

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

**INFORME DEL PROYECTO FINAL DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO FINAL DE INVESTIGACIÓN

**“EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE
PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”**

AUTOR:

JOHNATAN FABRICIO VILEMA ANGOS.

TUTOR:

Dr. FERNANDO PEÑAFIEL RODRÍGUEZ

Riobamba – Ecuador

2020



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE
DERECHO**

Título:

**“EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE
PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”**

Informe del Proyecto Final de Investigación previo a la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

TUTOR	10	
Dr. Fernando Peñafiel R.	Calificación	Firma
MIEMBRO 1	8.6	
Dr.	Calificación	Firma
MIEMBRO 2	8	
Dr.	Calificación	Firma
NOTA FINAL:	8.86	
	Calificación	

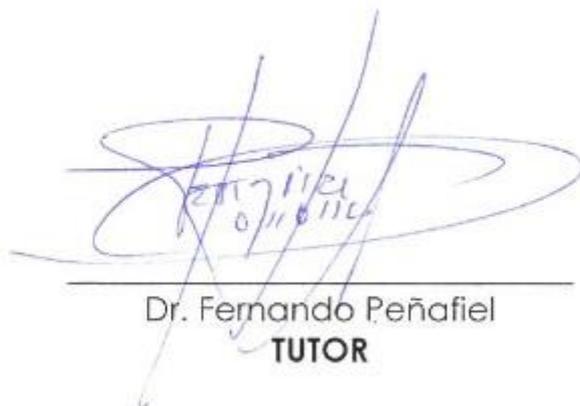
DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

Dr. **FERNANDO PEÑAFIEL RODRÍGUEZ**, catedrático del nivel de pre - grado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO:

Haber tutoriado y revisado durante todo su desarrollo, la tesis titulada: “EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”, realizado por **JHONATAN FABRICIO VILEMA ANGOS**, C.C. 0604425892, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 12 de junio de 2020



Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo investigativo con el título: **“EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”**, previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, como también los contenidos, ideas, análisis y conclusiones, son personales y acorde a la investigación que se efectuó, por lo tanto, es exclusiva responsabilidad intelectual, moral, legal y académica del autor, quien firma en el presente escrito. Y los derechos de autoría le pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Riobamba, 12 de junio de 2020

EL AUTOR



.....
Johnatan Fabricio Vilema Angos

C.I. 0604425892

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo investigativo, muestra de mi aprecio, esfuerzo y sacrificio, a mi familia, por ser la inspiración que me motiva cada día para esforzarme para lograr mis metas.

A mis padres, por enseñarme los valores y principios necesarios para crecer como un verdadero ser humano y persona, además por brindarme todo el apoyo incondicional y los recursos necesarios para lograr llegar a esta meta tan anhelada

A todos que Dios me los bendiga y proteja.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, salud, y fortaleza para poder culminar con mis estudios; también agradezco a mi familia por ser mi apoyo incondicional.

A todos los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo, que me compartieron sus conocimientos y valores. Así mismo expreso mi reconocimiento a mi tutor, Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez, quien me ha orientado en todo momento en la realización del trabajo final de investigación

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	ii
DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA.....	iii
DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Problema.....	3
1.2. Justificación.....	5
1.3. Objetivos.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Estado del Arte.....	9
2.2. Aspectos teóricos.....	12
2.2.1. Los contratos de trabajo.....	12
2.2.2. El principio de protección.....	14
2.2.3. Principios de tutela al derecho al trabajo.....	15
2.2.4. Principios de tutela a los derechos del trabajador.....	18
La protección a la remuneración en la Constitución.....	24
2.2.6. El principio de protección en la remuneración.....	26
Políticas laborales que protegen la remuneración justa.....	28
2.2.8. Las políticas laborales como garantía del principio de protección en la remuneración de los trabajadores.....	30
2.3. Hipótesis.....	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	35

3.1. Unidad de análisis.....	35
3.2. Métodos.....	35
3.3. Enfoque de investigación.....	36
3.4. Tipo de Investigación.....	36
3.5. Diseño de la Investigación.....	37
3.6. Población y Muestra.....	37
3.6.1. Población.....	37
3.6.2. Muestra.....	37
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
3.7.1. Técnicas.....	38
3.7.2. Instrumentos.....	38
3.8. Técnicas para el tratamiento de la información.....	38
3.9. Comprobación de hipótesis.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
4.1. Resultados.....	41
4.2. Discusión.....	44
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Población.....	37
TABLA N° 2: Comprobación de hipótesis.....	39

RESUMEN

La protección al derecho al trabajo y a los derechos de los trabajadores, son obligaciones fundamentales que el Estado ecuatoriano debe garantizar a las y a los ciudadanos; uno de los derechos del trabajador, es percibir un salario digno que le permita mejorar sus condiciones de vida; en efecto, la remuneración que recibe el trabajador por su trabajo lícito y legal, es fundamental para el desarrollo personal y familiar, sin embargo, existen casos y empleadores, que no respetan las normas y pagan a su trabajadores y empleados honorarios que no les alcanza para cubrir las necesidades básicas; esta problemática, sirvió como base para realizar la presente investigación titulada: “EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”, cuyo propósito, fue, describir a través del estudio de casos si se observó el principio de protección en los contratos de trabajo para garantizar una remuneración conforme a la Ley, para llegar a la consecución del objetivo general, se realizó, un estudio jurídico, doctrinario y crítico de los contratos de trabajo, de las políticas laborales, del principio de protección y del derecho a la remuneración justa. La unidad de análisis de la investigación se ubica en la ciudad de Riobamba, específicamente en la Inspectoría de Trabajo, se analizó el contenido de los contratos individuales de trabajo, para determinar si aplico el principio de protección en la remuneración; por ser una investigación socio-jurídica, el enfoque es cualitativo, de tipo documental-bibliográfico, básica, analítica y descriptiva; de diseño no experimental; para el análisis del objeto de estudio, se aplicó el método inductivo, analítico y descriptivo; la población involucrada está constituida por jueces garantistas de derechos constitucionales, inspectores de trabajo, trabajadores y empleadores; se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información y los resultados permiten concluir señalando que el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores se encuentran amparados por el derecho positivo nacional e internacional, sin embargo, el principio protector no está garantizando al trabajador una remuneración justa que le permita a los trabajadores vivir una vida digna.

Palabras claves: Derecho al trabajo, derechos del trabajador, contratos de trabajo, principio de protección, remuneración

ABSTRACT

The protection of the right to work and the workers' rights; are fundamental obligations that the Ecuadorian State must guarantee to citizens. One of the workers' rights is to receive a living wage that allows him to improve his living conditions; the worker's remuneration for his legal and legal work is fundamental for personal and family development. However, some cases and employers do not respect the rules and pay their workers and honorary employees, which do not reach them to cover basic needs. This problem served as the basis for carrying out this research entitled: THE WORK CONTRACT AND THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF PROTECTION IN REMUNERATION, whose purpose was to describe through the case study and the principle of protection was observed in The employment contracts to guarantee a remuneration according to the Law, to reach the achievement of the general objective, a legal, doctrinal, and critical study of the employment contracts, labor policies, the principle of protection, and the Law was carried out to fair remuneration. The research analysis unit is located in the city of Riobamba, specifically in the Labor Inspectorate. To determine if the individual employment content in these contracts applies the principle of protection about remuneration analyzed. Being socio-legal research, the approach is qualitative, documentary-bibliographic, essential, analytical, and descriptive; non-experimental design. For the analysis of the object of study, the inductive, analytical and descriptive method was applied. The population involved is constituted by judges guaranteeing constitutional rights, labor inspectors, workers, and employers. The questionnaire was used as an information collection instrument. The results allow us to conclude by pointing out that national and international favorable Laws protect the right to work and workers' rights. However, the protective principle is not guaranteeing the worker a fair remuneration that allows workers to live a decent life.

Keywords. - Right to work, workers' rights, employment contracts, the principle of protection, remuneration.

Reviewed by:
Ms.C. Ana Maldonado
León **ENGLISH**
PROFESSOR
C.I.0601975980

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo, es “(...) el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones” (Cabanellas de la Torre, 2005, pág. 89), “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” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018), es un acuerdo vinculante entre dos partes, entre el empleador y el trabajador y el mismo esta delineado para dar seguridad y amparo ambas partes para alcanzar esta seguridad el documento debe obtener su legalización con la intervención de autoridades administrativas o jurídicas. Parte del contrato de trabajo, es la remuneración, que es una “retribución que el trabajador recibe por el consumo de su fuerza de trabajo” (Estrella, 2005), remuneración que se encuentra garantizada y protegida por la Constitución y la Ley, sin embargo, existe contratos en los cuales se vulnera el derecho a una remuneración justa, en este sentido, el principio de protección “conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor” (Gamonal, 2013, pág. 427), es la razón de ser del derecho del trabajo. El numeral 7 del Art. 35 de la Constitución, en su primera parte, dispone: "La remuneración del trabajador será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias" (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018), también se puede retener por deudas con el Servicio de Rentas Internas SRI (Impuesto a la renta). Lo que caracteriza en Ecuador a un contrato de trabajo o relación de trabajo, es esa prestación de un servicio, el pago de un salario y la subordinación o dependencia de quien presta el servicio para con quien lo recibe.

En doctrina muchas veces se confunden las modalidades del servicio prestado con la autonomía del contrato relación de trabajo, en nuestro país no se puede hablar de contratos autónomos o relaciones autónomas de trabajo, sino simplemente de modalidades o características específicas de cumplir ese acuerdo de prestación de servicios. En los actuales tiempos uno de los principios fundamentales que funda el Derecho del Trabajo, se refiere a la protección de la remuneración. La misma que debe ser cierta, periódica, oportuna, no sujeto a contingencias y dado en propiedad al asalariado, no en simple administración,

por cuanto debe ingresar pura y simplemente a su patrimonio, al respecto la actual Constitución, señala: “Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018). Bajo estas consideraciones, el propósito de la presente investigación, es, describir a través del estudio de casos si se observó el principio de protección en los contratos de trabajo para garantizar una remuneración conforme a la Ley, para alcanzar el objetivo propuesto, se ha planificado realizar, un estudio jurídico, doctrinario y crítico de los contratos de trabajo y las políticas laborales; se realizará un estudio de casos para determinar si se observó el principio de protección en la elaboración del contrato de trabajo y si se estableció una remuneración justa y conforme a la Ley en los contratos de los trabajadores.

La unidad de análisis del trabajo investigativo se ubica en las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, por las características de la investigación, es de enfoque cualitativo; el problema será estudiado utilizando el método inductivo, analítico y descriptivo; por ser una problema jurídico-social, es de tipo documental bibliográfico, básica, analítica y descriptivo; por la manipulación de las variables, es de diseño no experimental; la población involucrada directamente en la investigación está constituida por jueces garantistas de los derechos constitucionales, inspectores de trabajo, empleadores y trabajadores de las empresas ubicadas en la ciudad de Riobamba; para recopilar la información, se aplicó un cuestionario y el tratamiento de la información se lo realizó, utilizando técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Los resultados de la investigación indican, que el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores esta protegidos por el derecho positivo nacional e internacional, sin embargo, el principio protector y las políticas laborales en el Ecuador no están garantizando una remuneración justa, lo que implica señalar, que el trabajador, especialmente del sector artesanal, no puede comprar la canasta básica familiar, mucho menos satisfacer sus necesidades básicas; esta realidad, es el fundamento para concluir señalando, que, las horas que labora el trabajador en las empresas privadas e inclusive en las públicas, no se ven recompensadas en la remuneración que percibe, por tal razón, el principio protector no está tutelando y protegiendo eficazmente a la remuneración justa del trabajador.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema

El derecho al trabajo, en el Ecuador, está garantizado, tutelado y protegido por la Constitución de la República y la Ley especializada, de igual forma, los derechos de los trabajadores conforme a la normativa constitucional “son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018), “estas normas que son parte del derecho social, fueron creadas para protección de los trabajadores respecto de determinados patronos que pudieran pretender con la simple suscripción de algún documento o acta, negociar estos derechos como mercancías y evitar el pago total de sus obligaciones laborales”, sin embargo existen casos en los cuales los trabajadores por tener un sustento para su consumo personal y de su familia, aceptan cláusulas que están fuera de la Ley, convirtiéndose “en la parte débil del contrato de trabajo”

El estudio del contrato o convenio de trabajo y de la remuneración del trabajador, es esencialmente jurídico, aborda implicaciones económicas y sociales; el estudio de la naturaleza de las remuneraciones, es compleja, por ello, fue importante realizar una investigación sobre esta temática para poder conocer y determinar si las políticas laborales son suficientes y están protegiendo a la remuneración justa que el trabajador debe recibir por parte de sus patrono o empleador. Todas las prestaciones económicas que el empleador debe al trabajador por su trabajo, deben ser analizadas, se debe estudiar las garantías que posee el trabajador para hacer prevalecer las remuneraciones suplementarias y extraordinarias, la jornada de trabajo y las remuneraciones en los días de descanso y de las vacaciones, así como lo que se entiende por pago de indemnizaciones y las acciones que se puede seguir por la falta de pago de una remuneración justa.

