laboral entre trabajador y empleador.

El contrato expreso o tácito es cuando el empleador y el trabajador acuerdan condiciones de palabra o a la vez reduciéndolas a escrito, a falta de estipulación expreso se considera tácito toda relación de trabajo entre el empleador y el trabajador.

En los contratos a sueldo o jornal su remuneración se pacta tomando como base cierto límite de tiempo que el trabajador necesite, por participación es cuando el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador como remuneración de su trabajo.

El contrato a prueba se celebra entre las dos partes por una sola vez, en el cual podrá señalarse un tiempo de prueba que tiene como duración máxima noventa días. Durante el plazo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato libremente; el empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con este tipo de contrato por un número que exceda del quince por ciento del total de sus trabajadores.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones establecidas en este código.

También existe el contrato por obra cierta cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprenda la totalidad de la misma sin tomar en cuenta el tiempo que el trabajador se tome para elaborarla.

En cambio en el contrato por tarea es cuando el trabajador se compromete a realizar una obra de trabajo en un periodo de tiempo previamente establecido y al cumplirse la tarea se entiende concluida.

Cuando exista un contrato escrito, este puede celebrarse por instrumento público o privado y se deben hacerlos constar en un libro especial.

A continuación se detalla los contratos que obligatorio se los celebra por escrito:

- a.** Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b.** Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco 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.** Derogado.

- k. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y;
- l. En general, los demás que se determine en la ley.

Estos contratos que deben celebrarse por escrito se debe registrarlos dentro de un plazo de 30 días seguidos a su suscripción y este se lo hace ante el inspector de trabajo, y en caso de no existir esta autoridad se lo hará ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

El Código Laboral tanto como la Constitución de la República del Ecuador protegen en su mayor parte al trabajador brindándole mucha prioridad para que así no se vulneren sus derechos que los amparan en estos cuerpos legales.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 2 de la ley de seguridad Social dispone que son sujetos obligados a solicitar la protección del seguro social obligatorio en calidad de afiliados todas las personas que perciban ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella en particular , entonces de la norma legal se desprende que todo trabajador sea que este en relación de dependencia, o sea que trabaje en forma autónoma, debe gozar de la prestación de la seguridad social, más aun en los actuales momentos cuando la Constitución de la República categoriza a la seguridad Social como un derecho obligatorio e irrenunciable de los Ecuatorianos, y cuando en el Código Integral Penal se sanciona con pena de privación de libertad la no afiliación al trabajador así sistema de seguridad Social.¹⁶

¹⁶ Ley de Seguridad Social registro oficial N° 465 del 30 de noviembre del 2001.

El artículo 9 de la misma Ley de seguridad social expresamente dispone que el trabajador en relación de dependencia, el empleado, obrero, servidor público y toda persona que preste sus servicios o ejecute una obra mediante un contrato de trabajo o un poder especial o mediante un nombramiento extendido legalmente, y perciba un sueldo o salario cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral o el plazo del contrato, tiene la obligación ineludible de estar asegurado y estar protegido por el sistema de protección de la Seguridad social ecuatoriana.

Inclusive el artículo 88 de la ley de seguridad Social dispone que para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el código de trabajo le confiere respecto de sus trabajadores, deberá probar mediante certificación del I E S S, que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales. Es por ello que el empleador cuando pretende presentar un trámite de visto bueno, desahucio o cualquier otro, en el Ministerio de relaciones Laborales deberá haber justificado no solo el hecho de que el trabajador está afiliado, sino que se encuentra al día en el pago de sus prestaciones para con el seguro social.

De las disposiciones legales anotadas muy claramente se desprende que la afiliación a la seguridad social es un derecho obligatorio e irrenunciable del trabajador, sin excepción alguna, y es en base a ello que se puede afirmar que en el trabajo de la construcción en la ciudad de Guaranda al existir mucha informalidad se omite estas obligaciones legales contenidas en la ley de seguridad social que está vigente en el país.

CAPITULO IV ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA

La ciudad de Guaranda se encuentra situada en el centro del Ecuador caracterizándose por ser una ciudad pequeña en extensión territorial y acogedora por la calidez de su gente, en donde la mayor parte de su población reside en el sector rural por lo que se dedican a las labores de agricultura y ganadería, y la población urbana en su gran mayoría se dedican al empleo público siendo un gran problema de carácter social en esta ciudad el desempleo y subempleo.

La actividad productiva de la construcción se ha constituido en esta ciudad en una alternativa de trabajo para cientos de jóvenes sobre todo del sexo masculino que se dedican a la labor de la construcción, sin que por esto podamos decir que las mujeres no se dedican a esta actividad, pues si lo hacen aunque no en igual número que los hombres, inclusive hasta antes de que el ministerio de relaciones Laborales implemente los controles respectivos para la erradicación del trabajo infantil eran los niños y adolescentes quienes en gran número trabajaban en calidad de peones en varias construcciones de la ciudad.

Frente al grave problema social del desempleo y subempleo las labores de la construcción se han constituido en una alternativa laboral sobre todo para los jóvenes de los sectores rurales que migran hacia la ciudad y que encuentran en la construcción la única oportunidad de trabajo y de convertirse en entes productivos para la sociedad por lo que la mano de obra en esta actividad productiva tiene en nuestro medio una sobre oferta laboral, bastaría los días lunes acudir a la calle selva alegre y 9 de abril en la esquina del 15 de mayo para

encontrar un mercado laboral abundante de trabajadores de la construcción que ofertan sus servicios aún bajo el sistema de regateo de los precios encontrando para la misma actividad de dos y hasta tres o cuatro ofertas diferentes en cuanto a costos de trabajo, aquí encontramos maestros, albañiles, electricistas, gasfiteros, pintores, carpinteros quienes cada inicio de semana acuden a este lugar con la aspiración de tener la oportunidad de trabajar al menos en esa semana.

Miguel es el nombre de un joven de 26 años con quien dialogo al recoger información para este trabajo investigativo y me cuenta que es del sector de Vinchoa, es casado y tiene dos hijos, su esposa no trabaja y él ni siquiera termino el colegio, estudio hasta segundo curso y se retiró del Colegio porque tenía malas notas, por lo que inicialmente se dedicó a ayudar a su familia en las tareas del campo sembrando y cosechando productos y cuidando los animales domésticos que tenían, luego vino a Guaranda en donde empezó a trabajar en el mercado 24 de Mayo cargando bultos y cajas de los comerciantes con lo que podía sustentarse cuando estaba soltero, pero cuando se casó y tuvo sus hijos las necesidades de la casa aumentaron entonces tuvo que buscar otro medio de subsistencia, fue entonces cuando por sugerencia de un vecino se inició como peón en la construcción donde progresivamente fue aprendiendo de este oficio que en la actualidad es el sustento de él y su familia, inicialmente ganaba poco un valor de treinta o cuarenta dólares a la semana, y en la actualidad gana noventa o cien dólares la semana que consigue trabajar y cuando no lo consigue busca lo que el llamas las chauchitas que le permiten tener un ingreso de veinte o treinta dólares semanales con lo que tiene por lo menos para comer.

Miguel también me cuenta que el trabajo de la construcción es muy sacrificado ya que muchas veces tienen que soportar las inclemencias del tiempo, la falta de herramientas para el trabajo, la falta de protección y seguridad para realizar sus tareas, el incumplimiento en el pago de las personas que les contratan, por lo cual anteriormente acudió a la Inspectoría de trabajo en donde recuerda que en el año 2011 un doctor que si era bravo le hizo pagar de su trabajo, pero últimamente

cuando nuevamente acudió a esa institución la señorita que estaba allí se le hizo pagar de su trabajo diciéndole que siga juicio, lo cual no lo pudo hacer ya que no tenía ni el tiempo ni el dinero para dedicarse a esto y mejor se dedica a seguir buscando oportunidades de trabajo en lo que él sabe y le gusta hacer, construir casas.