Los principios que tutelen el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, aseguran al trabajador y a su familia “una retribución proporcional y suficiente, límites

a la duración máxima de la jornada, el derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales, una tutela particular a las mujeres y niños trabajadores, y la libertad sindical, entre otros derechos” (Gamonal, 2013, pág. 435), derechos que al momento de firmar el contrato de trabajo son observados, pero en la práctica no se cumplen; es decir, estos derechos son plasmados, escritos en un documento, pero en la realidad son vulnerados, hecho que aumenta las desigualdades y atenta contra la dignidad del trabajador.

Según el Art. 1 del Convenio sobre la protección del salario:

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. (Organización Internacional del Trabajo, 1952)

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 328, dice:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018)

Por su parte el Art. 95 de Código del Trabajo, señala:

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018)

En el Ecuador según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), “el costo de la canasta básica familiar se ubicó en USD 628,27” (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019), mientras la Remuneración básica unificada, es de 394,00, evidenciándose un faltante de USD 324,27, lo que implica señalar, que el trabajador, especialmente del sector artesanal, no puede comprar la canasta básica familiar, mucho menos satisfacer sus necesidades básicas, esta realidad, afecta a los objetivos nacionales de desarrollo y a los derechos para todos durante toda la vida , en especial al derecho que garantiza “una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, pág. 5).

1.2. Justificación

El trabajo es un derecho fundamental y humano de toda persona, gracias al cumplimiento efectivo de este derecho, otros derechos como el derecho a alimentación a la vivienda, a la educación, se efectivizan; por tanto, el incumplimiento de este derecho afecta directamente al desarrollo integral del trabajador y si es casado, de los miembros de su familia; “el trabajo es condición humana, por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida” (Höffe, 2007, pág. 21), no garantizar este derecho, provoca afectaciones serias al desarrollo socioeconómico del país, porque aumenta los niveles de pobreza, desempleo, inseguridad.

Los derechos de los trabajadores, sirven para garantizar la interrelación entre el obrero y el patrono; entre el empleado y el empleador; en el Ecuador estos derechos laborales son irrenunciable; conforme a la Constitución de la Republica y la Ley especializada, los trabajadores tienen derecho a la afiliación al seguro social, a percibir como mínimo un sueldo básico unificado (USD \$394.00); a percibir horas extras y suplementarias; decimos terceros y cuartos; fondos de reserva; vacaciones; salario digno; licencia por paternidad y maternidad; subsidio por maternidad; pago de utilidades, entre otros; estos derechos a través de la historia, han sido vulnerados de una manera regresiva, es decir de más a menos, sin que exista hasta los actuales momentos una formula o norma que termine de manera definitiva la violación a los derechos de los trabajadores.

La violación a los derechos a los trabajadores, es un hecho social que se da en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; muchos patrones inclusive los jefes medios, utilizando su poder, son protagonistas de la violación de los derechos laborales del trabajador. Inexistencia de los contratos de trabajo, contratos que aparentemente respetan la jornada legal de trabajo, pero en la práctica se les hace trabajar más del tiempo legal sin reconocerles horas extras o suplementarias; cláusulas ventajosas para la empresa; ambientes inadecuados para el trabajo; falta de entrega de equipos de seguridad laboral; el no pago de utilidades, son algunas de las acciones y abusos que cometen los empleadores y que violan los derechos de los trabajadores.

En pleno siglo XXI, época en la cual, casi la mayor parte de Estados, se caracterizan por ser garantistas de los derechos de los ciudadanos, se evidencia todavía una creciente violencia laboral y violación a los derechos laborales, es un problema; la violencia laboral tiene que ver con los aspectos afectivos y de relación entre el patrono y el obrero, relación que en la mayoría no es la adecuada porque el emperador se cree superior al trabajador; en cambio, la violación a los derechos laborales, comprende una serie de derechos que se siguen vulnerando a vista y paciencia de las autoridades de control.

Uno de los derechos vulnerados y que justifica la realización de la presente investigación, es la remuneración; al respecto el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimenticias”; en concordancia a este postulado constitucional, el Art. 79 de Código de Trabajo dice:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración.
(Pág. 41)

A pesar que en el Ecuador existe estas normas que aparentemente protegen los derechos de los trabajadores, en algunos contratos de trabajo, se figan salarios mínimos que no están acorde con las actividades laborales que realiza el obrero; en otros, se denota una discriminación laboral especialmente por cuestiones de edad, sexo, etnia, y estado de salud; es notorio la discriminación salarial entre hombres y mujeres; en los actuales momentos la ambición por el capital por parte de los empleadores, está incidiendo significativamente en el desempleo de los ecuatorianos, porque los empleadores prefieren contratar la mano de obra extranjera barata que la nacional, lo que obliga al trabajador local, a trabajar por un salario que está por debajo lo que determina la Ley. Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el salario mínimo es una garantía Constitucional y básica en las relaciones laborales, sin embargo, este principio no tiene plena aplicación aquí y en muchos otros países; los argumentos citados, son razones jurídicas, sociales, económicas y laborales, que justifican la realización de la presente investigación.

1.3. Objetivos

3.1. Objetivo general.

- Describir a través del estudio de casos si se observó el principio de protección en los contratos de trabajo para garantizar una remuneración conforme a los que señal la Constitución y la Ley.

3.2 Objetivos específicos.

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico de los contratos de trabajo y las políticas laborales.
- Determinar a través del estudio de casos si se observó el principio de protección en los contratos laborales que se registraron en la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Riobamba durante el año 2019.

- Señalar si el principio de protección en los contratos de trabajo garantiza una remuneración justa y digna para los trabajadores conforme lo determina la Constitución y la Ley.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el marco teórico de la presente investigación se analiza el estado del arte, así como también los aspectos teóricos, los mismos que se desarrollan a continuación

2.1. Estado del arte relacionado a la temática

El estado del arte, se constituye en los antecedentes de la investigación que se va a ejecutar; son los resultados y conclusiones a las que llegaron otros investigadores, que elaboraron una investigación similar a la que se va a realizar. Entre las más importantes y que guardan relación con el título de la investigación, están:

En la Universidad Técnica de Babahoyo, en el año 2012, Danny Villafuerte, presenta una Tesis, titulada: “EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL PREVIO VISTO BUENO” (Villafuerte, 2012, pág. 1), el cual concluye señalando, que:

“Los empleadores no cumplen de forma cabal lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Trabajo, es decir las obligaciones para con sus empleados, hecho que no es denunciado, ya que esto les causaría quedarse sin el puesto de trabajo que en la mayoría de los casos es el único sustento de una familia. (Villafuerte, 2012, pág. 103)”

El análisis a los contratos laborales prescritos en las instrucciones públicas y privadas, permiten señalar que los empleadores y patrones no cumplen satisfactoriamente en un 100% las obligaciones asumidas en mencionado documento laboral y en la Ley, especialmente en lo que se relaciona al horario de trabajo y al salario que percibe el trabajador; el trabajador especialmente en el sector privado labora más del tiempo señalado por la Ley, pero su remuneración es igual; es decir, no existe una compensación económica por el tiempo extra laborado.

Sergio Gamonal Conteras, en el año 2013, escribe un artículo titulado: “EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA” (Gamonal, 2013, pág. 425), como conclusión, dice:

“El principio de protección ha sido la columna vertebral de este ordenamiento protector y le ha dado continuidad, incluso ante los profundos cambios operados el derecho del trabajo chileno desde su nacimiento...Este principio no sólo se ha consolidado a nivel internacional, como un conjunto de mínimos intransables en favor del trabajador, sino que ha sido reconocido en distintos textos constitucionales y en declaraciones y tratados de derechos humanos. (Gamonal, 2013, pág. 449)”

El principio protector, si bien es cierto como señala, Gamonal Conteras, (2013) “ha sido la columna vertebral del derecho del trabajo” (Pág. 449), no es menos cierto, que en la realidad laboral ecuatoriana, es un mecanismo teórico, doctrinario, estático, porque en la práctica, no esta está tutelando y protegiendo eficazmente a la remuneración justa del trabajador, hecho que provoca una injusticia social, porque los trabajadores no pueden satisfacer sus necesidades básicas mucho menos las de su familia.

En el año 2016 en la Universidad Andina Simón Bolívar, Edison Jácome Freire, presenta una Tesis, titulada: “EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN EL PROCESO LABORAL” (Jácome, 2016, pág. 1), el autor concluye su trabajo investigativo, diciendo, que:

“En sociedades tan inequitativas como las nuestras, donde existen relaciones entre desiguales, es necesario un ordenamiento jurídico protector. En las relaciones de trabajo se observa, entre otras realidades, que se encuentra en poder del empleador la mayoría de medios de prueba, o que ciertos empleadores pretenden eludir obligaciones laborales, bien que determinados empleadores, cuando son demandados, acuden a una serie de incidentes procesales con el afán de dilatar el proceso, entre otras conductas, lo cual hace que se justifique la existencia de principios procesales específicos que protejan a los trabajadores. (Jácome, 2016, pág. 81)”.

Actualmente las inequidades y desigualdades entre patronos y obreros; empleadores y empleados, siguen siendo el talón de Aquiles de la relación laboral, a pesar de existir suficiente normativa legal nacional e internacional que ampara y protege al trabajador y a sus derechos, la vulneración a los derechos laborales son el pan de cada día; al respecto, León y Baquerizo (2017), señalan que, “a pesar que los derechos del trabajador se encuentran reconocidos como irrenunciables e intangibles, como lo menciona nuestra carta magna, éstos están siendo vulnerados por reformas en cuerpos legales de inferior jerarquía.” (Pág. 1), esto significa señalar conforme a los resultados de la presente investigación que los principios y la políticas laborales no están protegiendo eficazmente los derechos de los trabajadores.

Para optar al título de Doctora en Derecho, en la Universidad de Barcelona, Cláudia Costa Almada, presenta un Tesis, titulada: “LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO (DIGNO): ENTRE EL GARANTISMO Y LA FLEXIBILIDAD” (Costa, 2016, pág. 1), la autora, señala:

“El obrero no va al mercado en situación de libertad, sino en situación de necesidad, el trabajador, en el mercado libre y autorregulado, es obligado a aceptar, en última instancia, cualquier oferta del comprador de trabajo, el cual procura que esa oferta sea la remuneración salarial más baja posible. Así, el ambiente es, en el sentido social, de gran explotación con baja remuneración, muchas horas de trabajo y pésimas condiciones, la situación es de extrema pobreza, sin protección jurídica. (Costa, 2016, pág. 345).”

La crisis económica, social y política que actualmente está atravesando el Ecuador, obliga a nacionales y extranjeros a aceptar cualquier oferta laboral, sin hacer respetar sus derechos que por mandato constitucional y legal se les otorga; “en lo que va de 2019 el Ministerio de Trabajo ha sancionado a alrededor de 450 empleadores que han incumplido la normativa y el derecho de los trabajadores.” (Diario EL TELÉGRAFO, 2019), las principales irregularidades son falta de registro del contrato de trabajo en la institución competente, remuneraciones pagadas por debajo de la Ley; falta de pago de los beneficios laborales, como decimotercero, decimocuarto, utilidades, horas extras y suplementarias.

Andrade Aguirre Yadira, en el año 2018, realiza una Tesis, titulada “LOS EFECTOS DEL ABANDONO ESTABLECIDOS EN EL COGEP Y SU INCIDENCIA EN LOS PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES” (Andrade, 2018, pág. 1), la autora en relación al principio de protección, señala:

“La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho constitucional de acceso a la justicia, tutela efectiva, así como los principios de protección, de intangibilidad, de irrenunciabilidad de los derechos laborales, todos en conjunto por tener supremacía, fuerza vinculante y rigidez constitucional debe ser aplicada de forma inmediata e ineludible. (Andrade, 2018, pág. 91)”

Si bien es cierto el acceso a la justicia, la tutela efectiva, son principios de protección de los derechos, no es menos cierto que los artículos 245, 247 y 249 del Código Orgánico General de Procesos, antes de que se publique la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, vulneraban los derechos de los trabajadores porque estas normas permitían que el abandono de la causa proceda en materia laboral, vulnerándose la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

2.2. Aspectos teóricos

2.2.1. Los contratos de trabajo.- “El contrato de trabajo tiene su origen en dos instituciones romanas: la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum” (Machiado, 2010, pág. 5) ; la primera hace alusión al trabajo artesanal en Roma y que da origen a la obligación laboral y a la remuneración; es decir, en el locación o arriendo de obra, una de las partes se obliga a realizar una obra determinada por encargo de otra, y, la otra parte en cambio, se obliga a pagar por la obra encargada. La segunda institución se refiere al contrato de arrendamiento de servicios, que consistía en el alquiler de esclavos por parte del amo a otra persona para que realicen actividades de servicio.

Actualmente el contrato de trabajo, es acuerdo un convenio que firman dos partes, el empleador y el trabajador; el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos para

el cumplimiento de una actividad económica, por su parte el empleador, se compromete a pagarle al trabajador una remuneración justa, acorde al trabajo realizado por el contratado, en el Ecuador esta remuneración actualmente no puede ser menor a 394 dólares. “La doctrina laboral ha emitido diferentes criterios acerca de la clasificación de los contratos de trabajo en relación de dependencia; con lo que coinciden varios tratadistas es que en algunos casos existen semejanzas con respecto a nuestro Código de Trabajo” (Quiloango, 2014, pág. 26). Para este estudio se ha considerado los s contratos según su forma de celebración, su ejecución, por el número de trabajadores, por la remuneración y por el tiempo de duración.

Firmar el contrato de trabajo, es un derecho del trabajador y un principio que protege el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores; Cabanellas de Torres (2014), refiriéndose al derecho al trabajo, señala, que es: El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores” (Pág. 9); el mismo autor citado, manifiesta que el contrato de trabajo, “tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”. (Pág. 89). En efecto, el contrato de trabajo, es el documento y/o prueba con el cual se puede demostrar que el empleador está cumpliendo realmente con lo que estipula la norma en relación al derecho al trabajo y a los derechos del trabajador.

Conforme al Art. 8 del Código de Trabajo el 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” (Pág. 5), el contrato individual de trabajo, es un convenio personal, no puede ser transferible, ni tampoco puede ser firmado por otra persona que no sea el trabajador quien va a prestar un servicio lícito y legal, “es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario”. El contrato de trabajo, se clasifica en:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo. (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018, pág. 9 Art. 11)

2.2.2. El principio de protección.- Proteger significa, amparar, tutelar, resguardar, defender algo o alguien, en este sentido, Montoya Melgar, (2013), señala que: “el derecho del trabajo surge para proteger al trabajador”, en este sentido el principio protector en materia laboral es un principio que proteger al trabajador de los abusos del empleador, es la razón de ser del derecho del trabajo, este principio ampara y protege “a las partes más vulnerables que en este caso es el trabajador, se rige por tres reglas: la regla más favorable, la regla de la condición más beneficiosa y la regla in dubio pro operario.” (Fontelles, 2016).

El principio protector, es conocido, “como rector del Derecho del Trabajo, que determina su función primordial, es la de equilibrar las desigualdades existentes entre empleador y trabajador, a través de las contraposiciones que se presentan jurídicamente” (Daqui, 2015, pág. 36). El principio protector, es el principio fundamental e importante del derecho laboral; por las condiciones y los hechos que se han observado dentro de una actividad laboral y en los juicios laborales, se puede señalar, que en las relaciones de trabajo, entre el trabajador y el patrono, entre el empleado y el emperador, se evidencia una desigualdad total, ahí la importancia de este principio que busca humanizar a través de la aplicación del principio de igualdad, las relaciones laborales entre los actores de contrato de trabajo, para evitar confrontaciones, discriminaciones y vulneración de derechos.

Para que el principio de protección en materia laboral, sea eficaz y cumpla su objetivo, se han creado una serie de normas públicas, procesos especializados, organismos e instituciones encargadas de defender, cumplir y hacer cumplir lo que en la Constitución

de la República del Ecuador, Tratados y Convenios Internacionales, y, la legislación especializada señala a favor del derecho al trabajo y de los derechos de los trabajadores. “Las normas de orden público son irrenunciable” (Raso, 2005, pág. 49); el proceso laboral, “cuyo carácter distintivo es la necesidad de establecer tutelas que compensen las desigualdades, brindando especial atención a la condición de la parte trabajadora” (Gamonal, 2013, pág. 105); y, las organizaciones e instituciones a fin al derecho laboral, “promueven la igualdad” (Ackerman, 2005, pág. 320) y “fiscalizan el cumplimiento del Derecho” (Lama, 2016, pág. 21), a través de la Inspectoría o Ministerio de Trabajo.

En el plano Constitucional, la Carta Magna vigente en el Ecuador, promulgada en octubre de 2010, contempla en su texto, una serie de cambios modificaciones que garantizan los derechos de las personas a través de mecanismos jurisdiccionales, una de ellas es la acción de protección, que tienen como “objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial”, con ésta y las demás garantías jurisdiccionales “se puede constatar un avance significativo en la protección y justiciabilidad de derechos” (Alarcón, 2009, pág. 9), en el Ecuador. En el ámbito laboral el principio básico protectorio, contiene otros principios entre ellos “Principio de indisponibilidad, de jerarquía normativa, de la condición más beneficiosa, de igualdad de trato, del favor de la duda, de primacía de la realidad y de conservación del contrato” (Plá, 1978, págs. 24-25).

2.2.3. Principios de tutela al derecho al trabajo.-

En épocas antiguas no existía normas que protejan o tutelen el derecho al trabajo o al trabajador, es por eso que existía mucha explotación y discriminación hacia las personas que trabajaban para los emperadores, reyes o monarcas, llamados esclavos o siervos; el trabajo en la época antigua y media, es considerado como una actividad indigna, discriminadora y explotadora. Uno de los documentos que viene a dignificar el trabajo y en cierto modo a tutelarlos es la Carta Encíclica de 1891, Rerum Novarum del Sumo Pontífice, León XIII, que trata sobre la situación de los obreros, donde se reafirmó que: "La función social del trabajo que trasciende de la pura libertad de trabajar, para incidir

de lleno en la estimación del trabajo como derecho, como deber y el reconocimiento de su valor moral, que engendra una necesaria protección". (García, 1980, pág. 101).

En la actualidad el derecho al trabajo y los derechos del trabajador, son aspectos jurídicos fundamentales para alcanzar la igualdad y la equidad social, por ello son tutelados y garantizados por la normativa nacional e internacional. El derecho al trabajo y los derechos del trabajador, se encuentran tutelados y garantizados por mecanismos jurídicos llamados principios que previenen y evitan la vulneración de los derechos del más débil de la relación laboral, que es el trabajador. En el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, se expresa:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 21)."

Analizando el postulado constitucional, el trabajo es un derecho fundamental del cual dependen otros derechos, como el derecho a la alimentación, vivienda, salud, educación, etc., por esta razón, no solo el Estado, sino la sociedad, debe garantizar el efectivo goce de este derecho, proporcionándole a la persona los recursos necesarios para que éste pueda desarrollar sus capacidades y ejecutar actividades económicas que le permita satisfacer sus necesidades básicas y de sus familiares; el derecho al trabajo, es un derecho indispensable para alcanzar una vida digna y el llamado suma Kawsay o buena vivir. En nuestro ordenamiento jurídico se puede evidenciar una serie de principios, unos son generales y otros que rigen en una rama específica del Derecho, "los principios específicos de cada una de sus ramas contribuyen decisivamente a asegurar la coherencia, identidad y autonomía de ellas" (Orsini, 2016, pág. 495). Los principios que constitucionalmente tutelan el derecho al trabajo, son: seguridad jurídica, estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Castel (2008), en relación a la seguridad jurídica del trabajador, señala que lo primero que se debe defender en el ámbito laboral, "es la a seguridad de los trabajadores, ya que

de lo contrario se generará una inseguridad social que produce desmoralización y disolución social, disuelve los lazos sociales y socaba las estructuras psíquicas de los trabajadores, condenados a una precariedad permanente, que es también una inseguridad permanente por no tener control de lo que les pasa...” (Pág. 40). En la actualidad, la situación socioeconómica de la sociedad, por la falta de empleo y/o trabajo pone en riesgo el desarrollo integral del trabajador y de su familia y conduce a las personas a aceptar trabajos con condiciones que están en contra de la Ley; ante esta realidad, el derecho a la seguridad jurídica, se constituye en el fundamento de, “el respeto al principio de legalidad; y, el orden jerárquico de aplicación de las normas” (Aguirre, 2010), para evitar arbitrariedades e inobservancias de la norma en los contratos de trabajo.

Mantener un trabajo en los actuales momentos, con el auge de la migración extranjera, es uno de los problemas laborales y sociales que el Estado y la sociedad debe enfrentar con mucha cautela; la reducción de la mano de obra nacional, por la contratación de mano de obra barata de los extranjeros, está aumentando el desempleo, el comercio formal y la pobreza especialmente. En este sentido a la estabilidad laboral, “le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero”, este principio obliga al Estado y a la sociedad a amparar a los trabajadores; este problema se agrava, porque conforme a la Constitución de la República del Ecuador, esta norma constitucional garantiza a los extranjeros los mismo derechos que tienen los ecuatorianos; en este sentido tomando en consideración lo que el Art. 26 del Pacto de San José de Costa Rica, el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala, “la estabilidad laboral una forma de lograr que el trabajador pueda ser un artífice en el logro de la creación de trabajo digno e igualitario al no tener temor de trabajar, y luchar, de ser necesario por la generación de relaciones de trabajo decente”.

El número 2 del artículo 326 de actual Constitución, señala: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Pág. 212), norma que guarda relación con el artículo 4 del Código del Trabajo. La irrenunciabilidad de derechos, “es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral” (Marquéz, 1969, pág. 89); es decir, el trabajador por ninguna circunstancia puede renunciar a sus derechos legalmente

conferidos por la Constitución, por los Tratados y Convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado Ecuatoriano y la Ley; sin embargo, en base a la realidad, esta protección jurídica nacional e internacional se constituye en una quimera y letra muerta, porque muchos trabajadores, al verse sin un solo centavo de dólar en el bolsillo que le permita satisfacer sus necesidades mínimas y por el auge de la mano laboral barata de extranjeros, se ven obligados a aceptar trabajos cuya remuneración está por debajo de lo que estipula la Ley.