Al despedirme de Miguel me regala una sonrisa con lo que siento un agradecimiento ya que él en sus adentros debe estar pensando como así una persona se interesa en lo que él hace, el recelo y el miedo inicial se transformó en agradecimiento y en un día le pague señorita.

Esta historia de Miguel se vuelve a repetir y cientos de Guarandinos que al no tener alternativas ni oportunidades de superación han visto en el trabajo de la construcción el medio de subsistencia para ellos y para su familia, abandonados a su suerte, sin que las entidades competentes les brinden capacitación, prevención en seguridad, asesoría legal, etc, arriesgando diariamente su vida y enfrentándose a una serie de peripecias para sentirse útiles en la sociedad.

LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

Partiendo del hecho de que todo trabajo en el área de la construcción se debe realizar mediante un contrato de trabajo de obra cierta según el cual el trabajador se compromete a la ejecución total de la obra contratada sin considerar el tiempo invertido para ello, es un contrato en el que para comprometerse a ejecutarlo se requiere cierto grado de conocimiento técnico, por lo que de conformidad a lo que estipula el artículo 19 del Código de trabajo, este contrato obligatoriamente debería celebrarse por escrito.

De la investigación realizada en el Ministerio de Relaciones Laborales de la ciudad de Guaranda, realmente el número de contratos de trabajo registrados que se refieran al área de la construcción en nuestra ciudad es mínimo, si comparamos

por ejemplo con el gran número de contratos en el área de servicio doméstico por ejemplo, este dato nos demuestra que las relaciones laborales que se generan para el área de la construcción lamentablemente son de carácter informal, relación de trabajo que en la mayoría de los casos queda reducido al pacto verbal entre empleador y trabajador, en donde el trabajador recibe un anticipo de dinero por la tarea convenida y el saldo va cobrando progresivamente conforme el avance de la obra de lo cual en la mayoría de casos ni siquiera existe la constancia de pago realizada.

Si el inicio o el compromiso laboral naciente entre empleador y trabajador en el área de la construcción, no guarda formalidad alguna pese a las disposiciones legales que obligan a que se observen y se respeten dichas regulaciones, que se puede esperar entonces en el desarrollo mismo de la actividad laboral, en donde tampoco se respetan normas elementales de seguridad y salud ocupacional lo cual es evidente el observar a obreros de la construcción trabajando en sus tareas sin guantes, sin cascos, sin chalecos reflectores por ejemplo, a aquellos obreros que trabajan en alturas es común observar el trabajo que realizan en tablas amarradas unas a otras, escaleras de caña, sin utilizar andamios con las seguridades respectivas, lo cual ocasiona riesgos inminentes para la seguridad y salud en el trabajo.

La informalidad laboral en el área de la construcción también se evidencia en el hecho de que dichos obreros no se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de seguridad Social sin que gocen de las prestaciones sociales que esta entidad ofrece a sus afiliados lo que ha ocasionado accidentes de trabajo que muchas veces han causado la muerte del trabajador sin que los familiares hayan recibido ninguna prestación ni del seguro social ni del empleador que legalmente debe asumir esta obligación cuando el trabajador no se encuentra afiliado al IESS-

Las relaciones laborales en el área de la construcción se han tornado tan precarias que inclusive en la mayoría de los casos es el propio obrero de la

construcción quien debe acudir a realizar su trabajo llevando sus propias herramientas cuando una de las obligaciones principales del empleador es precisamente proporcionar en forma oportuna las herramientas y materiales de trabajo a fin de que el trabajador cumpla de manera eficiente con su labor.

Lo manifestado anteriormente constituye una realidad innegable de las condiciones laborales en las que se desarrollan las labores de la construcción en nuestra ciudad de Guaranda, sin que hasta el momento las autoridades respectivas tanto del Ministerio de relaciones Laborales como del Instituto ecuatoriano de seguridad social hayan tomado los correctivos necesarios para proteger a este segmento tan importante del sector productivo del país.

Los obreros de la construcción forman parte de uno de los sectores productivos de gran importancia en nuestro país, por ello se hace necesario que las instancias respectivas se preocupen en regular y proteger a este segmento tan importante de la población Ecuatoriana legislando con sentido social y creando normas jurídicas que den seguridad y formalicen esta relación laboral que es asumida por un gran número de personas en nuestro país.

RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

- ✓ Para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo observelas reglas generales de SEGURIDAD.
- ✓ Se respetarán las normas y señales de seguridad existentes en la obra.
O No se realizarán actos que puedan poner en peligro a las personas o a las instalaciones de la obra.
- ✓ Se informará cualquier situación peligrosa que se observe durante la realización de los trabajos y se tomarán las medidas para que otras personas tampoco se expongan.

- ✓ Garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueda acarrear ésta.
- ✓ Señalar con claridad todos los huecos, aberturas y otros lugares que puedan entrañar un peligro para los trabajadores.
- ✓ Utilizar las herramientas y aparatos únicamente para el uso al que han sido destinados.
- ✓ No destruir, retirar o neutralizar, los dispositivos de protección y seguridad.
- ✓ Acatar los avisos de no fumar.
- ✓ No consumir bebidas alcohólicas en la obra o el taller o trabajar bajo su efecto.
- ✓ Cuando la iluminación natural no sea suficiente para garantizar la seguridad, debe preverse un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda lámparas portátiles en todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador.
- ✓ En la medida de lo posible, el alumbrado artificial no debe deslumbrar ni producir sombras molestas.
- ✓ En caso necesario, deben preverse resguardos adecuados para las lámparas.
- ✓ Los cables de alimentación del material de alumbrado eléctrico portátil deben ser de un diámetro y características adecuados al voltaje necesario y tener una resistencia mecánica suficiente para soportar las rudas condiciones de su utilización en las obras.¹⁷

¹⁷ Seguridad y Salud en las Obras de Construcción Guía Práctica.

MEDIOS AUXILIARES

Entibado

- ✓ Siempre ha de temerse el hundimiento de una pared durante los trabajos en zanjas. Los accidentes siempre son graves: aplastamiento, asfixia.
- ✓ Las ZANJAS deben entibarse. No descender nunca a una zanja no entibada, ya sea para realizar el entibado, ya para ejecutar algunos trabajos. Las zanjas deben estar rodeadas de zócalos para impedir la caída de materiales sobre el personal que trabaja en el fondo de la excavación. Llevar el casco.
- ✓ Se debe reservar un espacio suficiente entre el borde de la zanja y los materiales.
- ✓ No pasar nunca por el entibado para trabajar o franquear una zanja. Se deben instalar pasarelas provistas de barandillas para franquear zanjas.
- ✓ Utilizar ESCALERAS de mano para acceder al fondo de la zanja y volver a salir.
- ✓ No suprimir nunca uno o varios ENTIBADOS, ya que entonces el blindaje no presenta suficiente resistencia para impedir los hundimientos.

Escaleras

En las escaleras de mano se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- ✓ Serán de fabricación sólida y resistente.

- ✓ Tendrán los peldaños ensamblados.
- ✓ Sobrepasarán el punto de acceso en un metro.
- ✓ Se asegurará su estabilidad antes del uso.
- ✓ El ascenso, descenso y los trabajos se efectuarán de frente a las mismas.
- ✓ No se subirá más de una persona a la vez.
- ✓ El mal estado y la mala utilización de las escaleras, provocan todavía demasiados accidentes. Sólo deben usarse escaleras en buen estado.
- ✓ Toda ESCALERA DETERIORADA debe reemplazarse y ser destruida (montantes o muchos peldaños rajados).
- ✓ Eventualmente pueden repararse, pero solamente por un especialista.
- ✓ Instalar las escaleras sobre un suelo estable, contra una superficie sólida y fija, y de forma que no puedan resbalar ni bascular.
- ✓ Vigilar que la separación del pie de la escalera, de la superficie de apoyo, sea la correcta, mantener la relación de 4:1 es decir interponer entre la escalera y la pared un espacio correspondiente a la cuarta parte del tamaño total de la escalera.
- ✓ Las escaleras no deben utilizarse como montantes de andamio, piso de trabajo o pasarela.
- ✓ Impedir que LAS ESCALERAS DOBLES se deslicen, por medio de cadenillas o cuerdas. No usar nunca el último peldaño. LAS ESCALERAS DESPLEGABLES deben tener un cruzamiento de por lo menos 5 peldaños.