La intangibilidad es otro de los principios de tutela al derecho al trabajo, con este principio el empleador no puede tocar o disminuir lo que por ley y derecho le corresponde al trabajador, lo que la norma le permite es mejorar lo que legalmente está otorgado al trabajador; por ejemplo: si el empleador por los méritos o el rendimiento demostrado por el trabajador, decide subirle el sueldo de 315 dólares a 400 dólares, la Ley le prohíbe volverle a disminuir. “Bajo este lineamiento, si bien los derechos de los trabajadores, por el principio de intangibilidad, no pueden ser desconocidos ni desmejorados, ello no significa que los mismos no puedan ser modificados” (Quiloango, 2014, pág. 76); la misma Constitución lo permite a través del principio de progresividad, estipulado en el Art. 11 numeral 8, que dice: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio” (Pág. 15).

A manera de conclusión, el derecho del trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, entre los principios universales aplicado al campo de las relaciones laborales tenemos: irrenunciabilidad, intangibilidad, protector, continuidad, legalidad” (Jiménez, 2016, pág. 103), el derecho del trabajo, cuenta con diversos principios que tutelan y evitan atropellos al trabajo, uno de estos principios, es el principio de protección, que protege algunos derechos del trabajo, como el derecho a una remuneración justa. En el campo nacional estos principios se encuentran estipulados en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

2.2.4. Principios de tutela a los derechos del trabajador.-

Los derechos de los trabajadores se encuentran protegidos y garantizados por la normativa nacional e internacional. El Ecuador a lo largo de la historia ha firmado y ratificado tratados y convenios cuyo objetivo ha sido y es proteger los derechos laborales; entre los más importantes tenemos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos.- Norma emitida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1969 en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos-. El Art. 4 de la norma citada dice: “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”; el Art. 23, señala:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo... Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social. (ONU, 1969)”

El Art 25, dice: “Toda persona tiene derecho... a los seguros... en caso de desempleo por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (ONU, 1969)

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA).- En el Art. 43, expresa:

“El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en sus años de vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. (OEA, 1948)”

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José (1969).- Entre los derechos que consagra este convenio internacional, están: prohibición de la

esclavitud y la servidumbre; el trabajo forzoso u obligatorio; y, admite la libertad de asociación con fines laborales.

El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador (1988).- El Art. 6 numeral 1 señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (Pág. 5).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).- Los artículos 14 y 16 señalan:

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo; toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí y su familia.

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia” (Pág. 8)”

Finalmente el Art. 37, dice: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

Realizando un análisis crítico de la normativa citada, se puede observar que todos los convenios y tratados internacionales firmados y ratificados por el país, persiguen el mismo fin, garantizar y hacer efectivo el goce de los derechos mínimos de los trabajadores; propósito que a su vez persigue que el trabajador junto a su familia pueda vivir una vida digna en base a la realización de una actividad económica lícita, legal y digna que contribuya al desarrollo socioeconómico de un Estado.

Los derechos del trabajador y el derecho al trabajo son aspectos que han ido evolucionando, con el avance de la sociedad y del Derecho. La actual Constitución de la República, en materia laboral contiene derechos y principios fundamentales. Al respecto, Quiloango Farinango, (2014), dice:

“La actual Carta Magna tiene importantes ratificaciones e interesantes cambios constitucionales de instituciones en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil; el trabajo decente respecto de las normas constitucionales; se reconoce a través de varias normas el principio de la no discriminación, se establece el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, se incluye normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres; respecto a la tercerización y la intermediación laboral la nueva Constitución da un salto importante declarando 17 que la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de precarización que atenten contra los derechos de los trabajadores, etc. permitiendo así su protección constitucional. (Págs. 24-25).”

Si se analiza a profundidad el derecho al trabajo, se va a determinar que este derecho tiene características propias y diferentes a las demás ramas del Derecho; “ya que no parte del principio de igualdad de las personas ante la ley, como ocurre en el derecho civil, sino que, por el contrario, el Estado tutela a la parte más débil de la relación laboral; es decir, concede un trato diferenciado a los trabajadores para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores” (Guerrón, 2001).

Como se había señalado en párrafos anteriores, la actual Constitución en materia laboral contiene y principios fundamentales que protegen los derechos del trabajador, entre ellos están: Indubio Pro- operario; la regla de la norma más favorable al trabajador; condición más beneficiosa; irrenunciabilidad; continuidad; buena fe; justicia social; equidad; prohibición de hacer discriminación.

Indubio Pro- operario.- Este principio forma parte de los principios que protegen al trabajador, es parte del derecho al trabajo; sin embargo, este principio “carecería de

vigencia en la doctrina y jurisprudencia europeas. No procedería su utilización para la integración de vacíos legales o para la creación de situaciones no previstas en la ley” (Munita, 2014, pág. 85); en el Ecuador este principio está normado en la Constitución como en el Código del Trabajo y tiene como propósito velar por los derechos de los trabajadores; el Art. 326 numeral 3 de la Constitución, señala “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, su intención es, “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica al trabajador.” (Plá, 1978, pág. 25).

La regla de la norma más favorable al trabajador Este principio es parte del principio protector, consiste y se aplica en los casos en los cuales exista controversia entre normas, el operador de justicia debe aplicar la que más favorezca al trabajador: es una regla que beneficia a los trabajadores. El Art. 7 del Código del Trabajo, dice: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Pág. 4)

Condición más beneficiosa; Este principio guarda estrecha relación con el principio de aplicación favorable al trabajador, “es el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual” (Montoya, 2013, pág. 223).

El principio de irrenunciabilidad de derechos.- Este principio niega la posibilidad de negociar jurídicamente los derechos del trabajador; prohíbe la renuncia a los derechos laborales porque hacerlo sería atentar contra la dignidad del trabajador, “busca proteger al trabajador, inclusive de sus propios actos, ya que por la situación de subordinación es posible que realice renunciaciones en su propio perjuicio.” (Pacheco, 2015, pág. 9), “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.” (Montoya, 2008, pág. 225)

El principio de continuidad de la relación laboral.- Es un principio que indirectamente garantiza la estabilidad laboral del trabajador, que puede “verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si éste se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador.” (Pasco, 2015, pág. 13); este principio según el Tribunal Constitucional de Perú, (2002) garantiza, “la duración del vínculo laboral mientras subsista la fuente que le dio origen” (Pág. 3)

El principio de obrar de buena fe; Obrar de buena fe, significa actuar con conciencia y con valores, es, “la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual” (Pacheco, 2015, pág. 3), es, la “manifestación más importante, de la responsabilidad objetiva por la conducta negocial” (De Castro, 1967, pág. 89)

Justicia social.- Este principio, es parte del principio de igualdad, “entendida como fundamento de los derechos humanos, como derecho humano y como principio normativo.” (Villavicencio, 2018, pág. 45), este principio en el ámbito laboral, ha quedado como letra muerta, porque que no se hace justicia social, razón por la cual no existe igualdad en las relaciones laborales, hecho que provoca una injusticia social en contra de los grupos más desventajados del contrato laboral que son los trabajadores.

Principio de equidad; La equidad a más de ser un principio para evitar la discriminación entre hombres y mujeres, es un derecho de participación, la Constitución en su Art. 61 numeral 7, garantiza a las y a los ecuatorianos, “desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 39). En los contratos laborales el empleador público o privado conforme al Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, debe observarse el principio de equidad de género. A pesar de existir una alta gama de normas a nivel nacional e internacional que tratan de evitar la desigualdad e inequidad laboral, este fenómeno

social hasta los actuales momentos no tiene solución, “por muy estrictos o bien redactados que se encuentren, se dan vacíos legales que han provocado que las personas no gocen de los derechos ciudadanos de forma equitativa” (Espinoza y Gallegos, 2018, pág. 46)

Prohibición de hacer discriminación.- La discriminación en el Ecuador es considerado como delito, se encuentra tipificado en el Art. 176 y es, “sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años” (Asamblea Nacional, Código Orgánico Integral Penal, 2019, pág. 79). Los principio de igualdad, equidad y no discriminación, son principios que protegen al trabajador especialmente protegen su dignidad humana; las y los ecuatorianos tenemos “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 41); en relación a la remuneración el Art. 79 del Código del Trabajo, señala: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.” (Pág. 41).

2.2.5. La protección a la remuneración en la Constitución.-

Uno de los problemas más usuales que se da dentro de la relación laboral, se origina en la remuneración que el empleador debe otorgar al trabajador; en el sector publico la compensación económica que recibe el servidor público ya viene definida y conforme lo señala la Constitución ésta se basa en los méritos del empleado; en el sector privado, lo que el empresario observa para compensar la fuerza de trabajo, es la productividad y el rendimiento del trabajador; sin embargo, existen casos en los cuales el trabajador rinde más de lo que debería rendir y trabaja más del tiempo que legalmente debería trabajar, pero el empleador no reconoce este esfuerzo, en estas circunstancia se evidencia una violación al principio constitucional y laboral, a igual trabajo igual remuneración.

La remuneración, es el sueldo o salario que percibe un trabajador o empleado por la prestación de sus servicios lícitos, el Art. 81 del Código del Trabajo, señala que “los

sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018), “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018), para garantizar el salario digno, el Estado anualmente tiene la obligación de revisar este derecho de los trabajadores, actualmente, el Salario Básico Unificado es de 400 dólares, que no cubre el costo de la canasta básica, hecho que está vulnerando el derecho a la remuneración justa y al salario digno.

Para que el trabajador y los miembros de su familia, pueden tener una vida digna, satisfacer sus necesidades y proyectarse hacia un futuro mejor, el Estado y la sociedad, deben proteger la remuneración del trabajador; esta protección se materializa cuando se respeta y se hace respetar lo que dispone la Constitución y a la Ley. Así exista un acuerdo entre la partes en relación a la compensación salarial, el trabajador no puede percibir un salario inferior a lo que determina la Ley y el empleador no puede pagar menos de lo que estipula la norma; por ejemplo: el salario mínimo en el Ecuador para el 2020 será de 400 dólares, el trabajador así exista un acuerdo con el empleador, no puede cobrar menos de este rubro y el patrono no puede pagar menos de la cantidad señalada legalmente, hacerlo sería violar la Ley y traería como consecuencia problemas jurídicos y económicos.

La vigesimoquinta disposición transitoria constitucional, señala, que, “La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar.” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 286); sin embargo, con un alza al salario promedio de 7 dólares entre el 2017-2020, no se pudo asegurar un salario digno; por otra parte, en el año 2017 el salario mínimo estuvo en 386 dólares; según los datos registrados en el sitio web, <https://www.larepublica.ec>, de fecha viernes 12 de enero de 2018, “el precio de la canasta familiar básica llegó a los 798,98 dólares y la canasta vital logró un promedio de 498,89 dólares a finales del 2017.” (Pág. 1); para 2019, según datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019), la

“Remuneración Básica Unificada es de 394,00 dólares; por su parte la Canasta Familiar Básica, tiene un costo de 715,10 USD, en tanto que la Canasta Familiar Vital, alcanza un costo de 504,04 USD” (Pág. 1). Como se puede observar, los ecuatorianos no hoy sino desde hace años atrás no han podido cubrir los gastos de la Canasta Familiar Vital, “conjunto de 73 artículos en menor calidad y cantidad que la canasta básica; debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteicas de un hogar” (<http://www.siise.gob.ec>), mucho menos de la Canasta Familiar Básica, “conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo compuesto por 4 miembros.” (INEC, 2019, pág. 1), esta realidad permite señalar, que los ajustes salariales y las políticas laborales no están contribuyendo para que los trabajadores perciban una remuneración justa, un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y de las de su familia, hecho que vulnera el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador.

2.2.6. El principio de protección en la remuneración.- La remuneración como se ha señalado en párrafos anteriores, hace alusión al salario y/o sueldo que percibe el trabajador y/o el empleado, según el Art. 80 del Código del Trabajo, el salario es: “el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas” (Pág. 42), mientras que el sueldo se paga, “por meses, sin suprimir los días no laborables.” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018, págs. 42, Art. 80). En los dos casos, haciendo alusión a los trabajadores y empleados que cumplen actividades laborales de menor jerarquía (artesanos, guardias, personal de limpieza, empleadas domésticas), su remuneración no les alcanza, para tener una vida digna y satisfacer sus necesidades básicas, evidenciándose una desprotección a la remuneración de esta clase obrera.