Pasarelas

- ✓ Dispondrán de barandillas, listón intermedio y rodapiés.
- ✓ La superficie tendrá una anchura mínima de 60 cm. y no será resbaladiza.

Andamios

- ✓ Los andamios deben montarse y desmontarse cuidadosamente por personal cualificado.

- ✓ Deben ser sólidos, resistentes y presentar todas las garantías necesarias para impedir las caídas de personas, materiales y herramientas.
- ✓ Dispondrán de barandillas, listón intermedio y rodapiés.
- ✓ Las plataformas de trabajo tendrán una anchura mínima de 60 cm.
- ✓ Corresponde a todos vigilar el buen estado de los andamios.
- ✓ No utilizar más que material de andamiaje adaptado y de buena calidad.
- ✓ Deben ser arrimados a puntos sólidos de construcción.
- ✓ Durante el montaje y desmontaje, vigilar para que nadie se encuentre debajo del andamio. Utilizar el equipo de protección contra caídas, disponible.
- ✓ El andamio debe descansar sobre un suelo y sobre unos apoyos sólidos, por ejemplo piezas de madera que presenten un asentamiento suficiente, teniendo en cuenta la resistencia del suelo. Nunca debe reposar sobre ladrillos, cajas, etc.
- ✓ Las barandillas deben colocarse para impedir las caídas de personas, materiales y herramientas.
- ✓ La separación entre la plataforma del andamio y la fachada de la construcción debe ser lo menor posible. Si no se puede respetar esta separación habrá que colocar una barandilla en el lado de la fachada.

Andamios rodantes

Sólo deben ser desplazados lentamente, prefiriendo el sentido longitudinal, sobre suelos bien despejados.

- ✓ Antes de cualquier desplazamiento, asegurarse de que no pueda caer ningún objeto.
- ✓ Nadie debe encontrarse en el andamio durante los desplazamientos. 7\ Antes de subir a un andamio rodante, bloquear las ruedas y si es necesario colocar los estabilizadores con la finalidad de evitar desplazamientos involuntarios.

Plataformas

De los andamios deben ser robustas, sin huecos, y estar libres de cualquier estorbo.

- ✓ No utilizar más que medios seguros para alcanzar la plataforma de trabajo, pueden ser escaleras bien instaladas.
- ✓ No saltar nunca sobre una plataforma de andamio.
- ✓ No cargar exageradamente las plataformas con materiales.
- ✓ Repartirlos en la plataforma de trabajo.
- ✓ Ejercer un control permanente de los andamios, en particular después de una prolongada interrupción del trabajo o después de una tormenta. Sobre todo vigilar el buen estado de los anclajes y uniones.

Para evitar las caídas por resbalón

- ✓ Limpiar polvo, arena, cemento u otros materiales de las plataformas y accesos.
- ✓ Extender arena o material análogo en caso de derrame de aceite o químicos con la finalidad de absorberlos.

ÚTILES Y MAQUINAS

Herramientas

- ✓ Se utilizarán las adecuadas para cada trabajo.
- ✓ Antes de trabajar se verificará su estado é Se transportarán en cajas.
- ✓ En escaleras o andamios se llevarán en una cartuchera fijada a la cintura o en bolsas adecuadas.

- ✓ Se conservarán limpias y en buen estado.
- ✓ En trabajos con tensión eléctrica se utilizarán herramientas aislantes.

Máquinas

Las máquinas para trabajar la madera o el metal, las hormigoneras, los equipos de corte y soldadura, las grúas, las excavadoras, etc., no pueden ser utilizadas y mantenidas más que por personas competentes, formadas para estas operaciones.

- ✓ Se mantendrán en buen estado de conservación.
- ✓ Sólo se utilizarán para el fin a que se fabricaron.
- ✓ La maquinaria móvil sólo lo utilizará personal autorizado.
- ✓ Se respetarán las distancias de seguridad a las líneas eléctricas.
- ✓ Deben respetarse las instrucciones de empleo y mantenimiento.
- ✓ Utilizar LOS DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN, no quitarlos o hacerlos ineficaces.
- ✓ Las diferentes máquinas deben estar paradas para todos los trabajos de limpieza o mantenimiento.
- ✓ No olvide desenergizarla antes de proceder con el trabajo.
- ✓ Antes de emprender estos trabajos, asegurarse de que es imposible ponerlas en marcha por descuido.
- ✓ Reforzar la prevención poniendo avisos de que la máquina esté en mantenimiento y anclar (poner candado) a la fuente de energía.
- ✓ No utilizar máquinas o herramientas que presenten defectos que puedan comprometer la seguridad. Señalar inmediatamente estos defectos al jefe directo.
- ✓ Todas las reparaciones deben ser efectuadas por personal competente formado para este fin.

TRANSPORTE DE CARGAS

Equipos de izaje:

Montacargas, grúas, tecles, etc.

- ✓ No sobre pasar LA MÁXIMA CARGA de utilización, que debe estar visible, para los montacargas, grúas y demás aparatos de elevación.

Durante las operaciones de ESTIBADO DE CARGAS:

- ✓ Respetar las instrucciones.
- ✓ Utilizar el material apropiado para las cargas a levantar. O Vigilar el buen estado de las cuerdas, cadenas, eslingas, ganchos, etc.
- ✓ Aislar de las aristas vivas las eslingas, cadenas y cuerdas.
- ✓ AMARRAR LAS CARGAS largas, puntiagudas (planchas, hierros para el hormigón), de tal forma que no puedan separarse durante el transporte. Eventualmente, el transporte. Eventualmente, guiarlas con ayuda de cuerdas de dirección.
- ✓ Utilizar los accesorios adecuados para el transporte a granel de materiales que no puedan estibarse correctamente.
- ✓ No sobrecargar las paletas ni los montacargas.
- ✓ Apilar los materiales correctamente.
- ✓ Está formalmente PROHIBIDO TRANSPORTAR PERSONAS en los montacargas, grúas y demás aparatos destinados únicamente al transporte de cargas.
- ✓ No permanecer en el radio de acción de los dispositivos de elevación y de movimiento de tierras, para evitar los accidentes...por choques, golpes o caída de materiales.

Transporte manual

- ✓ Las acciones de levantar y transportar deben ejecutarse en buenas posturas, para evitar numerosos accidentes como:

- ✓ Heridas en las manos, en los pies o en la cabeza.
 - ✓ Lesiones en la columna vertebral que pueden tener consecuencias muy graves.
 - ✓ Antes de toda acción, VERIFICAR Y DESPEJAR los alrededores de la carga a manipular, los caminos de circulación, y la zona de almacenaje, lo que evitará resbalones y caídas.
 - ✓ No levantar nunca una carga con la espalda curvada.
 - ✓ Para manipular cargas manualmente se seguirán las siguientes recomendaciones:
-
- ✓ Se reducirá la carga en lo posible. Aproximarse a la carga. Los pies estarán ligeramente separados y uno ligeramente adelantado al otro.
 - ✓ Flexionar las piernas doblando las rodillas.
 - ✓ Agarrar fuertemente la carga utilizando las palmas de las manos y los dedos.
 - ✓ Mantener los brazos pegados al cuerpo.
 - ✓ Tomar impulso con los músculos de las piernas y levantar la carga.
 - ✓ La carga no interferirá el campo de visión.
 - ✓ No transportar nunca una carga a la altura de los ojos: falta de visibilidad, que es origen de golpes, caídas, etc.
 - ✓ Para el transporte de las cargas largas (planchas, tuberías, escaleras,...) prestar atención a las personas con las que se puede tropezar.

PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL

Protección colectiva

- ✓ Los dispositivos que impiden las caídas deben colocarse y mantenerse en buen estado.

- ✓ LAS PLATAFORMAS de trabajo deben estar protegidas del vacío en los bordes, por una barandilla que impida la caída de personas y materiales.
- ✓ Todas LAS ABERTURAS en las plataformas de trabajo deben estar obturadas.
- ✓ Todos LOS VANOS Y ABERTURAS en la fachada, deben estar provistos de barandilla.
- ✓ LAS CAJAS DE ESCALERA deben llevar barandillas para impedir la caída de las personas.
- ✓ LOS ANDAMIOS, PLATAFORMAS Y ENTRADAS DE MATERIALES, deben estar provistos de barandillas.
- ✓ Deben colocarse MARQUESINAS que impidan las caídas, en los trabajos de albañilería, de montaje de granjas o trabajos en tejados.
- ✓ Para trabajos especiales y de corta duración tales como trabajos en mástiles, tejados, ventanas, trabajos de pequeñas subidas, etc. debe utilizarse EL ARNÉS DE SEGURIDAD en ausencia de protección colectiva.
- ✓ No circular nunca sin PASARELA sobre tejados de materiales frágiles, por ejemplo vidrio, fibrocemento o materias plásticas.
- ✓ Las aberturas con altura superior a dos metros se protegerán mediante barandillas de altura mínima de 90 cm. con listón intermedio y rodapiés.
- ✓ Las redes de seguridad formarán una bolsa de recogida, estarán amarradas por su parte inferior, no tendrán roturas y estarán limpias de objetos.
- ✓ Las aberturas de excavaciones se protegerán para evitar la caída de personas.

Equipos de protección individual EPI' S

El uso de los equipos individuales de protección es una eficaz medida en los trabajos de construcción. Permitirá evitar numerosos y graves accidentes.

Los equipos de protección individual protegen órganos vitales de su cuerpo como cerebro, órganos de los sentidos y las herramientas más perfectas que le permiten

trabajar como manos y pies. En algunos casos le sirven para proteger de lesiones a todo su cuerpo y salvan su vida.

PROTECCIÓN A LA CABEZA: Su cerebro es el motor para la vida, comanda todas las funciones de su cuerpo.

El casco le protegerá frente a:

- ✓ Caída de objetos y materiales
- ✓ Elementos móviles: máquinas, cargas en movimiento, etc.
- ✓ Golpes contra elementos fijos: tuberías, zonas de paso, etc.
- ✓ Proyección de objetos: esquirlas, fragmentos de herramientas, etc.
- ✓ Contactos eléctricos: cables, motores, etc.

PROTECCIÓN A LA VISTA: Sus ojos le permiten conocer el mundo que le rodea, sus maravillas y sus peligros. En el trabajo son elementos de vital importancia. ¡Cuídelos!

Use lentes o gafas de seguridad cuando se exponga a:

- ✓ Proyección de partículas: trabajos con amoladora, martillo percutor, chispas, etc.
- ✓ Radiaciones: soldadura eléctrica, autógena, etc.
- ✓ Productos químicos: salpicaduras de ácidos, disolventes, etc.
- ✓ Polvo: hormigón, corte de materiales, etc.

PROTECCIÓN AUDITIVA: Los oídos son órganos que le permiten comunicarse. El ruido los deteriora hasta provocarle sordera irreversible. Usted puede estar perdiendo la audición sin sentir dolor por la exposición a niveles elevados durante el desarrollo de su trabajo. También puede lesionar otras partes de su cuerpo.

¡CUIDADO! Si usted necesita gritar para comunicarse a un metro de distancia, el ruido puede estar acercándose al límite máximo permitido de 85 decibeles o sobrepasarlo.

Para evitar lesiones use protección auditiva frente a:

- ✓ Trabajos con martillo percutor, trabajos de corte con sierras y todos aquellos con elevados niveles de ruido.
- ✓ Los tapones se acomodarán correctamente al oído para asegurar su eficacia.
- ✓ Si usa orejera, esta deberá cubrirle todo el pabellón auricular (oreja) y quedarle hermética.
- ✓ En ocasiones se necesita usar los dos tipos de protección al mismo tiempo para lograr reducir la intensidad del ruido a niveles no dañinos.

PROTECCIÓN RESPIRATORIA: El aire que respiramos es conducido por la vía respiratoria para llegar a pulmones y proveer de oxígeno a su sangre. Los contaminantes del aire como polvos, humos, gases, vapores, aerosoles y nieblas lesionarán sus pulmones y pasarán a la sangre para llegar a cerebro y otros órganos vitales.

Los equipos de protección respiratoria le protegerán frente a:

- ✓ Riesgo de inhalación de gases, vapores, nieblas, humos o polvos.
- ✓ Riesgo de asfixia por deficiencia de oxígeno: acceso a espacios confinados, en este caso usará equipos que le provean de aire fresco y limpio.
- ✓ Los filtros específicos para contaminantes se cambiarán estén sucios o hayan perdido la efectividad.

PROTECCIÓN DE LAS MANOS: No se han inventado aún herramientas más perfectas que sus manos, protéjalas frente a:

- ✓ Cortes: cizalla, sierras, cuchillos, etc.
- ✓ Abrasiones: piedras, bloques, rebabas, metales etc.
- ✓ Productos químicos: ácidos, disolventes, grasas, cemento, etc.
- ✓ Contactos eléctricos: guantes aislantes.

PROTECCIÓN A LOS PIES: Gracias a sus pies usted puede mantenerse erguido y movilizarse de un lugar a otro, no los descuide.

El calzado de seguridad protege frente a:

- ✓ Caída de objetos (puntera metálica): vigas, palets, etc.
- ✓ Golpes: tubos, piedras, etc.
- ✓ Pisadas sobre objetos punzantes (plantilla de seguridad): clavos, etc.

Las botas de goma protegen frente a:

- ✓ Superficies húmedas, lluvia, etc.

PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS: Cuando trabaje en altura, su vida depende de usted, nunca olvide usar su cinturón, amé o línea de vida. No inicie ningún trabajo en altura sino se ha colocado su equipo y lo ha sujetado.

Los equipos contra caídas protegerán frente a:

- ✓ Caídas de altura: montaje de andamios, montaje de protección colectiva, trabajos en tejados, etc.
- ✓ Se anclarán a puntos sólidos y resistentes.
- ✓ Para trabajar suspendido se utilizará un cinturón de sujeción.
- ✓ Si existe peligro de caída se utilizará un arnés antiácido
- ✓ Se verificará periódicamente el estado de todos los componentes: cuerdas, mosquetones, cinturón, arnés, etc.

LAS PRENDAS DE TRABAJO

Llevar prendas bien ajustadas, no flojas, sobre todo en las cercanías de los mecanismos en movimiento.

NO SE USARÁN NUNCA prendas con manchas de aceite, grasientas, durante los trabajos de soldadura o de corte. Estas prendas corren el riesgo de inflamarse.

Los Equipos de Protección Individual EPI'S han sido concebidos para SU PROTECCIÓN.

- ✓ Se utilizarán correctamente para asegurar su efectividad.
- ✓ Después de su utilización se guardarán en un lugar adecuado.
- ✓ Se sustituirán cuando estén deteriorados.

TRABAJOS PELIGROSOS

Gas y materias peligrosas

Se impone especial atención cuando:

- ✓ Los trabajos se efectúan en lugares donde existe el riesgo de desprendimiento de vapores y gases peligrosos.
- ✓ Se emplean productos tóxicos, inflamables.

Los riesgos a los que se expone son graves: quemaduras, asfixia e intoxicación.

Utilizar los medios de protección individual:

- ✓ Máscaras respiratorias o escafandras con aporte de aire.
- ✓ Guantes de protección.
- ✓ Gafas de seguridad.