En relación al principio de protección de la remuneración de los trabajadores, el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Pág. 214); en concordancia a este postulado constitucional,

los artículos 6 y 10 numerales 1 y 2 del Convenio 095 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1949, dice:

“Artículo 6.- Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 10.- 1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. (Págs. 2-4)”

El Código de Trabajo en su Art. 91, determina: “La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.” (Pág. 41); La Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 0016-13-SEP-CC, dentro del caso No. 1000-12-EP, dice:

En efecto, el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (Pág.

4)

Como se puede observar el principio de protección en la remuneración, se encuentra legalmente establecido en la normativa nacional e internacional, al respecto Américo Plá Rodríguez, (1998), dice:

El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes el trabajador [...]

para lograr mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018), en este sentido, si ponderamos el trabajo que realizan los artesanos, guardias, personal de limpieza, empleadas domésticas con la remuneración que perciben, se va a observar que se vulnera el principio a igual trabajo igual remuneración.

2.2.7. Políticas laborales que protegen la remuneración justa.- Las políticas públicas son acciones, proyectos y planes de interés social que tienen como objetivo atender y dar solución a los problemas públicos específicos, para Goldstein, (2010), la política en sentido general, es la “actividad humana destinada a ordenar jurídicamente la vida social humana.” (Pág. 432), por su parte Cabanellas de Torres, (2012), dice que una política laboral:

En su aspecto práctico o de arte, la concepción de planes y la aplicación de medidas por el Estado y otros organismos de eficacia pública, que contribuyen a la eliminación o alivio de antagonismos y conflictos derivados de las relaciones de trabajo, dignifican su prestación, cooperan a la mejor remuneración de los trabajadores, se reocupan de su seguridad y eventual rehabilitación y tienden asegurarles, al que trabaja y a los suyos, la continuidad de subsistencia ante adversidades imprevistas o las normales en el desarrollo de la existencia humana y de la vida social. (Pág. 736)

Las políticas laborales, son estrategias que tienen como objetivo contribuir a proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y ayudan a solucionar los conflictos laborales. “Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente,

de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado” (Asamblea Nacional, Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, 2018).

Las políticas públicas que protegen al derecho al trabajo y a los derechos de los trabajadores, han sufrido variaciones y cambios que han afectado a los más vulnerables, aparentemente los Gobiernos de turnos han señalado que estas políticas “promoverán la reactivación económica del país a través de empleo justo y salario digno” (Ministerio del Trabajo, 2018), pero en la práctica lo que han hecho es reducir el tamaño laboral del Estado y aumentar el desempleo y la pobreza.

“Luego de décadas de políticas laborales neoliberales, caracterizadas por la precarización y la desprotección de los trabajadores.” (Castillo, 2016, pág. 27), en el Gobierno de la Revolución Ciudadana se observa cambios en la política laboral; estos cambios apuntan a proteger “la estabilidad laboral y la seguridad social, y aplicar nuevas fórmulas, como la formación profesional permanente y la aplicación directa de las normas constitucionales e internacionales de protección a los trabajadores.” (Castillo, 2016, pág. 27).

Una de las tareas fundamentales del Gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado, fue la elaboración y aprobación de una nueva Constitución, misma que fue aprobada vía referéndum; la nueva Ley Suprema consagra algunos postulados que favorecen a los derechos de los trabajadores.

Del Capítulo Primero, de los principios de aplicación de los Derechos, en el Artículo 11 del ejercicio de los Derechos, en su numeral 8. Que trata sobre el Principio de Progresividad de los Derechos.

Del Capítulo Segundo de los Derechos del Buen vivir, en la Sección Octava, en su Artículo 33, que establece el Derecho al Trabajo y la tutela garantista por parte del Estado.

Los Artículos 325 al 333, del Capítulo Quinto de los Sectores Estratégicos, Servicios y Empresas Públicas de la Sección Tercera, de las formas de trabajo y su retribución. (Valverde, 2017, pág. 31).

“Las políticas públicas del Ecuador se encuentran sistematizadas en el Plan Nacional de Desarrollo, denominado por el Gobierno del Econ. Rafael Correa Delgado como, Plan Nacional del Buen Vivir, que es el instrumento de planificación estratégica del Estado” (Castillo, 2016, pág. 30), en el actual Gobierno de Lenin Moreno se le conoce con el nombre de Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida; el Eje 1 y 2 que hace alusión a los derechos para todos durante toda la vida y a la economía al servicio de la sociedad, consagra 4 objetivos que están relacionados con el derecho al trabajo, “Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización; Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria; y, Desarrollar las capacidades productivas y del entorno para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir rural” (Consejo Nacional de Planificación, 2017). En este documento de planificación gubernamental, se encuentran algunas políticas laborales que protegen el derecho al trabajo como a los derechos de los trabajadores:

1.1 Promover la inclusión económica y social; *combatir la pobreza* en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.

1.2 *Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad*, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

1.7 *Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social* de todas las personas.

4.7 Incentivar la inversión privada nacional y extranjera de largo plazo, *generadora de empleo* y transferencia tecnológica, intensiva en componente nacional y con producción limpia; en sus diversos esquemas, incluyendo mecanismos de asociatividad y alianzas público-privadas, con una regulación previsible y simplificada.

5.1 *Generar trabajo y empleo dignos* fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.

6.1 *Fomentar el trabajo y el empleo digno* con énfasis en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, combatiendo la precarización y fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado e impulsando el emprendimiento. (Consejo Nacional de Planificación, 2017)

2.2.8. Las políticas laborales como garantía del principio de protección en la remuneración de los trabajadores.-

El trabajo o empleo se constituye en la principal actividad económica por medio de la cual las personas pueden satisfacer sus necesidades y alcanzar una vida digna; el subempleo o empleo informal y más aún el desempleo, provoca que muchos ciudadanos vivan en pobreza y extrema pobreza, sin poder por lo menos satisfacer sus necesidades básicas vitales, esta realidad incide negativamente en el apareamiento de otros problemas sociales y económicos, como la migración, la delincuencia y la mendicidad. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, (2014), señala que, el desempleo pasó de 5,22% en 2008 a 3,91% en 2013; por su parte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), señaló que estos logros se debe a las políticas laborales, así como al estímulo para la contratación formal de trabajadores.

Las políticas laborales en cierto modo son estrategias que garantizan y protegen los derechos de los trabajadores; durante el último Gobierno, entre el período 2007-2016, se destacan algunas medidas que favorecen a la clase trabajadora del Ecuador, entre las más importantes están: Eliminación de la tercerización, penalización de no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), fijación de techo de las utilidades, eliminación de trabajos a plazo fijo, forma de contratación, periodo de prueba y contratos especiales para jóvenes entre 18 y 26 años, pasantes; en el ámbito de la remuneración, se aumentó del salario básico y se aplicó el salario digno.

Para garantizar las medidas y políticas laborales, a partir del año 2010 se promulgaron nuevas normas que protegen el derecho al trabajo, los derechos de los trabajadores y la remuneración de los trabajadores entre ellas están: el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, que en sus artículos 8, 9 y 10 hacen alusión al salario digno:

Art. 8.- Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

Art. 9.- Componentes del Salario Digno.- Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario mensual;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- g. Los fondos de reserva;

En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley.

Art. 10.- Compensación económica para el Salario Digno.- A partir del ejercicio fiscal 2011, los empleadores señalados en el inciso siguiente, que no hubieren

pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación económica obligatoria adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior al señalado en el artículo nueve.

La Compensación económica señalada en el inciso anterior, será obligatoria para aquellos empleadores que:

- a. Sean Sociedades o Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad;
- b. Al final del período fiscal tuvieren utilidades del ejercicio; y,
- c. En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la Renta inferior a la utilidad.

La Compensación Económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior. Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

En caso de que el valor descrito en el inciso anterior no cubra la totalidad del salario digno de todos los trabajadores con derecho a la Compensación Económica, esta se repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional a la diferencia existente entre los componentes para el cálculo del salario digno y el salario digno señalado en el artículo 8 de este Código.

Esta Compensación económica es adicional, no será parte integrante de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social, ni para el impuesto a la renta del trabajador, y será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario digno. (Asamblea Nacional, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, 2013, pág. 5)

Otras leyes que garantizan los derechos de los trabajadores y el salario digno son: Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015); y, Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. (2016). Actualmente en el Gobierno de

Lenin Moreno Garcés, si se considera el número de despidos en el sector público, “Ecuador: cerca de diez mil trabajadores del sector público fueron despedidos en menos de tres días” (NODAL, 2019), “261 767 personas perdieron su empleo adecuado en el último año, según INEC” (Diario EL COMERCIO, 2019), y el número de desempleados que existe en el país, “en marzo de 2019, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 4,6%, a nivel urbano esta tasa se ubicó en 5,8%, y a nivel rural en 2,2%” (Feijoo, Elizabeth; Del Pozo, Diego, 2019, pág. 6), evidenciándose un aumento del desempleo en el país, con estos datos, se puede concluir señalando que las actuales políticas laborales no están garantizando el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral mucho menos están protegiendo la remuneración de los trabajadores.

2.3. Hipótesis

El principio de protección en los contratos de trabajo no garantiza una remuneración justa y digna para los trabajadores

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis se ubica en la ciudad de Riobamba, específicamente en las empresas privadas de la localidad señalada, lugar donde se analizaron los contratos de trabajo para determinar si se aplica el principio de protección de la remuneración del trabajador.

3.2. Métodos

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método Inductivo.- “Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general.” (Bernal, 2010, pág. 59), es decir a través de este método se estudió al principio de protección de manera general para llegar a determinar si este mecanismo garantiza en el contrato de trabajo una remuneración justa.

Método Histórico-Lógico.- “Estudia al objeto en su trayectoria real a través de su historia, con sus condicionamientos sociales, económicos y políticos en los diferentes periodos.” (Rodríguez; Pérez, 2017, pág. 189), se empleó este método para estudiar la evolución de los contratos de trabajo y la remuneración que percibía el trabajador durante la historia.

Método Analítico.- “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.” (Bernal, 2010, pág. 60). Con este método se realizó un análisis doctrinario, jurídico y crítico de las características, causas y efectos del principio de protección en el contrato de trabajo y en la remuneración de los trabajadores.

Método Descriptivo.- “El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores.” (Abreu, 2014, pág. 198). Con la aplicación de este método se pudo construir nuevos conocimientos en base al estudio de la información que existe sobre el objeto de estudio.

3.3. Enfoque de investigación

Por el proceso que se aplicó en la presente investigación es de enfoque cualitativo, porque durante el trabajo investigación se trataron aspectos particulares del contrato de trabajo y del principio protector en la remuneración del trabajador, para establecer conclusiones generales.

3.4. Tipo de investigación

Básica.- La investigación es básica porque en base al análisis de fuentes documentales como normas, tesis, libros, artículos académicos, etc., y, a los resultados, se amplió el conocimiento sobre el contrato de trabajo, el principio de protección y la remuneración que percibe el trabajador, actividad que ha permitido crear nuevas teorías sobre el objeto de estudio.

Documental Bibliográfica.- La investigación es de carácter documental-bibliográfica, porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos se utilizó diversos documentos físicos como: como normas, tesis, libros, artículos académicos, etc., y virtuales como sitios y/o páginas web.

Descriptiva.- La investigación es descriptiva, porque con los resultados en el presente trabajo investigativo se detalla las cualidades y características del objeto de estudio, se evidencia el cumplimiento de los objetivos y se acepta la hipótesis de investigación planteada.

3.5. Diseño de investigación

Por la naturaleza, características y complejidad de la problemática la investigación es de diseño no experimental, porque en el proceso de investigación no se manipulo intencionalmente ninguna de las dos variables (independiente y dependiente); es decir, el problema de investigación fue estudiado e investigado tal como se da en su contexto.