- ✓ Respetar la prohibición de fumar.
- ✓ Para todos los productos peligrosos (sosa caustica, ácidos, disolventes, etc...) utilizar recipientes que lleven las etiquetas reglamentarias.
- ✓ Nunca se pondrán sustancias nocivas en recipientes destinados a contener bebidas.
- ✓ Dado que existen importantes riesgos (emanaciones de gas, vapores nocivos, etc.) no penetrar nunca en pozos, silos, depósitos, cisternas, zanjas, arcones y otros.

Recintos cerrados o espacios confinados

Nunca ingrese sin tomar medidas especiales de seguridad: permiso de trabajo, ventilación y protección individual.

- ✓ Ingresará únicamente el personal capacitado para el efecto, con autorización del responsable, equipándose con un arnés provisto de una cuerda mantenida por una persona preparada para intervenir en caso de necesidad.
- ✓ La autorización o permiso de trabajo es un procedimiento escrito y conocido por el trabajador y su supervisor donde se indica paso a paso las acciones a realizar y las medidas preventivas a observar.
- ✓ Antes de descender o ingresar, se evaluará la necesidad de llevar equipo con dotación de aire limpio y fresco: equipo semiautónomo o autónomo.
- ✓ En todos estos lugares peligrosos, si hay que alumbrar, sólo se utilizarán lámparas portátiles antirreflejos para eliminar el riesgo de explosión. Se debe respetar escrupulosamente las consignas de seguridad.

Instalaciones Eléctricas

Para evitar riesgos de electrocución:

- ✓ Sólo un electricista cualificado y designado puede instalar, modificar, reparar y mantener las instalaciones eléctricas. Cualquier improvisación puede ser fuente de accidente grave.
- ✓ Nunca desmontar ni modificar una instalación eléctrica.
- ✓ Manipular con prudencia las conexiones y clavijas.
- ✓ Utilizar clavijas y tomas normalizadas.
- ✓ No colocar los cables sobre aristas vivas.
- ✓ Los aislamientos de los cables eléctricos son los garantes de su seguridad.
- ✓ Hay que proteger al máximo las canalizaciones eléctricas contra los riesgos de aplastamiento, cizalladura, cortes, etc.,...debe reemplazarse todo cable estropeado.
- ✓ Respetar las distancias de seguridad en el caso de trabajos en cercanías de líneas aéreas o de cables subterráneos bajo tensión.
- ✓ Solamente deben utilizarse lámparas portátiles reglamentarias, nunca lámparas improvisadas.
- ✓ No empalmar nunca un circuito por propia iniciativa.
- ✓ Vigilar atentamente el buen estado de las herramientas eléctricas portátiles (taladradoras, lijadoras...) de su cable de alimentación, de las clavijas, etc.
- ✓ Empalmarlas correctamente a los cofres de alimentación previstos para este efecto.
- ✓ No manipular nunca una herramienta, una clavija o un enchufe: confiarlos a un especialista.
- ✓ Después de un choque o una caída, no utilizar una herramienta eléctrica portátil antes de que haya sido verificada por una persona competente.
- ✓ No utilizar las herramientas eléctricas portátiles en el exterior en caso de lluvia.
- ✓ Antes de utilizar aparatos eléctricos o trabajar con instalaciones eléctricas deberá asegurarse de su correcto estado.
- ✓ Únicamente se manipularán los mandos previstos por el fabricante o por los instaladores.
- ✓ No se alterarán los dispositivos de seguridad: diferenciales, fusibles, etc.

- ✓ No se conectarán los aparatos directamente con los cables pelados. Dispondrán de clavijas de conexión.
- ✓ Para desconectar las máquinas y aparatos se tirará de la clavija y nunca del cable.
- ✓ No se desconectarán la toma de tierra.
- ✓ No se utilizarán aparatos eléctricos ni instalaciones eléctricas cuando estén mojadas o se tenga los pies o manos mojadas.

Excavaciones

- ✓ Antes de proceder a la excavación se verificará la ausencia de cables eléctricos o tuberías enterradas.
- ✓ Antes de descender se verificará el estado general, especialmente si ha llovido.
- ✓ Se vigilará la posible presencia de gases tóxicos o la ausencia de oxígeno.
- ✓ Las zanjas se entibarán para evitar derrumbes.
- ✓ Dispondrán de un zócalo de protección para evitar la caída de materiales a su interior.
- ✓ No se circulará con vehículos ni se apilarán cargas cerca del borde. Los elementos que pueden rodar se inmovilizarán.
- ✓ Para el acceso al interior se utilizarán escaleras.
- ✓ Para circular sobre las zanjas se utilizaran pasarelas.

EL DESEMPLEO Y SUB EMPLEO AGRAVAN LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

Si bien es cierto, la Constitución de la república en su artículo 33 dispone que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal, así también a partir del artículo 325 la norma suprema regula los principios generales del derecho laboral convirtiendo al estado en garante del

respeto a los derechos laborales, regulando el trabajo como la relación bilateral y directa, eliminando todo tipo de precarización laboral y buscando para los ecuatorianos UN TRABAJO Y UN SALARIO DIGNO.

No podemos desconocer el hecho de que en la ciudad de Guaranda las oportunidades de un trabajo digno son escasas, debido a las pocas oportunidades laborales ya que nos encontramos en una ciudad sin industrias, sin empresas, con poca o casi ninguna inversión privada que genere producción, constituyéndose el más importante empleador el estado a través de la función pública en las distintas entidades dependientes del gobierno central por lo que la mayoría de ciudadanos guarandeños dependemos del empleo público es decir de la burocracia.

Dentro del pensamiento político filosófico, debo anotar que por varias décadas nuestro país estaba gobernado por gobiernos de tendencia neoliberal lo que implicaba la deshumanización, el utilitarismo, el individualismo, del ser humano a través del consumismo, la explotación laboral y ambiental, la desatención al agro provocando la explotación a los pequeños productores del sector indígena y campesino lo que incrementa la iniquidad social lo que conlleva al abandono del campo para que esta población se convierta en migrante hacia la ciudad a vivir en condiciones de pobreza y necesidad.

La falta de políticas públicas a nivel nacional que fomenten la producción y el desarrollo micro empresarial provoca la explotación y flexibilización laboral e inclusive el incremento del problema del desempleo y subempleo no solo en la ciudad de Guaranda sino en el país en general.

Los rezagos de la política neoliberal aplicada en nuestro país han profundizado la brecha entre ricos y pobres acentuando las profundas diferencias sociales políticas y económicas y es así que los problemas sociales de desempleo y subempleo se convierten en indicadores alarmantes que desencadenan y

fomentan la configuración de escenarios de pobreza, de miseria y de todo tipo de limitaciones económicas especialmente para la clase más pobre del país.

La falta de empleo afecta generalmente a la población más joven de quienes conformamos la población económicamente activa del país, por lo que este es el segmento poblacional que se encuentra en mayor riesgo y esto hace que este grupo de personas sean las más susceptibles a dedicar sus esfuerzos diarios a actividades distintas para las que se han preparado, siendo precisamente el trabajo de la construcción la alternativa que asumen al no tener otro medio de subsistencia.

**ENCUESTA
ANÁLISIS DE LA INVESTIGADORA
GRÁFICOS**

1.- En la ciudad de Guaranda, existen personas que se dedican al trabajo de la construcción.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del número de personas encuestadas un contundente 100% conoce y sabe lo que es el trabajo de la construcción y sabe que existe en nuestra ciudad esta modalidad de trabajo, ya que es una modalidad de trabajo que se la viene desarrollando en nuestro país desde muchísimo tiempo atrás ya que anteriormente se contrataba directamente con el que se llamaba maestro mayor cuando se traban de obras grandes o se contrata directamente con el peón cuando se trata de obras pequeñas.

2.- Considera que se respetan los derechos laborales de los trabajadores de la construcción.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un gran 90% de las personas encuestadas consideran que en la actualidad no se ha logrado un respeto total a los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo de la construcción, y esto se explica porque generalmente esta modalidad de trabajo responde a la situación de pobreza del trabajador, bajo nivel educativo y la imperiosa necesidad de contar con un ingreso ha hecho que el obrero que se dedica a la labor de la construcción acepte cualquier condición laboral impuesta por su empleador.

3.- Las personas que se dedican al trabajo de la construcción legalizan su contrato de trabajo en la Inspectoría de trabajo de Bolívar.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 95% de las personas encuestadas coinciden en señalar que las trabajadoras de la construcción no registran sus contratos de trabajo en la Inspectoría de Trabajo, y esto se explica en virtud de que la mayor cantidad de relaciones laborales en las tareas de la construcción son de carácter informal en las cuales ni siquiera existe un contrato por escrito, peor aún otros derechos laborales.

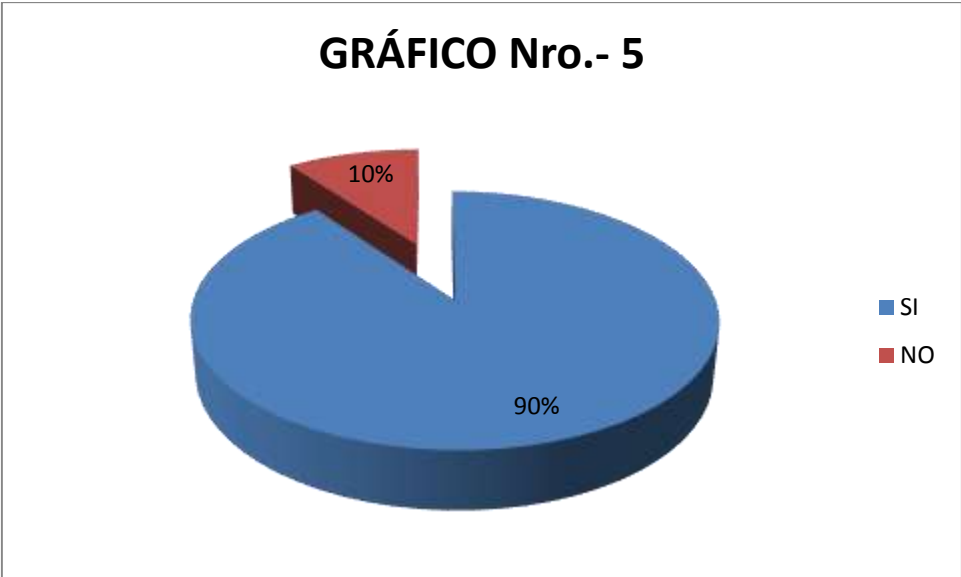
4.- Considera usted que el trabajo de la construcción debe ser regulado de mejor manera en el Código de trabajo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 95% de los encuestados consideran que ya es hora de que las autoridades se preocupen de esta modalidad de trabajo, ya que el trabajo de la construcción se viene regulando más por costumbres que por normas jurídicas que regulen adecuadamente esta clase de trabajo, por lo que es necesario que el código de trabajo regule de mejor manera esta clase de trabajo.

5.- Existe discriminación para los trabajadores de la construcción



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El problema de la discriminación en todo sentido es un tema que siempre ha estado presente y seguirá estando presente en nuestra sociedad, más aun en esta modalidad de trabajo que desde décadas atrás ha sido considerado como de poca importancia y de poca categoría y es por ello que todavía existen rezagos de esta situación así lo considera un 90% de las personas encuestadas.

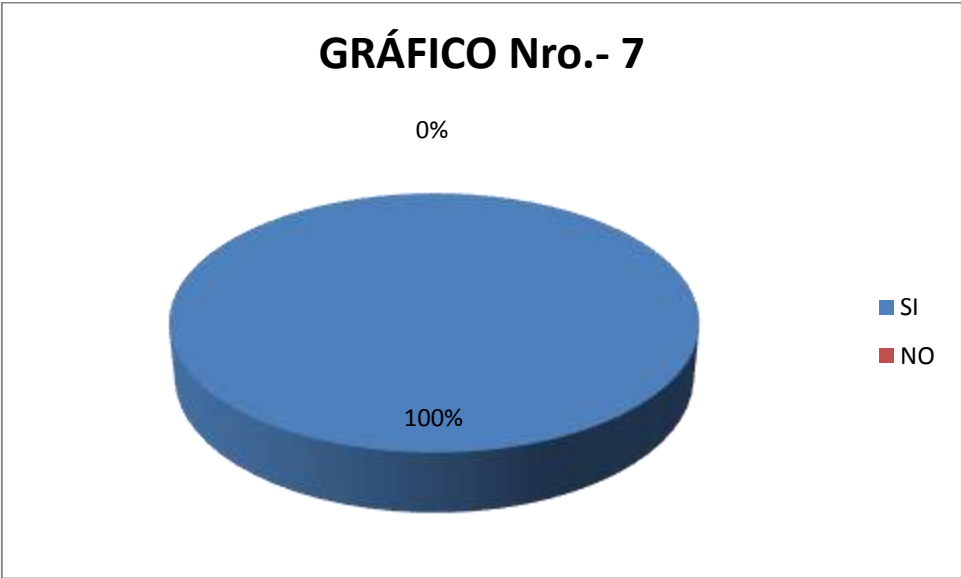
6.- Considera justo las condiciones de riesgo en las que trabajan los obreros de la construcción.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Partiendo del criterio de igualdad de derechos consagrados en nuestra Constitución y en todo el ordenamiento jurídico que rige en el país, un 90% de las personas encuestadas consideran que no es justo el nivel de riesgo al que se enfrentan diariamente los trabajadores de la construcción, ya que ni siquiera están afiliados al Seguro social, tampoco para el desempeño de su trabajo diario se les provee de las medidas de seguridad industrial ni las medidas de prevención de riesgos de trabajo.

7.- El no cumplimiento de los derechos laborales básicos en la relación laboral con los obreros de la construcción vulnera derechos consustanciales al trabajo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un contundente 100% de los encuestados consideran que realmente se está afectando al principio de igualdad ante la ley el hecho de menoscabar los derechos de los trabajadores de la construcción y especialmente la inseguridad en la que desarrollan su labor diaria, ya que la inobservancia de la normatividad jurídica laboral en esta modalidad de trabajo ocasiona la vulneración de derechos de los obreros de la construcción.

8.- Cree necesario que las disposiciones jurídicas del código de trabajo deben ser observadas y respetadas por todos los empleadores y trabajadores del país independientemente del tipo de trabajo que se realice.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Desde la misma definición de la ley cuando el código civil dispone que la ley es una norma de carácter general y obligatoria, hace que las normas jurídicas contenidas en cualquier cuerpo legal regulen a todos los ciudadanos en el área correspondiente, por eso un contundente 100% de las personas encuestadas están de acuerdo que toda norma jurídica responda al principio de igualdad.

9.- Considera que las entidades públicas encargadas del control del cumplimiento de los derechos laborales deben mejorar su accionar para evitar la explotación laboral.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 95% de las personas a quienes se les ha aplicado la presente encuesta están de acuerdo de que las entidades públicas como el Ministerio de relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de seguridad social deben mejorar su accionar sobre todo aplicando campañas de difusión y capacitación para empleadores y obreros que se dedican a esta actividad a fin de evitar se menoscaben sus derechos y se sancione a quienes son responsables de ello.

10.- Cree necesaria una reforma al Código de Trabajo para que se regule de mejor manera el trabajo de la construcción en el país.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 90% de los encuestados coinciden en afirmar que se hace necesaria una reforma legal al código de trabajo en la que se regule la modalidad de trabajo de la construcción estructurando jurídicamente todas las condiciones laborales especiales de esta clase de trabajo para evitar se irrespeten derechos laborales consagrados en la constitución y en la ley.

8.- DISEÑO METODOLÓGICO

8.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.- El tipo de investigación por los objetivos:

Pura Básica o Fundamental, porque estoy adquiriendo nuevos conocimientos a través del proceso de investigación que estoy realizando, particularmente en el campo que hace referencia el tema de investigación.

Descriptiva.- Porque he realizado una descripción sobre el tema de investigación, indicando los factores de orden jurídico y legal en la cual se sustentan las definiciones y conceptos que sustentan la parte teórica de la investigación.

Analítica.- Encaminada a resolver problemas prácticos, y el problema que estoy investigando está dentro de este contexto. Porque se analiza la forma como se desarrolla el trabajo de la construcción en la ciudad de Guaranda para determinar su forma cuales son los métodos y medios que se practican.

Investigación de campo.- Puesto que se obtendrán datos referenciales del lugar de los hechos, esto es, de la ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar.

El **diseño es cuantitativo.-** Cuantitativo porque en su estudio utilicé cantidades, numero y es cualitativo porque se han expuesto una serie de teorías, conceptos para poder sistematizar las ideas sobre la investigación.

Población y muestra.- La población es el número de personas 20.

MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Métodos

Los métodos que utilice en la presente investigación son:

Método deductivo-inductivo.- Porque estos métodos me van a permitir analizar y sustentar el tema que se va a investigar con fundamento lógico y científico. Explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual de la tesis.

Método analítico – sintético.- Estos métodos me servirán para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

Método descriptivo.- En varios capítulos y temas de la presente investigación voy a describir una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación a la aplicación de las condiciones laborales en las actividades de la construcción.

Método histórico comparado.- En el estudio de derecho el proceso de evolución de la modalidad de trabajo de la construcción en el Ecuador a través de la implementación y vigencia de diferentes leyes que han pretendido normar la actividad laboral de los trabajadores de la construcción del País.

Método Científico.- La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

TÉCNICAS:

La Observación.- Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.

Técnicas de Gabinete.- Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que utilizare son las fichas Bibliográficas y Nemetécnicas.

Fichas Bibliográficas.- Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

Fichas Nemetécnicas.- Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre el mecanismo de la actividad del trabajo de la construcción en el Ecuador.

La encuesta.- Esta técnica se aplicará para obtener información sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de la construcción de la ciudad de Guaranda.

INSTRUMENTOS.

La técnica de recolección de datos será en base de las técnicas de la investigación.

- La Observación.
- El Fichaje.
- La Encuesta

COMPOSICIÓN	POBLACIÓN
Trabajadores de la construcción	15
Empleadores	5

Se aplicara la siguiente fórmula para calcular la muestra del estrato:

FORMULA

n = Tamaño de la Muestra

N = Población o Universo

E = Margen de error (0.05)

$$n = \frac{20}{(0.05)^2(20 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{20}{(0.05)^2(20) + 1}$$

$$n = \frac{20}{0.0025(20) + 1}$$

$$n = \frac{20}{1.05}$$

$$n = 19$$

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al concluir el presente trabajo investigativo puedo sostener que verifiqué positivamente mi hipótesis que me formulé al iniciar mi investigación de la cual estoy informando en este ejemplar.

La falta de aplicación de las normas jurídicas laborales en favor de los trabajadores de la construcción ocasiona inseguridad jurídica en sus relaciones de trabajo.

De la investigación realizada se desprende que en esta modalidad de trabajo que se desarrolla en el área de la construcción existe demasiada informalidad laboral, es decir no existe el respeto y la aplicación de las normas jurídicas contenidas en el código de trabajo ni tampoco la aplicación de las normas jurídicas contenidas en la ley de Seguridad Social en cuanto se refiere a prevención de riesgos laborales, dotación de herramientas y ropa de trabajo, pago de remuneraciones de acuerdo a la ley, jornada laboral de 8 horas diarias, sino que esta actividad laboral se desarrolla en base a condiciones generalmente impuestas por el empleador y aceptadas por el obrero de la construcción quien no tiene mayores ni mejores alternativas laborales.

La constitución de la República del Ecuador, en el artículo 326 regula los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo en el Ecuador, como la irrenunciabilidad e intangibilidad, que constituyen principios básicos los cuales otorgan a los ciudadanos protección y garantía a sus derechos laborales y a gozar de los mismos sin ningún menoscabo o diferencia.

Conforme lo anotado y a través del presente trabajo de investigación he comprobado la hipótesis que me he planteado en el mismo.

CONCLUSIONES

A manera de conclusiones del resultado de la investigación realizada puedo mencionar.

- ✓ En el trabajo de la construcción que se desarrolla en la ciudad de Guaranda existe demasiada informalidad laboral y falta de control de las entidades encargadas de velar por el respeto a los derechos laborales.
- ✓ El trabajo de la construcción constituye una modalidad especial de trabajo, por ello se hace necesario que en el Código de trabajo se encuentre regulado adecuadamente implementando en la legislación todas las condiciones y características propias de esta forma de trabajo.
- ✓ Durante todo el proceso de evolución histórica del desarrollo del derecho laboral Ecuatoriano, y durante las distintas reformas legales que se han hecho al código de trabajo, en ninguna de ellas se ha insertado en el código de trabajo reformas legales que regulen el trabajo de la construcción en el país, manteniéndose disposiciones jurídicas que no guardan relación con esta modalidad especial de trabajo.
- ✓ La pobreza, la falta de educación, la imperante necesidad económica ha hecho que este gran grupo de trabajadores de la construcción no se organicen y de forma individual acepten las condiciones que en la mayoría por no decir en la totalidad de los casos son impuestos por el empleador quien realmente abusa de esta circunstancia gracias a la sobre oferta de fuerza laboral o mano de obra en esta área del trabajo.

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones puedo proponer las siguientes:

- ✓ Partiendo del enunciado Constitucional de que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico mi primera recomendación se orienta al hecho de que el legislador al momento de dictar las diferentes normas jurídicas lo haga con el sentido de equidad y justicia, respondiendo siempre a las exigencias o requerimientos de la sociedad que desde el punto de vista sociológico es la que genera el nacimiento de la norma jurídica.
- ✓ Recomiendo también mayor compromiso social y mayor solidaridad humana con las personas que actualmente están al frente de las entidades que tienen a su cargo la aplicación y el control de las políticas laborales en el Ecuador para que se preocupen de ejercer un control efectivo y adecuado en esta actividad laboral, ya que la misma agrupa a muchos trabajadores a quienes se irrespetan y se vulneran constantemente sus derechos consagrados en la Constitución y en la ley.
- ✓ Recomiendo también una reforma al código de Trabajo, ya que se hace necesario que las personas que se dedican a esta actividad laboral, la realicen en igualdad de condiciones y gozando de iguales beneficios no solo económicos sino también sociales que el resto de trabajadores del país.
- ✓ Finalmente recomiendo un proyecto de reforma al código de trabajo para regular en mejores condiciones el trabajo de la construcción en el Ecuador.

PROPUESTA JURÍDICA

MARCO PROPOSITIVO

Me corresponde presentar justificar y desarrollar un proyecto de reforma al Código de trabajo a fin de establecer disposiciones legales que regulen de mejor manera el trabajo de la construcción como modalidad especial y con normas jurídicas que faciliten el control del cumplimiento de las obligaciones laborales en esta clase de trabajo.

TITULO DE LA PROPUESTA

Proyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que regula el trabajo de la construcción como modalidad especial de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La idea fundamental para proponer una reforma legal y sobre todo en el ámbito del derecho laboral se basa fundamentalmente en el requerimiento social en torno a las necesidades y requerimientos tanto de empleadores como de trabajadores lo cual permitirá fortalecer su posición en el ámbito de su desempeño y de esta manera asegurar una legislación equitativa y justa que no menoscabe ni conculque derechos consustanciales a los actores principales en una relación de carácter laboral.

En base a lo dicho y a los resultados de la investigación realizada he logrado determinar una evidente vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de la construcción en la ciudad de Guaranda, ya que en este segmento productivo existe demasiada informalidad laboral, contratos de trabajo que nunca se realizan por escrito, jornadas laborales que exceden las 8 horas diarias, remuneraciones por muy debajo de los básicos generales establecidas en la ley, no afiliación al Instituto ecuatoriano de seguridad social, falta de prevención de riesgos laborales dada la naturaleza de la actividad laboral, son estos algunos derechos laborales

que continuamente no inobservados y menoscabados a los obreros de la construcción, lo cual obliga a un estudio social y jurídico detallado para en base a un adecuado ordenamiento jurídico propender al respeto y garantía laboral de este importante sector productivo del país a fin de que sus relaciones de trabajo tengan la seguridad jurídica necesaria.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Para sustentar la propuesta jurídica planteada me apoyare en las siguientes disposiciones;

Constitución de la República.

Articulo 66 Derecho a la igualdad material y formal y no discriminación

Articulo 75 Derecho a la tutela efectiva.

Articulo 82 Derecho a la Seguridad jurídica.

Articulo 325 Derecho al trabajo.

Articulo 326 Principios Laborales.

Convenios y recomendaciones emitidos por la OIT y ratificados legalmente por el Ecuador.

Código de Trabajo.

Además se toma en cuenta la doctrina jurídica laboral y más cuerpos legales y bibliográficos que tienen relación con el tema planteado cuya información fue procesada para desarrollar el anteproyecto de reforma legal que constituye la propuesta jurídica de mi investigación.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

C O N S I D E R A N D O

Que.- El numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la república establece como atribución de la función legislativa la de expedir, reformar, codificar, codificar y derogar leyes e interpretarlas con el carácter generalmente obligatoria.

Que.- El numeral 5 del artículo 134 de la Constitución de la República dispone que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde también a los ciudadanos que están en goce de sus derechos políticos.

Que.- El numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la república garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que.- El artículo 325 de la Constitución reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia y autónomo.

Que.- un gran número de trabajadores de la construcción sufren los efectos de la informalidad laboral y vienen siendo vulnerados en sus derechos.

Que.- Es obligación de la Asamblea Nacional el legislar en beneficio del pueblo Ecuatoriano.

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley

EXPIDE LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO

A continuación del artículo 261 del código de trabajo incorpórese el siguiente texto:

TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN

Art 1.- **TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN.-** Se considera como trabajo de construcción las actividades sujetas a una temporalidad que depende del tiempo destinado a su ejecución como son las obras de ingeniería o arquitectura que comprenden labores de excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados gestión de residuos de obra, acondicionamientos, cimentaciones, instalaciones, transformación, rehabilitación, transformación, en una obra determinada.

Art 2.- **EMPLEADOR DE LA CONSTRUCCIÓN.-** Se denomina empleador de la construcción a la persona natural o jurídica que contrate trabajadores de esta rama para realizar obras relacionadas a la construcción.

Art 3.- **TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN.-** Se denomina trabajador de la construcción a la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales en condición de subordinación a la persona natural o jurídica que asume a su cargo y responsabilidad la construcción de una obra determinada.

Art 4.- **REGISTRO LABORAL.-** Los empleadores de la construcción tienen la obligación de inscribirse en el Registro de Constructores que para el efecto llevara el Ministerio de relaciones laborales. Dicho registro será de cumplimiento obligatorio y constituirá requisito indispensable para el otorgamiento de los permisos de construcción.

En este Registro de construcciones, el empleador tiene la obligación de inscribir el inicio y la conclusión de la obra de construcción, el listado de los trabajadores que en ella intervienen y las distintas novedades que se deriven de la misma.

Art 5.- **NORMAS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN.-** el empleador de la construcción está en la obligación de afiliar al Instituto Ecuatoriano de seguridad

social al trabajador de la construcción, desde el primer día de trabajo y aun cuando la relación laboral sea de carácter eventual u ocasional.

Así también el empleador de la construcción está obligado a implementar todas las normas de prevención de riesgos laborales así como también las políticas de seguridad y salud en el trabajo de tal manera que se garantice la seguridad e integridad física y psicológica del trabajador en este tipo de obras.

Art 6.- PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS.- Las remuneraciones pactadas en el trabajo de la construcción al igual que los demás beneficio de ley deben estar acorde con los mínimos establecidos por la ley, a la conclusión de la obra, el empleador de la construcción está en la obligación de reportar al Ministerio de relaciones laborales el pago de remuneraciones y demás beneficios de ley, así como también a la conclusión de la obra debe generar la correspondiente acta de finiquito que contenga la liquidación del obrero de la construcción de acuerdo al tiempo de trabajo.

Toda esta información se reportara en el registro de construcción que llevara el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art 7.- JORNADA LABORAL.- Sin perjuicio de la jornada ordinaria fijada por la ley, en esta modalidad de trabajo, libremente se podrán acordar jornadas de trabajo por días o por semanas, considerando la temporalidad del trabajo de la construcción y la movilidad laboral de los trabajadores, debiendo estipularse en el contrato la forma de pago de las jornadas pactadas.

Art 8.- El contrato de trabajo que vincule al empleador con el obrero de la construcción obligatoriamente deberá celebrarse por escrito.

Art 9.- La presente ley reformativa al código de trabajo entrara en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.

Dado y firmado en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional en Quito Distrito metropolitano a los.....días del 2014.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código de Trabajo
3. Ley de Seguridad Social.
4. Diccionario jurídico ESPASA CALPE, Corporación de Estudios y publicaciones
5. Derecho y legislación Laboral Del Ecuador Dr. Leonidas Aguilar Aguilar.
6. La Globalización y el Trabajo García Morales Federico.
7. Los contratos Especiales Típicos de Ramírez Gronda.
8. Guía de derechos y obligaciones Laborales Ministerio de Relaciones Laborales.
9. DE La Cueva Mario; El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
10. Robalino Isabel: Manual del Derecho del Trabajo
11. Trujillo Vásquez Julio Cesar: Derecho del Trabajo Tomo I
12. Cabanellas Guillermo Tratado del derecho laboral tomo II
13. Menéndez Pidal La estabilidad en el Empleo y otros estudios del derecho del trabajo.
14. Krotoschin Ernesto Instituciones del Derecho del trabajo.
15. Caldera Rafael Derecho del Trabajo.
16. Código de la Niñez y Adolescencia.
17. Bustamante Colon Manual del Derecho Laboral.
18. Internet.

ELCIA LORENA SANCHEZ SANCHEZ

ANEXOS

CRONOGRAMA

Tiempo/ Actividades	Febrero		Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	16	20	6	13	20	29	1	11	18	31	1	8	15	22	5	6	7	8	1	2	3	
Denuncia del Tema de Tesis																						
Presentación y aprobación del proyecto de tesis.																						
Investigación y obtención de información encuestas y entrevistas.																						
Desarrollo del proyecto de tesis.																						
Calificación de tesis.																						
Sustentación o defensa oral.																						

PRESUPUESTO DÓLARES

GASTOS	
MATERIAL DE INVESTIGACIÓN	100
BIBLIOGRAFÍA	300
PAPELERÍA	100
COPIAS	150
ALQUILER EQUIPO INFORMÁTICO	100
EMPASTADOS	150
CÁMARA FOTOGRÁFICA DIGITAL	400
TOTAL	1300

SI () NO ()

9.- Considera que las entidades públicas encargadas del control del cumplimiento de los derechos laborales deben mejorar su accionar para evitar la explotación laboral.

SI () NO ()

10.- Cree necesaria una reforma al Código de Trabajo para que se regule de mejor manera el trabajo de la construcción en el país.

SI () NO ()

AGRADEZCO SU VALIOSA COLABORACIÓN

Trabajo De La Construccion En Guaranda



Realizando Entrevistas A Los Trabajadores De La Construccion.