3.6. Población de estudio

La población en la presente investigación está comprendida por los siguientes involucrados:

TABLA N°1: Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Juez laboral de la Unidad Judicial (1), Inspector Provincial del Trabajo (3) y Abogados especialistas en materia laboral (16)	20
Trabajadores del sector privado que han reclamado sus derechos	20
Autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba	20
Total	60

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Jhonatan Fabricio Vilema Angos (2020)

3.7. Tamaño de muestra

La población y la muestra nos permiten identificar a las personas que están inmersas en el trabajo investigativo o que aportaran con sus conocimientos en el desarrollo de la

presente investigación. Como la población no es mayor a 100 involucrados, no existió la necesidad de tomar una muestra, motivo por el cual el investigador decidió trabajar con todos los involucrados.

3.8. Técnicas de recolección de datos

3.8.1. Técnicas.- Para las fases que comprende la investigación se aplicó las siguientes técnicas:

Fichaje: Esta técnica se utilizó registrar las fuentes referenciales y aspectos teóricos que guardan relación con el objeto de estudio.

Encuesta: Es una técnica que aplica el encuestador al encuestador, sirvió para recabar información y datos referentes al objeto de estudio.

3.8.2. Instrumentos.- Los instrumentos de investigación que se aplicaron en la ejecución de la investigación son:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Nemotécnica
- Cuestionario de Encuesta

3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Las técnicas que se emplearon para el tratamiento de la información son: Técnicas matemáticas, informáticas y lógicas, mecanismos manuales e informáticos con los que se realizó la tabulación de datos, procesamiento de la información, análisis y discusión de resultados.

3.10. Comprobación de hipótesis

La sumatoria de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado los abogados especialistas en materia laboral, Juez de lo laboral, Inspector de Trabajo, a las

autoridades, directivos y trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, registran los siguientes resultados

TABLA No 2: Comprobación de hipótesis

PREGUNTA	RESULTADOS			
	SI	%	NO	%
PREGUNTA No. 4.- ¿La remuneración justa para el trabajador esta tutelada y protegida eficazmente?	24	40%	36	60%
PREGUNTA No. 5.- ¿Las horas que labora el trabajador en las empresas privadas se ven recompensadas en la remuneración que percibe?	31	52%	29	48%
PREGUNTA No. 6.- ¿La autoridad competente realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador?	23	38%	37	62%
PREGUNTA No. 7.- ¿En los contratos de trabajo la autoridad competente observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador?	27	45%	33	55%
PREGUNTA No. 8.- ¿La autoridad competente realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador?	25	42%	35	58%
PREGUNTA No. 9.- ¿Las políticas laborales protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador?	25	42%	35	58%
TOTAL	155	43%	205	57%

FUENTE: Cuestionario aplicado los abogados especialistas en materia laboral, Juez de lo laboral, Inspector de Trabajo, a las autoridades, directivos y trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba

AUTOR: Jhonatan Vilema Angos (2020)

Si la remuneración del trabajador no es tutelada y protegida eficazmente; si las horas que labora el trabajador en las empresas privadas no se ven recompensadas en la remuneración que percibe; si la autoridad competente no realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador; si en los contratos de trabajo no se observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador; si la autoridad competente no realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que

desarrolla el trabajador; y, si las políticas laborales no protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador; implica señalar, que no existe una incidencia del variable independiente (principio de protección), sobre la dependiente (remuneración justa y digna para los trabajadores); por tal razón, se acepta la hipótesis planteada, es decir, el principio de protección en los contratos de trabajo teóricamente garantiza una remuneración justa y digna para el trabajador, pero en la realidad esto no se efectiviza.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Del 100% Abogados especialistas en materia laboral, Juez de los laboral e inspector de Trabajo de la ciudad de Riobamba, el 55% asevera SI conocer los derechos que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores, en cambio el 45% señaló que NO conoce; de igual forma el 55% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba afirman SI conocer los derechos que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores, en cambio el 45% señalo que NO conoce; y, el 80% de los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba encuestados indican SI conocer los derechos que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores, en cambio el 20% señala que NO conoce;

Cuando se les consulto a las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, SI conoce sobre las políticas laborales que protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador el 45% señalo que SI y el 55% de encuestados dijo que NO; de igual forma el 45% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba señalaron que SI conocen las políticas laborales que protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador, mientras que el 55% dijo que NO; finalmente, el 50% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que SI conoce sobre las políticas laborales que protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador y un porcentaje similar señal que NO.

Referente a la pregunta en la cual se les consulta ¿Conoce usted las garantías constitucionales que posee el trabajador para hacer prevalecer la remuneración justa?, el 60% las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que SI y el 40% señalo que NO; el 45% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba,

señalaron SI conocer las garantías constitucionales que posee el trabajador para hacer prevalecer la remuneración justa, mientras que el 55% dijo que NO; el 70% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que SI conocen las garantías constitucionales que posee el trabajador para hacer prevalecer la remuneración justa y el 30% señala que NO.

El 45% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que la remuneración justa para el trabajador SI esta tutelada y protegida eficazmente, mientras que el 55% señalo que NO; el 35% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba, señalaron que la remuneración justa para el trabajador SI esta tutelada y protegida eficazmente, mientras que el 65% señalo que NO; el 20% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que la remuneración justa para el trabajador SI esta tutelada y protegida eficazmente, mientras que el 80% señalo que NO

Al preguntarles: las horas que labora el trabajador en las empresas privadas se ven recompensadas en la remuneración que percibe, el 80% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que SI y el 20% señalo que NO; el 45% de Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba, señalaron que las horas que labora el trabajador en las empresas privadas SI se ven recompensadas en la remuneración que percibe, mientras que el 55% señalo que NO; el 30% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que las horas que labora el trabajador en las empresas privadas SI se ven recompensadas en la remuneración que percibe, mientras que el 70% señalo que NO.

Del 100% Abogados especialistas en materia laboral, Juez de los laboral e inspector de Trabajo de la ciudad de Riobamba, el 30% señala que la autoridad competente SI realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador, en cambio el 70% señaló que NO conoce; de igual forma el 50% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba afirman que la autoridad competente SI realiza un control periódico para garantizar la protección de

la remuneración justa del trabajador, en cambio un porcentaje similar señaló que NO conoce; y, el 35% de los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba encuestados indican que la autoridad competente SI realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador, en cambio el 65% señala que NO.

Cuando se les consulto a las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, si en los contratos de trabajo la autoridad competente observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador, el 55% señalo que SI y el 45% de encuestados dijo que NO; de igual forma el 35% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba señalaron que en los contratos de trabajo la autoridad competente SI observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador, mientras que el 65% dijo que NO; finalmente, el 45% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que en los contratos de trabajo la autoridad competente SI observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador y el 55% señala que NO.

Referente a la pregunta en la cual se les consulta ¿La autoridad competente realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador?, el 35% las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que SI y el 65% señalo que NO; el 45% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba, señalaron que la autoridad competente SI realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador, mientras que el 55% dijo que NO; el 45% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que la autoridad competente SI realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador y el 55% señala que NO.

El 65% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que las políticas laborales SI protegen eficazmente la remuneración

justa del trabajador, mientras que el 45% señaló que NO; el 30% de los Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba, señalaron que las políticas laborales SI protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador, mientras que el 70% señaló que NO; el 30% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que las políticas laborales SI protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador, mientras que el 70% señaló que NO.

Al preguntarles: Es necesario crear principios procesales específicos que protejan la remuneración justa al trabajador, el 60% de las autoridades y directivos de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, dijo que SI y el 40% señaló que NO; el 75% de Abogados especialistas en materia laboral, el Juez de los laboral y el Inspector de trabajo de la ciudad de Riobamba, señalaron que SI es necesario crear principios procesales específicos que protejan la remuneración justa al trabajador, mientras que el 25% señaló que NO; el 85% de trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, indican que SI es necesario crear principios procesales específicos que protejan la remuneración justa al trabajador, mientras que el 15% señaló que NO.

4.2. Discusión de resultados

Según los resultados de la pregunta 1 del cuestionario aplicado a los Abogados especialistas en materia laboral, Juez de los laboral, inspector de Trabajo, autoridades y directivos de las empresas privadas y trabajadores de la ciudad de Riobamba se observa que existe un considerable número de personas que desconocen los derechos que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores; al respecto es necesario señalar que, el “desconocimiento de la Ley no exime de culpa al infractor.” (Maldonado, 2016), lo que implica señalar que, si la autoridad, el empleador o el trabajador, desconoce sobre los derechos y obligaciones que tienen, esto no les perdona la responsabilidad administrativa, civil o penal que pueden ser objeto por el hecho de haber inobservado la norma.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 229, dice: “La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones,

y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.” (Pág. 157); en el mismo texto constitucional, en el Art. 328, dice: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.” (Pág. 214); el Art. 80 del Código del Trabajo, dice: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.” (Pág. 41), el Art. 79 de la misma norma, señala: “A trabajo igual corresponde igual remuneración” (Pág. 41), lo que implica señalar que los trabajadores y servidores públicos deben percibir un salario y un sueldo en base a lo que producen, acorde con su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia, es decir por resultados, no por acuerdos políticos o económicos; sin embargo, “el ministerio de Trabajo ha fijado el nuevo Salario Básico Unificado (SBU) del trabajador ecuatoriano para 2020, en US\$400, una vez que trabajadores y empleadores no llegaron a un acuerdo en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.” (El UNIVERSO, 2019); el incremento de aproximadamente 6 dólares, no cubre el gasto de la Canasta Básica Familiar que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, (2019), en noviembre de 2019 costaba 35,47 dólares, políticas laborales que no protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador y que de igual forma, son aspectos que de acuerdo a los resultados de la investigación, las autoridades, directivos de las empresas privadas, Abogados especialistas en materia laboral, Juez de los laboral, Inspector de trabajo y los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba, desconocen.

Para hacer efectivo el goce de los derechos de los trabajadores en especial el derecho a la vida digna, a una remuneración justa, los Asambleístas han aprobado una serie de garantías constitucionales que obliga a los empleadores a cumplir y hacer cumplir lo que se señala en la Constitución de la República del Ecuador; al respecto, Talbot Soeiro, (2007), dice:

“La situación laboral en el Ecuador evidencia la ineficacia de las garantías constitucionales como instrumentos suficientes para proporcionar a los ciudadanos la posibilidad de procurarse una vida decorosa a través de sus ingresos. (Pág. 112).”

En efecto, en la actualidad lo dicho por Talbot Soeiro en el año 2007, en el Ecuador no ha cambiado, actualmente, uno de los problemas que aqueja a nuestro país es el desempleo y trabajo informal, que son las causas del incremento de la pobreza y de la pobreza extrema, en este sentido se puede concluir señalando que las garantías constitucionales son instituciones jurídicas que protegen los derechos de los trabajos de manera teórica y abstracta no práctica y concreta.

Las políticas laborales tienen como fin contribuir a garantizar los derechos del trabajador para que éste y los miembros de su familia puedan mejorar su calidad de vida; sin embargo, las reformas laborales y las políticas que se han incrementado en el último gobierno no han favorecido a los intereses de los trabajadores, al respecto, Ortiz, Álava Ángel Patricio, (2012), señala:

“La política laboral, con relación al incremento de sueldos, no ha sido la adecuada, porque no se ha logrado que el obrero ecuatoriano acceda a un salario básico, más los beneficios sociales que le permita acceder a la canasta básica familiar o por lo menos a la canasta básica vital. (Pág. 168)”.

La conclusión al cual llega Álava, tiene relación con lo señalado por Freddy De la Torre, presidente de la Federación Democrática de Trabajadores del Guayas (FDTG), (2019), quien dijo: "Estas medidas atentan contra la estabilidad de los trabajadores y no son precisamente para generar empleo, sino más bien para beneficiar al empresario" (EL UNIVERSO, 2019); bajo estas consideraciones, se puede concluir señalando que la remuneración justa para el trabajador no está siendo tutelada y protegida eficazmente, hecho que corrobora para que el Art. 33 de la constitución de la República del Ecuador sea vulnerado.

Conforme al Art. 47 del Código del Trabajo, “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales” (Pág. 39), sin embargo, existen empresas especialmente privadas, del área artesanal, que sus

trabajadores laboran más del tiempo determinado por la Ley, sin ningún beneficio o reconocimiento para el trabajador, esta realidad también se puede observar en las trabajadoras domésticas; en este sentido se denota una vulneración a los derechos de los trabajadores. A pesar que el trabajador está protegido por la Ley existen empleadores que no respetan la norma especialmente en lo que se refiere a la jornada de trabajo, hecho que se vulnera constantemente a vista y paciencia de las autoridades de control.

Que la jornada de trabajo de los trabajadores artesanales (mecánicos, peluqueros, confeccionistas) y de las trabajadoras domésticas, vayan más allá de los que señala la Ley; y, que este problema jurídico, no se corrija hasta los actuales momentos es un atentado en contra de los derechos de los trabajadores; que el trabajador realice otras actividades y tareas diferentes a las que se contempla en el contrato individual de trabajo, son evidencias para señalar que no se está respetando el derecho, “a trabajo igual corresponde igual remuneración” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2018, pág. 41), lo que implica señalar que en el área laboral se está discriminando al empleado, razón por la cual se puede afirmar que la autoridad competente NO realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador.

Según el criterio de la mayoría de encuestados, en los contratos de trabajo, la autoridad competente NO observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador, esta percepción tienen lógica y es evidente, porque de acuerdo al análisis que se ha realizado en relación al salario y al valor de la canasta familiar básica y canasta familiar vital, el trabajador con un salario de 400 dólares, no alcanza a cubrir el valor de ninguna de las dos canastas señaladas, razón por la cual los índices de pobreza se han incrementado en los últimos dos años, así lo subraya el Instituto Nacional de Estadística y Censos, (2019), al señalar, “que la pobreza por ingresos a nivel nacional en junio de 2019 se ubicó en 25,5% en comparación al 24,5% de junio de 2018.” (Pág. 3), es decir entre el año 2018 y 2019 la pobreza se incrementó en 1 punto porcentual, esta realidad, vulnera el derecho a una remuneración justa y a vivir una vida digna

Por los problemas jurídicos, sociales y económicos que se han detallado y analizado en la presente investigación, sumado los resultados de la pregunta 8 del cuestionario

aplicado a las autoridades y directivos de las empresas privadas, a los Abogados especialistas en materia laboral, al Juez de los laboral, al Inspector de trabajo y trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba en el cual señalan que la autoridad competente NO realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador, pienso que no solo las instituciones y organismos que están facultados para proteger y garantizar los derechos de los trabajadores deben cumplir esta función, sino también los organismos que están encargados de proteger los derechos humanos, de esta manera se evitaría y previniera tantos atropelos que actualmente soporta la clase obrera y trabajadora del país.

“La política laboral incluye el conjunto de las políticas que tienen como objeto al trabajo humano y a las relaciones individuales y colectivas que de él se derivan”, estas relaciones, deben ser ecuanimes y sobre todo apegadas a derecho para garantizar una vida digna para el trabajador y para los miembros de su familia. El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida, (2017), en el eje 1 que hace alusión a los derechos para todos durante toda la vida, se plantea como objetivo garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, para ello como política se propone garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas, la meta es erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021; reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021; erradicar el trabajo infantil de 5 a 14 años, reduciendo las cifras del 4,9% al 2,7% a 2021; sin embargo, en los dos años y más del Gobierno de Moreno miles de servidores y funcionarios públicos han sido despedidos; según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019), “la tasa de desempleo juvenil alcanza el 13,9% y es tres veces más alto que la tasa media nacional , que actualmente se ubica en el 4,6%.”; y, “en Ecuador niñas trabajan alrededor de 30 horas semanales en tareas domésticas” (Diario EL UNIVERSO, 2019); por otra parte en relación al salario digno que debe percibir el trabajador, esta denominación en el Ecuador es solo teoría, ya que en la realidad, el trabajador percibe una remuneración que está por debajo del precio de la canasta básica vital; en estas condiciones, se observa que las políticas laborales NO protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador.

La lucha de los trabajadores por mejores salarios, por una jornada de trabajo justa, por condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad laboral, en general, por el respeto a los derechos, ha sido una lucha que en la historia a nivel nacional e internacional ha dejado grandes precedentes que han servido como fundamentos para crear garantías y principios procesales que hagan efectivo el goce de los derechos fundamentales para alcanzar una vida digna. Al respecto, Hoyos y Blacio, dicen

“En Ecuador, los derechos fundamentales, constan principalmente en el Título II de la Primera Parte de nuestra Constitución, pero, además, los ecuatorianos son titulares de los derechos consignados en las declaraciones, pactos, convenios y demás instrumentos internacionales vigentes en el Ecuador, tal como prescribe el art. 10 de la Constitución del Ecuador. (Pág. 45)”

A pesar que existe suficiente normativa nacional e internacional que garantizan los derechos y libertades de las personas, sin embargo, en el ámbito laboral, no son suficientes para efectivizar los derechos de los trabajadores, por tanto, es necesario crear principios procesales específicos que protejan los derechos y en especial la remuneración justa del trabajador

CONCLUSIONES

1.- La culpabilidad administrativa, civil y/o penal no se exime por desconocimiento o ignorancia de la Ley, esto no es un atenuante para justificar la inobservancia de la norma y del incumplimiento de los derechos y obligaciones; autoridades directivos, empleados y trabajadores están obligados a conocer, respetar y hacer lo que se estipula en la Constitución y en la Ley, para lograr este fin, es necesario que instituciones como la Inspectoría del Trabajo y la Universidad Nacional de Chimborazo, firmen convenios de cooperación interinstitucional para dar solución al problema a través de la ejecución de Proyectos de Vinculación con la Sociedad.

2.- El Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, la Confederación de Trabajadores del Ecuador y otros organismos en el Ecuador, son instituciones que velan por el salario que debe percibir un trabajador; conforme a la

Ley, los trabajadores perciben un salario y los servidores públicos, un sueldo, en los dos casos, es el peculio económico que se debe recibir por el trabajo o servicio lícito que se realizan a favor de una persona o institución y que debe por lo mínimo cubrir el costo de la Canasta Básica Familiar - CBF, para que el trabajador pueda tener una vida digna; sin embargo, conforme a los resultados de la investigación, esto no es una realidad, el trabajador especialmente de las empresas privadas e inclusive en algunas públicas, percibe una remuneración que no está acorde con lo que produce y/o a sus resultados, dinero que no le alcanza para cubrir el costo de la CBF, por tal razón se puede señalar que las políticas laborales que no protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador.

3.- Los administradores de Justicia, conforme al Estado Constitucional de Derechos y Justicia son garantes de los derechos constitucionales y las garantías constitucionales son instrumentos jurídicos, “que constituye el amparo máximo de un derecho. La garantía no es protección teórica o abstracta, sino protección práctica” (Talbot, 2007, pág. 111), sin embargo, conforme a los resultados de la investigación, se denota que estos mecanismos constitucionales que sirven para garantizar el goce efectivo de los derechos, están siendo aspectos teóricos doctrinarios y no mecanismos prácticos, concretos y elementales para garantizar la remuneración justa que le permita al trabajador y a los miembros de su familia vivir una vida digna.

4.- Conforme la Ley, el Gobierno, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, la Confederación de Trabajadores del Ecuador, inclusive los empresarios y trabajadores pueden proponer políticas laborales para garantizar una vida digna en iguales condiciones para todos, en este sentido, se observa, que los Estados y Gobiernos del mundo, establecen políticas laborales que tienen como fin contribuir a alcanzar lo que en el Ecuador se lo conoce como Sumak Kawsay; sin embargo en nuestro país, las reformas laborales y las políticas públicas, en el área laboral no favorecen al trabajador, porque con un salario de 400 dólares, los empleados y servidores públicos no pueden ni siquiera comprar la canasta básica vital, mucho menos la canasta básica familiar, razón por la cual, se concluye señalando que la remuneración justa para el trabajador no está siendo tutelada y protegida eficazmente, hecho que

corroborar para que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador sea vulnerado.

5.- Conforme a los resultados de la investigación se puede concluir señalando que los principales derechos que se vulneran al trabajador, son: derecho a la jornada máxima de trabajo, a una remuneración justa y equitativa, a vivir una vida digna y otros derechos conexos, como el derecho a la educación, a la salud, a la vivienda digna, a la alimentación y nutrición, al ocio, etc., lo que evidencia un cumplimiento deficiente por parte de la autoridad competente que tiene la obligación de realizar un control periódico a las instituciones privadas para verificar que se cumplan los derechos otorgados por la Constitución y la Ley a los trabajadores.

6.- El análisis a varios contratos individuales de trabajo, permiten concluir señalando que, en varios de ellos, se ha detectado algunas anomalías, como, por ejemplo: ausencia de funciones y actividades, no se establece la jornada y horario de trabajo y en otros contratos a pesar de que se señalaba la remuneración que iba a ganar el trabajador por sus servicios lícitos y legales, lo que percibía era inferior a lo acordado en el contrato; estos hechos permiten señalar, que existen contratos de trabajo en donde no se observa el principio de protección para establecer una remuneración justa y conforme a la Ley, razón por la cual es necesario, que los Asambleístas, las autoridades y estudiantes propongan principios procesales específicos que protejan los derechos y en especial la remuneración justa del trabajador

RECOMENDACIONES

1.- A la Inspectoría del Trabajo y a la Universidad Nacional de Chimborazo, se les recomienda firmar un convenio de cooperación interinstitucional y ejecutar un Proyecto de Vinculación con la Sociedad, mediante el cual se realicen cursos de capacitación dirigido a empleadores y trabajadores de la ciudad de Riobamba, con el objetivo de dar a conocer las consecuencias de la inobservancia de las normas y del incumplimiento de estos derechos y obligaciones laborales, para evitar conflictos jurídicos entre contratistas y contratados.

2.- Al Ministerio de Trabajo, al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, a la Confederación de Trabajadores del Ecuador y a las demás organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores, se le recomienda mantener reuniones periódicas para estudiar la posibilidad de cambiar la forma de establecer el salario de los trabajadores, que debería ser por resultados, para que se cumpla el derecho a igual trabajo igual remuneración; es decir, mientras más produce el trabajador mayor será su remuneración, así se logrará por lo menos que el trabajador en base a su esfuerzo y sacrificio pueda cubrir el costo de la canasta básica familiar y los empresarios o empleadores puedan aumentar su producción y por ende su ganancia.

3.- A los administradores de Justicia, garantes de los derechos constitucionales, se les recomienda aplicar la norma tal y como lo establece la constitución y hacer uso de los mecanismos jurisdiccionales cuyo fin es garantizar el goce efectivo de los derechos consagrados en el Ecuador; de igual forma se les recomienda observar y aplicar el principio *iura novit curia*, que conforme a la Corte Constitucional, el juez, “se encuentra plenamente facultado para analizar y pronunciarse sobre los hechos presentados a su conocimiento, en aplicación de normas no argumentadas por los accionantes, cuando a su criterio pueda generarse una afectación a derechos constitucionales no invocados por los accionantes.” (derechoecuador.com, 2018).

4.- Al Gobierno, al Ministerio de Trabajo, al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, a la Confederación de Trabajadores del Ecuador, a los empresarios y trabajadores, se les recomienda analizar y revisar las políticas laborales existentes con el fin de presentar propuestas que contribuyan a mejorar las directrices para la toma de decisiones, las relaciones entre empleados y trabajadores, políticas que permita que el trabajador obtenga un salario digno y justo que ayuden a mejorar las condiciones de vida del trabajador y de los miembros de su familia.

5.- A las autoridades que tienen la obligación de precautelar y garantizar el goce efectivo de los derechos de los trabajadores, en especial al Inspector de Trabajo se le recomienda realizar controles periódicos a las instituciones privadas y públicas para verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales y evitar la vulneración de los derechos otorgados por la Constitución y la Ley a los trabajadores.

6.- A los Asambleístas, a las autoridades y estudiantes se les recomienda realizar estudios e investigaciones referentes a las garantías y principios procesales constitucionales con el objetivo de ver la posibilidad de plantear y/o proponer la creación de nuevas políticas públicas y principios procesales específicos que protejan los derechos y en especial la remuneración justa del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación . *Daena: International Journal of Good Conscience. No.9, Vol. 3, 195-204.*
- Ackerman, M. (. (2005). *Los principios en el Derecho del Trabajo en Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I.* Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Aguirre, V. G. (6 de Enero de 2010). *La seguridad jurídica Miércoles, 06 de enero de 2010* . Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/la-seguridad-juridica>: <https://www.derechoecuador.com>
- Alarcón, P. P. (2009). *Acción de protección: Garantía jurisdiccional directa y no residual. ¿La ordinarización de la acción de protección?* Quito, Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Andrade, A. Y. (2018). *Los efectos del abandono establecidos en el COGEP y su incidencia en los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales* . Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Asamblea Nacional. (2013). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.* Quito, Ecuador: CEP.
- Asamblea Nacional. (2018). *Código del Trabajo.* Quito, Ecuador: CEP.
- Asamblea Nacional. (2018). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito, Ecuador: CEP.
- Asamblea Nacional. (2018). *Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.* Quito, Ecuador: CEP.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código Orgánico Integral Penal.* Quito, Ecuador: CEP.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación.* Colombia: Pearson.

- Cabanellas de la Torre, G. (2005). *CONTRATO DE TRABAJO*. SN: SN.
- Cabanellas de la Torre, G. (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Helista.
- Castel, R. (. (2008). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido? Ira Edición*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Manantial.
- Castillo, A. G. (2016). *La política laboral del Gobierno de la Revolución Ciudadana y su incidencia en los derechos de los trabajadores en la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Cbanellas de Torres, G. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una Vida*. Quito, Ecuador: Senplades.
- Costa, A. C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad* . Barcelona, España: Universidad de Barcelona, Costa, Almada Cláudia, La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad Barcelona, España 2016.
- Daqui, C. M. (2015). *El principio del in dubio pro operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre – diciembre 2014*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- De Castro, B. F. (1967). *El negocio jurídico* . Madrid, España: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos.
- Diario EL COMERCIO. (15 de Abril de 2019). *261 767 personas perdieron su empleo adecuado en el último año, según INEC* . Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/inec-desempleo-subempleo-ecuador-marzo.html>.
- Diario EL UNIVERSO. (3 de Marzo de 2019). *En Ecuador niñas trabajan alrededor de 30 horas semanales en tareas domésticas* . Obtenido de <https://www.eluniverso.com/larevista/2019/03/03/nota/7212434/ecuador-ninas-trabajan-alrededor-30-horas-semanales-tareas>: <https://www.eluniverso.com>

- EL UNIVERSO. (23 de Mayo de 2019). *Empresarios y trabajadores enfrentados por reformas laborales anunciadas*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/23/nota/7343531/empresarios-trabajadores-enfrentados-reformas-laborales-anunciadas>: <https://www.eluniverso.com>
- EL UNIVERSO. (23 de Diciembre de 2019). *En Ecuador la canasta básica familiar incluye 75 productos*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/12/18/nota/7655892/ecuador-canasta-basica-familiar-incluye-75-productos>
- Espinoza Mina, Marcos Antonio; Gallegos, Barzola Doris del Pilar . (2018). Discriminación laboral en Ecuador . *Revista Espacios Vol. 39,Nº 23* , 32-47.
- Estrella, C. (24 de Noviembre de 2005). *Protección constitucional a la remuneración*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/proteccion-constitucional-a-la-remuneracion>: <https://www.derechoecuador.com>
- Feijoo, Elizabeth; Del Pozo, Diego. (2019). *Boletín Técnico No. 02-2019-ENEMDU*. Quito, Ecuador: INEC.
- Fontelles, A. (27 de Septiembre de 2016). *Principio protector en el derecho laboral*. Obtenido de <https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>: <https://fontelles.com>
- Gamonal, C. S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena. *Estudios Constitucionales, Año 11, Nº 1, 2013.*, 425 - 458.
- García, M. A. (1980). *Curso de derecho del trabajo* (Septima ed.). Madrid: Ediciones ARIEL.
- Goldstein, M. (2010). *Consultor Magno. Diccionario Jurídico* . Buenos Aires, Argentina : Cadiex Internacional S.A.
- Guerrón, A. S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Quito, Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Höffe, O. (2007). *Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización*. Buenos Aires, Argentina: Katz.

- Hoyos, Ángel; Blacio, Galo. (2018). Las Garantías jurisdiccionales y los principios procesales de la justicia constitucional, en la legislación ecuatoriana. *Ámbito Jurídico* n° 172.
- INEC. (5 de Junio de 2019). *Boletín Técnico N°02-2019-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, Junio 2019. Pobreza y Desigualdad.* Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA:](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA)
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (Mayo de 2019). *Informe Ejecutivo de las Canastas Analíticas: Básica y Vital.* Obtenido de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2019/Mayo-2019/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticass_may_2019.pdf:](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2019/Mayo-2019/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticass_may_2019.pdf)
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Jácome, F. E. (2016). *El principio de congruencia en el proceso laboral* . Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Jiménez, L. S. (2016). *La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos.* Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Lama, G. T. (2016). *Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010 – 2015.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- León Méndez, Irma Julissa; Baquerizo Bustos, César . (2017). La vulneración de derechos constitucionales del trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-11.
- Machiado, J. (2010). *Contrato de Trabajo.* Bolivia: Universidad San Francisco Xavier .
- Maldonado, H. (7 de Agosto de 2016). *El Código Civil* . Obtenido de <https://www.elcomercio.com/cartas/codigocivil-constitucion-leyes.html> :
<https://www.elcomercio.com>
- Marquéz, H. (1969). *Tratado elemental del derecho del trabajo; 10ma Edición.* Madrid, España.

- Ministerio del Trabajo. (3 de Enero de 2018). *Gobierno Nacional anuncia nuevas políticas laborales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/gobierno-nacional-anuncia-nuevas-politicas-laborales/> : <http://www.trabajo.gob.ec>
- Montoya, M. A. (2008). *Derecho del Trabajo, 29a edición*. Madrid, España: Tecnos.
- Montoya, M. A. (2013). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Madrid, España: Tecnos.
- Munita, L. E. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral . *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, N° 10*, 85-94.
- NODAL. (3 de Marzo de 2019). *Ecuador: cerca de diez mil trabajadores del sector público fueron despedidos en menos de tres días*. Obtenido de <https://www.nodal.am/2019/03/ecuador-cerca-de-diez-mil-trabajadores-del-sector-publico-fueron-despedidos-en-menos-de-tres-dias/>: <https://www.nodal.am>
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). Convenio sobre la protección del salario Ginebra, Suiza . *32ª reunión OIT - C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Orsini, J. (2016). Los principios del derecho del trabajo . *Derecho Social* , 489 - 506.
- Ortiz, Á. Á. (2012). *La política laboral en el Ecuador período 2000 –2010* . Quito, Ecuador : Universidad central del Ecuador .
- Pacheco, Z. L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo Luz* . Lima, Perú : Universidad de Piura .
- Pasco, C. M. (2015). *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Plá, R. A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*, . Buenos Aires, Argentina: Madrid 2a. ed.
- Quiloango, F. Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito, Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Raso, J. (. (2005). *El principio protector en el proceso del trabajo. Treinta estudios, grupo de los miércoles*. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

- Republica, L. (12 de Enero de 2018). *El precio de la canasta familiar básica y la canasta vital*. Obtenido de <https://www.larepublica.ec/blog/economia/2018/01/12/el-precio-de-la-canasta-familiar-basica-y-la-canasta-vital/> : <https://www.larepublica.ec>
- Rodríguez, Jiménez Andrés; Pérez Jacinto Alipio. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento . *EAN No. 82*, 179-200.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida* . Quito, Ecuador : SENPLADES.
- Talbot, S. F. (2007). *Las Garantías Constitucionales del Trabajo y su vigencia en el Ecuador*. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.
- Valverde, C. V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*. Quito, Ecuador : Universidad Central del Ecuador.
- Villafuerte, E. D. (2012). *El Código de Trabajo y la terminación laboral previo visto bueno* . Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Villavicencio, M. L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad . *HYBRIS. Revista de Filosofía, Vol. 9 N° Especia*, 43-74.

ANEXO 1

DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: Ciencias Políticas y Administrativas

Carrera: Derecho

DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Tutor: Dr. Fernando peñañiel Rodríguez **Cédula:** 0602341968

Miembro tribunal: Dr., Fredy Roberto Hidalgo **Cédula:** 0602963621

Miembro tribunal: Dra. Lorena María Coba **Cédula:** 0603352675

DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: Vilema Angos

Nombres: Jhonatan Fabricio

C.I / Pasaporte:

Título del Proyecto de Investigación: “EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN EN LA REMUNERACIÓN”

Dominio Científico:

Línea de Investigación: Derechos y Garantías Constitucionales

CONFORMIDAD PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

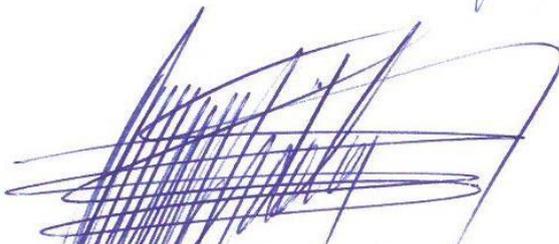
Aspectos	Conformidad Si/No	Observaciones
Título	si	ninguna
Resumen	si	ninguna
Introducción	si	ninguna
Objetivos: general y específicos	si	ninguna
Estado del arte relacionado a la temática de investigación	si	ninguna
Metodología	si	ninguna

Resultados y discusión	si	ninguna
Conclusiones y recomendaciones	si	ninguna
Referencias bibliográficas	si	ninguna
Apéndice y anexos	si	ninguna

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI() / NO() es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de: 8.86__sobre 10 puntos.



Dr. Fernando Peñañiel Rodríguez
TUTOR



Dr. Freddy Hidalgo Cajo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Dra. Lorena Coba Quintana
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

Cuestionario dirigido a las autoridades y directivos de las empresas privadas, abogados especialistas en materia laboral, al Juez de los laboral, Inspector de trabajo y trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba.

OBJETIVO: Recabar información que permita conocer aspectos importantes que están relacionados con la remuneración del trabajador.

INDICACIONES: El presente cuestionario ha sido diseñado para que el encuestado lo puede desarrollar en un tiempo aproximado de 10 minutos. Por la importancia de la investigación, se le solicita ser veraz al momento de responder las preguntas.

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce usted los derechos que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores?
SI () NO ()

¿Por qué? _____

2.- ¿Conoce usted las políticas laborales que protegen y garantizan la remuneración justa al trabajador?
SI () NO ()

¿Por qué? _____

3.- ¿Conoce usted las garantías que posee el trabajador para hacer prevalecer la remuneración justa?
SI () NO ()

¿Por qué? _____

4.- ¿La remuneración justa para el trabajador esta tutelada y protegida eficazmente?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Las horas que labora el trabajador en las empresas privadas se ven recompensadas en la remuneración que percibe?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿La autoridad competente realiza un control periódico para garantizar la protección de la remuneración justa del trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

7.- ¿En los contratos de trabajo la autoridad competente observa el principio de protección para garantizar una remuneración justa al trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

8.- ¿La autoridad competente realiza un control periódico a las instituciones privadas para verificar que la remuneración este acorde con la labor que desarrolla el trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

9.- ¿Las políticas laborales protegen eficazmente la remuneración justa del trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

10.- ¿Es necesario crear principios procesales específicos que protejan la remuneración justa al trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN