



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de
Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.**

*TEMA: “CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY
ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES
EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”*

**Autoras: Mariella Esperanza Pilca Baque
Ana María San Lucas Alvia**

Tutor: Abg. David Mieles Velásquez

Guayaquil - Ecuador

2013

Certificación del Tutor

Certifico que el trabajo de tesis cuyo tema es “CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”, propuesto por MARIELLA ESPERANZA PILCA BAQUE Y ANA MARÍA SAN LUCAS ALVIA, bajo mi tutoría – dirección y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe para el efecto.

Abg. David Mieles Velásquez

Certificación de Autoría y Cesión de Derechos de Autor

Las Egresadas MARIELLA ESPERANZA PILCA BAQUE Y ANA MARÍA SAN LUCAS ALVIA, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente trabajo, nos corresponde totalmente y nos responsabilizamos por los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que hemos realizado.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normatividad Institucional vigente.

MARIELLA ESPERANZA PILCA BAQUE

ANA MARÍA SAN LUCAS ALVIA

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre Esperanza, por ser el pilar más importante y por su apoyo incondicional en todo momento durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi madrina Dra. Daisy Espinel, por su motivación y apoyo durante mi carrera universitaria, por sus consejos y enseñanzas que aportaron para mi formación profesional.

A mi hermano Daniel, que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo, por ser mi inspiración y fortaleza.

A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi tutor Abg. David Mieles Velásquez, por su apoyo y motivación para la culminación de mi estudios profesional y para la elaboración de esta tesis.

A mis amigos, compañeros de curso y Ana María que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y por la gran calidad humana que me han demostrado con su amistad.

A la **Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil** y en especial a la **Facultad de Jurisprudencia – Ciencias Sociales** por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

MARIELLA ESPERANZA PILCA BAQUE

Dedicatoria

La concepción de éste proyecto está dedicada en primer lugar a Dios, por haberme guiado por el camino del bien y continua felicidad, porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza espiritual para continuar.

En segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia; a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida; mis hermanos, mis Mamuskas por ser parte importante en mi vida, mis abuelos, mis nenés sobrinos lindos Paolo y Renatto, primos, tíos, etc.

También dedico este proyecto a mi compañero inseparable, quien representó gran esfuerzo y tenacidad en momentos de decline y cansancio, siendo mi soporte constante.

Amigos y compañeros de curso con quienes formamos un nexo afectivo de amistad sincera; y por último a mi compañera, amiga y hermana de tesis porque en ésta armonía grupal lo hemos logrado y sin ti no hubiera sido posible; y, a mi Director de Tesis Abg. David Mielles, quién estuvo presto en todo momento, con sus conocimientos e instrucciones.

A quienes no he nombrado pero están presentes en mi corazón.

Gracias por haberme dado su fuerza y apoyo incondicional.

Ana María San Lucas Alvia

*La grandeza nunca se logra sin hombres grandes y los
hombres son grandes sólo si tienen la determinación de serlo.
Charles de Gaulle*

Agradecimiento

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

¡Gracias por darme la vida!

¡TE AMO!

A mis familiares, mi madre, hermano, mis amigos y compañeros de curso.

A mis maestros, **gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional en especial: Abg. David Mieles Velásquez, director de tesis**, por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

A la **Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil** y en especial a la **Facultad de Jurisprudencia – Ciencias Sociales** que me dieron la oportunidad de formar parte de ellos.

¡Gracias!

Gracias a todos aquellos que no están aquí pero que ayudaron directa e indirectamente que este gran esfuerzo se volviera realidad.

MARIELLA ESPERANZA PILCA BAQUE

Agradecimiento

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Mis sinceros agradecimientos están dirigidos a Dios, a mis padres, y familia en general, por siempre brindarme su apoyo, tanto sentimental, como económico, quienes me acompañaron en ésta aventura que significó mi proyecto y que, de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos. A mi padre, que a pesar de la distancia siempre estuvo atento para saber cómo iba mi proceso.

A ti mi amor que llegaste a ser parte importante en mi vida, este dogma. Por tu apoyo trascendental.

*Mi agradecimiento también a la **Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil** y a mis Catedráticos, quienes con sus enseñanzas, disciplina y ayuda desinteresada, me brindaron información relevante y aprendizaje inquebrantable, para mi formación personal y profesional. A mí Director de Tesis Abg. David Mieles, por su convicción en nosotras y en éste proyecto.*

Gracias también a mis queridos amigos, compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida desde hace más de siete años de convivir dentro y fuera del salón de clases. A ti Marielita por ser parte significativa en éste proyecto, por tu ayuda absoluta.

Los resultados de este proyecto, están consagrados a todas aquellas personas que, de alguna u otra forma, son parte de su culminación y de mi vida.

Gracias Totales.

Ana María San Lucas Alvia

*No perdamos nada de nuestro tiempo;
quizá los hubo más bellos, pero éste es el nuestro.
Jean Paul Sartre.*

**TEMA: CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY
ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

ÍNDICE GENERAL

Datos Informativos.....	1
Certificación del Tutor :	2
Certificación de Autoría de la Tesis.....	3
Dedicatorias :	4
Agradecimientos :.....	6
Indice General.....	8
<i>Introducción.....</i>	<i>13</i>
 <i>CAPÍTULO I.....</i>	 <i>14</i>
 <i>MARCO GENERAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</i>	
1. Definición del Problema de Investigación:.....	14
1.1. Formulación del Problema a Investigar	15
1.2. Justificación de la Investigación :	15
1.3. Delimitación de la Investigación.	16
1.4. Objetivos	16
1.4.1. Objetivos Generales.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.5. Hipótesis de la Investigación.....	16

CAPÍTULO II17

.MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Fundamentación Teórica	17
2.2.1. Breve Reseña Histórica de las Primeras Leyes Laborales en el Ecuador.....	17
2.3. El Derecho del Trabajo en América	24
2.4. Generalidades sobre los Derechos Laborables en la Constitución.....	24
2.5. Concepto del Código de Trabajo Ecuatoriano.....	27
2.5.1. Doctrinas del Derecho del Trabajo según los Tratadistas.....	28
2.6. Derecho Laboral Internacional.....	28
2.7. Fuentes del Derecho Laboral.....	29
2.8. Fuentes de Normas.....	30
a) Los Instrumentos Internacionales.....	30
b) La Declaración de los Derechos Humanos.....	31
c) El Pacto Internacional de la ONU.....	31
d) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.....	32
e) El Pacto De San José De Costa Rica.....	33
f) El Protocolo De San Salvador.....	34
g) El Ordenamiento Jurídico de la CAN.....	34
h) Los Convenios de la OIT.....	35
1. Orígenes de la OIT.....	35
2. Inicio.....	36
3. Fines y Objetivos.....	37
4. Función de la OIT.....	38
5. Conferencia Internacional del Trabajo.....	39
6. Sistema de Control de las Normas de la OIT.....	40
7. Oficina Internacional del Trabajo.....	40
8. Programa y presupuesto.....	40

9.	Condiciones de Trabajo.....	40
10.	Objetivos Varios.....	41
11.	Organización de la OIT.....	41
12.	Conferencia General.....	41
13.	Consejo de Administración.....	42
14.	La Oficina Internacional del Trabajo.....	43
15.	Los Instrumentos de la OIT.....	43
	15.1. Convenios.....	43
	15.2. Convenios y Recomendaciones.....	44
16.	Convenios Fundamentales.....	46
17.	Control del Cumplimiento de las Normas.....	47
18.	Mecanismo de Control Periódico de la Aplicación de las Normas.....	48
19.	Disposiciones Constitucionales Pertinentes.....	48
20.	Procedimientos Especiales.....	50
2.9.	Origen de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales...	51
2.10.	Motivos para la creación de la LODDL	52
2.11.	Comentarios a Favor del Segundo Suplemento Registro Oficial N° 797.....	55
2.12.	Comentarios en contra del Segundo Suplemento Registro Oficial N° 797.....	57
2.13.	Análisis de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.....	58

<i>CAPÍTULO III</i>	77
---------------------------	----

MARCO METODOLÓGICO

3. Universo Muestral	77
3.1. Métodos y Técnicas de Recopilación de Información.....	77
3.2. Métodos de Investigación.....	77
3.3. Métodos y Técnicas de Información.....	78
3.4. Población y Muestra de Investigación	81
3.5. Procesamientos de los Resultados Obtenidos	83
3.5.1. Interpretación de Datos	83
3.5.2. Formulario de la Encuesta Aplicadas a los Jueces y Juezas de Trabajo ... de la CPG.....	84
3.5.3. Formulario de la Encuesta Aplicadas a los Inspectores de Trabajo del MRL	94
3.5.4. Formulario de la Encuesta Aplicadas a los Abogados del Libre Ejercicio Profesional de la Provincia del Guayas.....	104

<i>CAPÍTULO IV</i>	114
--------------------------	-----

MARCO ADMINISTRATIVO

4. Recursos humanos	115
4.1. Recursos bibliográficos	114
4.2. Recursos materiales y técnicos	115
4.3. Recursos financieros	115

CAPÍTULO V116

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones116

5.2. Recomendaciones..... 117

Glosario.....118

Bibliografía120

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación pretende efectuar un análisis respecto a la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Por lo que, consideramos necesario abarcar este tema que interesan a la ciencia del derecho que resulta indispensable hacer una breve referencia, en el capítulo primero se analizó todo lo concerniente a su enfoque histórico de las Primeras Leyes Laborales en el Ecuador, en el capítulo segundo se trató sobre el Derecho Laboral, sobre la Constitución de la República del Ecuador como Norma Suprema de conformidad a lo determinado en los principios en el Derecho al Trabajo Art. 326 de la Constitución, así como también se procedió a realizar un análisis general de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. El capítulo tercero se realizó un estudio de los métodos y técnicas de recopilación de información a través de la entrevista, encuesta y se procedió a analizar los resultados obtenidos de las encuestas. En el capítulo cuarto, se establece los recursos que se utilizaron para la elaboración del informe del presente estudio, y finalmente en el capítulo quinto se elaboró las conclusiones y recomendaciones así como la bibliografía complementaria que fue utilizada en el estudio de nuestra investigación.

CAPÍTULO I

MARCO GENERAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el Registro oficial No. 797 del 26-09-2012, se publicó la llamada Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales dentro de la cual entre otras cosas la Ley indica que las instituciones del Estado que por ley tienen jurisdicción coactiva, y las autoridades de trabajo o los jueces del trabajo, con el objeto de hacer efectivo el cobro de sus acreencias, podrán ejercer subsidiariamente su acción no sólo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por Ley, incluyendo a sus herederos mayores de edad que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario. En el caso de personas jurídicas usadas para defraudar (abuso de la personalidad jurídica), se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad, que recaerá siempre sobre personas naturales, quienes responderán con todo su patrimonio, sean o no residentes o domiciliados en el Ecuador.

Así mismo, podrán, motivadamente, ordenarse el mismo tratamiento para bienes que estando a nombre de terceros existan indicios que son de público conocimiento de propiedad de los referidos sujetos.

LACTANCIA: Durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará 6 horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. Se deroga el Art. 269 del Código de Trabajo, que establecía que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio, y se establece cuarenta horas de trabajo hebdomadarias.

Se añade en el artículo 36 del Código Civil "Constituye abuso del derecho cuando su titular excede irrazonablemente y de modo manifiesto sus límites, de

tal suerte que se perviertan o se desvíen, deliberada y voluntariamente, los fines del ordenamiento jurídico.”

Permite que en los próximos 6 meses, los empleadores que no hubieren afiliado a sus trabajadores con relación de dependencia en los últimos tres años, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, puedan afiliarlos sin ser sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al IESS, pagando los valores correspondientes de aportación patronal y del trabajador, más el interés, sin recargos por multas, pero, sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

¿Cuáles son los efectos que genera, la nueva Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, la cual contiene algunas reformas al Código del Trabajo, entre otros cuerpos legales?

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Se justifica la investigación en la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales que fue creada como una nueva herramienta que sirvan de instrumento importante para el desarrollo social, hasta hoy deficientemente aprovechado en nuestro país, no obstante de constituir un medio eficaz para el mantenimiento de la paz y armonía social.

Con una adecuada aplicación de la ley orgánica para el trabajador se respetarían los derechos que indica la Carta Magna, además prevé a los empleadores para que mantenga al día sus compromisos y derechos de sus colaboradores. Es necesaria la aplicación de un mecanismo idóneo para la obtención de una justa redistribución de los ingresos y un dispositivo invaluable para la democratización de las relaciones laborales.

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Campo: Derecho Laboral

Área: Laboral

Aspecto: Aplicación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.

Tema: “CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”

Delimitación Espacial: Territorio Ecuatoriano.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVOS GENERAL.-

Analizar las causas y efectos de la Ley Orgánica Para La Defensa De Los Derechos Laborales en las diferentes legislaciones de la República.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las leyes, Jurisprudencia y Doctrinas que hayan aportado al mejoramiento de la Ley Orgánica para La Defensa de los Derechos Laborales.
- Identificar los principales aspectos más importantes de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.
- Evaluar los cambios de la Ley en beneficio del trabajador.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

En el Ecuador se aplica la Ley Orgánica en Defensa de los Derechos Laborales beneficiando al trabajador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, no existen tesis referente al tema **CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**, consideramos que el mismo es original, actual y de trascendencias jurídicas, encaminado a dar soluciones a un problema importante de nuestro medio social. Tendrá como sustento una adecuada Bibliografía y Jurisprudencia Ecuatoriana.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LAS PRIMERAS LEYES LABOLARES EN EL ECUADOR.

El derecho laboral surge en el Ecuador el 09 de Julio de 1925, es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales. Entre los primeros, hemos destacados el desarrollo industrial que genera y organiza la clase obrera en condiciones de reclamar sus derechos.

Entre los internacionales, debemos enumerar: La Revolución Rusa que alienta y vigoriza el socialismo mundial; la creación de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo; la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo; el auge del “problema obrero” en Estados Unidos y Europa, en la primera Postguerra; y la proclamación de que “ El objeto de la Liga de las Naciones es el

establecimiento de la Paz y esta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social”.

LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS

LA PRIMERA LEY OBRERA fue establecida el 11 de septiembre de 1916, establecida por el Presidente Baquerizo Moreno, establece que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere “No será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiestas legales”; expresando que ninguna convención contractual podrá ser alegada por el patrón, para violar tal limitación.

También se establecía la bonificación por horas excedentes de trabajo diurno y nocturno y el servicio por turnos y el desahucio del contrato de trabajo sea notificado con treinta días de anticipación.

LA SEGUNDA LEY OBRERA, fue sancionada por el Presidente Tamayo, el 22 de septiembre de 1921 y su reglamento se expide el 29 de abril de 1922. Esta ley contenía normas “sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo”; además define lo que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón, incluyendo al Estado y a las entidades de derecho público. Establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional. La regulación de las indemnizaciones en los casos de incapacidad total o parcial, o de muerte del trabajador. Califica el caso fortuito o la fuerza mayor y la negligencia del trabajador, (como excepciones a favor del patrono). Fija el tiempo de prescripción de las acciones provenientes del trabajo y señala el procedimiento y la competencia en las contravenciones laborales.

LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA

La Junta de Gobierno Provincial, crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Por primera vez en la historia nacional, el Estado organiza un departamento especial, a nivel ministerial, encargado de la previsión de los problemas sociales y del trabajo de la beneficencia, la sanidad y la higiene, en beneficio de las clases trabajadoras.

En calidad de Presidente el Dr. Isidro Ayora el 09 de julio de 1925 expide los siguientes decretos y leyes que se conocen en la historia como la **LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA:**

- Se crea la Inspección General del Trabajo el 13 de julio de 1926 mediante decreto N° 24. Para dar a conocer los variados aspectos de la situación del trabajador ecuatoriano y tratar las condiciones del trabajo, mediante una constante y eficiente vigilancia a ejercerse en todos los ramos de la industria nacional.
- Se organiza la Junta Consultora del Trabajo el 15 de julio de 1926. Su función principal es la encargada de estudiar la problemática del trabajo en el Ecuador, con el objeto de buscar soluciones tendientes al mejoramiento de las clases proletarias.
- *El 4 de marzo de 1927 se emite la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo en la que se establece la obligación de los empresarios de asegurar la integridad física de sus trabajadores, así como ofrecer adecuadas condiciones de limpieza, ventilación, comodidad e higiene. Se protege a la mujer embarazada garantizándole la estabilidad laboral y licencia remunerada hasta con el 50% del salario. (Cuatro semanas antes y seis después del parto).*

- Una etapa importante para la historia del Derecho Laboral Ecuatoriano fue el 6 de octubre de 1928 cuando **se decreta la Ley del Contrato Individual del Trabajo**. La creación de esta Ley define lo que debe entenderse por patrón, puntualiza lo de contrato de trabajo para fines legales. Establece su clasificación en relación a su contenido y forma,

Ante la autoridad que debe celebrarse, su requisito indispensable, su duración máxima y el tiempo en que debe pagarse el salario por el servicio o precio de la obra. También indica la terminación y suspensión del contrato de trabajo y limita la inembargabilidad de los salarios. Instituye la solidaridad patronal con respecto a la responsabilidad en las relaciones laborales.

- **La Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal** del 6 de octubre de 1928, sustituye a la expedida en 1916 por el Presidente Baquerizo Moreno. Aquí se consagra la jornada de ocho diarias y de cuarenta y ocho hebdomadarias. Se establece que son días de descanso forzoso los domingos y fiestas cívicas nacionales. Sin embargo se puede laborar por la noche con remuneraciones adicionales. En cuanto a las obligaciones laborales se establece la responsabilidad solidaria de los patronos. Se determinan las sanciones por violación de los preceptos legales y se impone la supervigilancia por parte de las autoridades de trabajo de las actividades laborales. Los servicios no continuos, el trabajo de agentes viajeros, las funciones de los cargos de confianza y la de dirección y vigilancia están excluido de esta ley.
- **El 6 de octubre de 1928 fue expedida esta Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad**, de manera General esta ley prohíbe todo trabajo de menores de 14 años y de 16 años al tratarse de jornadas nocturnas, trabajo en las calles o en sitios públicos o en industrias peligrosas o insalubres y en todo lugar que se constituya en un peligro para su integridad física y moral.

Sin embargo cabe recalcar que un menor trabajara con previa autorización del Inspector de Trabajo o de sus representantes legales y los lugares que los contraten deben llevar un registro. *En cuanto a la mujer embarazada, la ley prohíbe ser contratada tres semanas antes y tres semanas después del parto y tampoco ser despedida por esta causa teniendo derecho a percibir el 50% de su remuneración durante su ausencia. También se manifiesta que la mujer tendrá derecho al tiempo necesario para dar de lactar a su hijo durante el periodo de los nueve meses posteriores al parto.*

- **La Ley de Desahucio del Trabajo**, fue expedida el 6 de octubre de 1928, establece que ninguna de las partes podrá hacerlos cesar, sino comunicarlo por escrito a la otra parte con un plazo de treinta días en el caso del patrono y de quince días en el caso del trabajador. Si el patrono no realiza esta anticipación, deberá indemnizar al trabajador por concepto de despido intempestivo y si fuera el caso del trabajador este deberá pagar los perjuicios correspondiente al patrono. Sin embargo las partes pueden dar fin al acuerdo en los contratos a tiempo fijo, en los que tengan un plazo menor a un mes, en caso de paro forzoso y cuando las partes procedan en virtud de otras causales lícitas. Esta ley no rige en los casos de trabajos accidentales o discontinuos.
- La Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo dispuso el 6 de octubre de 1928 que todo accidente ocurrido en el trabajo es responsabilidad del patrono y que las enfermedades profesionales forman parte de estos accidentes del trabajo. Del mismo modo clasifica a los accidentes del trabajo, estableciendo las respectivas indemnizaciones se consideran como créditos privilegiados en caso de muerte del patrono, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Esta Ley sustituye a la sancionada el 22 de septiembre de 1921.

La Republica entra en un largo periodo de inestabilidad política. El 24 de agosto de 1931 la renuncia del Presidente Ayora. A partir de 1934 se dictan varios decretos y leyes laborales.

En el año 1934 se expide este decreto: Se establece que los empleados y trabajadores particulares, tendrán derecho al descanso en las tardes del sábado o un tiempo similar cualquier día de la semana.

En el año 1936.- El 21 de enero se decretan reformas tanto a la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo; El 21 de Febrero es expedida la Ley Orgánica del Trabajo; Se crea el Consejo Técnico del Trabajo el 18 de Febrero como ente asesor de la Dirección General del Trabajo; y el 21 de febrero se obliga a los obreros nacionales, que trabajan en el extranjero, a celebrar contrato ante el Comisario de Trabajo. Además debemos recalcar los siguientes decretos y leyes.

- El 6 de marzo se reforma el Art. 11 de la Ley de Contrato Individual de Trabajo, respecto a la estipulación de salarios en contratos ocasionales o permanentes.
- El 7 de abril se innova las normas sobre desahucio en lo pertinente a los contratos a tiempo fijo, renovados que se acumularan para los efectos de la indemnización equivalente a la remuneración de un mes por cada año de servicio con un límite de 25 años.

En el año 1937 se emiten los siguientes decretos:

- El 9 de marzo se dispone que las indemnizaciones por accidentes de trabajo que adeuda el Estado deberán ser tramitadas por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo.
- El 9 de junio se establece que el derecho de los trabajadores a jornal y percibir su salario íntegro dentro de las siguientes fechas previstas: 1ro. de enero, 1ro. y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.

- El 9 de noviembre se aclara que los obreros a destajo como salario promedio diario de lo percibido en los últimos cinco días de trabajo.
- El 25 de noviembre se expide la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación. Se determina la obligatoriedad del certificado o carnet de trabajo para los varones mayores de 18 años, la regulación de los requisitos que deben cumplir para los registros de ocupación y desocupación, la protección del Estado.
- El 13 de diciembre se dictan normas legales pertinentes a regular los derechos de los empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con empresas extranjeras

En el año 1938 se expiden los siguientes decretos:

- El 11 de enero se dicta la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, la cual contenía normas para la fijación de sueldos y salarios en el Contrato Individual y Colectivo, determinando el tiempo, lugar y forma que se debía pagarse.
- El 3 de febrero se decretó que el desahucio podía utilizarse como medio para impedir la labor de la asociación obrera, por lo tanto las autoridades de trabajo investigarían la conducta del obrero.
- El 14 de mayo se creó la comisión encargada de calificar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

En el desarrollo del Código del Trabajo Ecuatoriano, fue expendido por el Jefe Supremo de la Republica el Gral. Alberto Enríquez Gallo, el 5 de agosto 1938 y fue declarado en vigencia por la Asamblea Constituyente a través del Registro Oficial N° 78 al 81, correspondiente al 14 y 17 de noviembre del mismo año. Entendiendo al Código de Trabajo como un conjunto de normas pertinentes a velar y tutelar los intereses de los trabajadores. (DR. HUGO RENGEL, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN 1978).

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época.

Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21 noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente).

Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la ley de 7/2/24, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

2.4. GENERALIDADES SOBRE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORABLES.-

La presentación de los derechos derivados de las relaciones de trabajo reconocidos por la Carta Magna en actual vigencia, aprobada mediante referéndum en septiembre de 2008, establece la **sección octava** contemplada en la Constitución del Ecuador, **Trabajo y Seguridad Social** que indica:

Artículo 33 "... 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".

Artículo. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.¹

Sección tercera; Formas de trabajo

Artículo. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.²

Artículo. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. 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.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

¹ Constitución de la República del Ecuador artículo 33 y 34

² Constitución de la República del Ecuador artículo 325 y 326

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de

acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

2.5. CONCEPTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.

Nuestro Código de Trabajo establece en su Artículo 1.- *Ámbito de este Código.- “... Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.* ³

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”. El derecho laboral busca relacionar de manera clara armónica a los empleadores con los trabajadores, para lo cual determina los derechos y obligaciones de unos y otros.

³ Código de Trabajo Ecuatoriano Artículo. 1

2.5.1. DOCTRINAS DEL DERECHO DEL TRABAJO SEGÚN LOS TRATADISTAS.

Rafael Alfonso Guzmán⁴, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Es decir...“el desarrollo del trabajo, actúa sobre un trabajador que ejecuta una labor por cuenta de otro o subordinado a este, trata de regular las relaciones entre el individuo que ejecuta el trabajo y la persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia realiza la actividad”

Rafael Caldera⁵ lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

2.6. DERECHO LABORAL INTERNACIONAL

ARGENTINA

La Ley de Contrato de Trabajo define al trabajo en relación de dependencia como "toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración"

MÉXICO

Relación Laboral.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" (DERECHO, LABORAL)

⁴ Rafael Alfonso Guzmán Didácticas del Derecho del Trabajo 2006

⁵ Caldera Rafael, *Apuntes de Sociología Jurídica, Maracaibo, Juris-Mar, 1985*

2.7. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

1. La Jurisprudencia

Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

2. La Costumbre

Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

3. La Doctrina

Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

4. La Legislación

La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución de la República del Ecuador 2008, Código del Trabajo, Leyes Especiales, Reglamentos.⁶

⁶ <http://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml>

2.8. FUENTES DE NORMAS

La especial naturaleza del Derecho del trabajo confiere singular importancia al estudio de sus relaciones con las otras disciplinas jurídicas.

Cabe mencionar las fuentes de normas generales a todos aquellos instrumentos jurídicos que contienen normas abstractas como⁷:

- a) Los Instrumentos Internacionales**
- b) La Declaración de los Derechos Humanos**
- c) El Pacto Internacional de la ONU**
- d) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**
- e) El Pacto De San José De Costa Rica**
- f) El Protocolo De San Salvador**
- g) El Ordenamiento Jurídico de la CAN**
- h) Los Convenios de la OIT**

a) LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Según los artículos 417 a 422 de la Constitución, los Tratados Internacionales se sujetarán a lo establecido en la Constitución. Con respecto a los Tratados y otros instrumentos internacionales se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en ella.

Las Fuentes más importantes son las Declaraciones y Tratados o Convenios, aunque aclaramos que todo Instrumento Internacional cualquiera que fuere si versa sobre derechos de la persona es vinculante, es decir directa e inmediatamente aplicable por y ante cualquier autoridad en el Ecuador.

Los Tratados y otros Instrumentos Internacionales deben ser suscritos por el Presidente de la República, quien informará de forma inmediata a la Asamblea Nacional de todos los tratados que suscriba.

⁷ Citado en Julio Cesar Trujillo (2008). *Derecho del Trabajo. Edición Quito- Ecuador*

Las Declaraciones y Convenio Internacionales ratificados por el Ecuador son fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, no solo por cumplir sus compromisos internacionales sino porque consagran el principio de su aplicabilidad directa e inmediata.

b) LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la ONU reunida en París, aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos más extensa que la de 1789 de la Revolución Francesa, por los pueblos que comprende y por los derechos que abarca. Proclamando derechos referentes al trabajo que no había sido tomado en cuenta en la Declaración de la Revolución Francesa.

La seguridad social y la satisfacción de las necesidades humanas permitiendo el desarrollo integral. Derecho al Trabajo con la libertad de escogerlo, remuneración igual para cada área, derecho al descanso y vacaciones.

Como tal proclama del Artículo 22 al Artículo 25 los siguientes derechos referentes al trabajo, que no tuvo en cuenta la Declaración de la Revolución Francesa. (DECLARACION, DERECHOS HUMANOS, 1948)

c) EL PACTO INTERNACIONAL DE LA ONU.

El 16 de Diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Resolución Nº 2200 A (XXI) que dispone el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la misma encontramos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La aceptación de estos dos instrumentos por separados revelan una nueva concepción de los derechos humanos. En particular el reconocimiento de la proclamación de los derechos no basta que el Estado cumpla sus deberes de promotor del bien común, sino que debe además facilitar el acceso a un mínimo de bienes materiales y a la educación y formación básicas para que la persona pueda gozar de tales derechos.

El Artículo 6 los Estados partes del Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a dedicarse a una actividad lícita y lucrativa, libremente escogida o aceptada y a recibir la apropiada orientación y formación técnico-profesional.

El Artículo 7 garantiza el derecho a una remuneración que permita condiciones de existencia decorosa para el trabajador y su familia, un salario equitativo e igual trabajo de igual valor, sin discriminaciones de ninguna especie.

El descanso, limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones, la remuneración de los días festivos y el disfrute del tiempo libre.

La seguridad e higiene en el trabajo y la igualdad de oportunidades para ser promovidos dentro de su trabajo.

El Artículo 8 proclama los derechos de sindicación, incluso el de las asociaciones sindicales para formar federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y el derecho de huelga.

El progreso del Pacto en 1966 en relación a la Declaración de 1948, se añaden nuevos derechos que se especifica y amplía el derecho al trabajo incluyendo el de orientación y formación profesional.⁸

d) LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES.

El 30 de marzo de 1948 la Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogotá aprobó: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre superada por el Pacto de San José de Costa Rica o Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que tiene relación directa del Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

⁸ *El Pacto Internacional de la ONU Artículo 6,7,y 8*

Esta Carta hace referencia al Contrato Individual y a los Convenios Colectivos de Trabajo, al Salario y a la Jornada, a los Descansos y a las Vacaciones, al Trabajo de las Mujeres y de los Menores, a la Estabilidad en el Empleo y a las diversas modalidades de Trabajo, al Derecho de Sindicación y a la Huelga y además, a los Órganos y Procedimientos de Sustanciación de los Conflictos Laborales.

La Carta en mención en su Artículo 1 proclama los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y el mínimo de Derecho que deben gozar los Trabajadores de los Estados Americanos.

Cabe destacar que esta Carta fue el Instrumento Internacional que reconoció a los Trabajadores el Derecho de Huelga.

e) EL PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA.

Firmado el 22 de noviembre de 1969 conocido también como la Convención Americana de Derechos Humanos, en el Artículo 6 condena el trabajo forzoso por contrario a la libertad personal, el Artículo. 16 reconoce el derecho a asociarse con fines laborales como parte de la libertad de asociación en general, el Artículo. 26 se remite a las normas económicas y sociales de la Carta de la OEA, cuyo Artículo. 29 con los Estados Miembros a crear las condiciones para el desarrollo espiritual y para el bienestar material de todos sus habitantes, consagra el trabajo como un Derecho y un Deber Social, al mismo tiempo que reconoce la libertad de asociación. Estas deficiencias del Pacto fueron subsanadas, más tarde, por el Protocolo de San Salvador.

Lo novedoso de ese Tratado es que reconoce que la persona que la persona, grupo de personas o entidades no gubernamentales pueden acudir a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, por su intermedio, a la Corte con peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de los derechos reconocidos en este Pacto.⁹

⁹ *Convención Americana de Derechos Humanos Artículos 6, 16, 26 y 29.*

f) EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

En la República del Salvador el 17 de Noviembre de 1998, se suscribió el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, vigente en el Ecuador por haberlo ratificado.

En este Protocolo, amén de los artículos acerca de su adopción, firma, ratificación y enmienda, los otros están dedicados a los reconocimientos de los derechos al trabajo, a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, de sindicación o sindicalización, a la seguridad social, salud, medio ambiente sano, alimentación, educación, cultura, familia, niñez, ancianos, personas con discapacidades.

g) EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DE LA CAN

La Comunidad Andina- CAN, es una integración económica de derecho, que por lo tanto se rige por normas jurídicas de variada naturaleza y jerarquía, cuyo conjunto se denomina oficialmente “Ordenamiento Jurídico del Acuerdo de Cartagena y ahora “Ordenamiento Jurídico de la CAN”¹⁰

En este “Ordenamiento Jurídico de la CAN” este acuerdo le dio origen y le sirve de marco y fundamento, el tratado que crea el Tribunal de Justicia del Acuerdo de Cartagena, el que instituye el Parlamento Andino, las Decisiones de la Comisión y las Resoluciones de la Junta, además de otros instrumentos jurídicos.

Las Decisiones de la Comisión son normas jurídicas, igualmente obligatoria en el territorio de los Países miembros, adoptadas por la Comisión u órgano normativo de la CAN, o sea órgano con facultad para adoptar dichas normas.

En el Artículo. 20 prevé la existencia de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, con facultad para emitir opinión ante la Comisión a solicitud de esta o por propia iniciativa de los Consejos sobre los programas y actividades del proceso de integración que fueren de interés para los sectores empresariales y laborales.¹¹

¹⁰ *La Comunidad Andina- CAN*

¹¹ *Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos en el Artículo 20.*

h) LOS CONVENIOS DE LA OIT



1. ORÍGENES DE LA OIT

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una *paz duradera y universal* sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

La Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”¹²

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles.

Cuenta con una organización e instrumentos propios que le permiten trabajar por el cumplimiento de sus fines y objetivos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901.

¹² Organización Internacional del Trabajo.

Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentar a temas laborales se iniciaron en el siglo XIX.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas.

2. INICIO

“TRABAJAR PARA LA JUSTICIA SOCIAL CONSTITUYE NUESTRA VALORACIÓN DEL PASADO, Y NUESTRO MANDATO PARA EL FUTURO.”¹³

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían:

1. Las horas de trabajo en la industria,
2. Desempleo,
3. Protección de la maternidad,
4. Trabajo nocturno de las mujeres,
5. Edad mínima; y,
6. Trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban

¹³ *Juan Somavia, Director General de la OIT*

que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos.

Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.

3. FINES Y OBJETIVOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad.

En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

Los fines y objetivos se encuentran en el Preámbulo de su Constitución pero sobre todo en la Declaración de los fines y Objetivos de la OIT, adoptada el 10 de mayo de 1944 por la Conferencia General reunida en Filadelfia.

La OIT en su última Declaración tiene como obligación fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que miren a la obtención de otros objetivos, como:

- **DERECHO AL TRABAJO**

La meta más ambiciosa para la OIT es el pleno empleo, es decir que quienes desean trabajar y puedan hacerlo encuentren un trabajo u ocupación en la que puedan utilizar de la mejor manera posible, sus habilidades, aptitudes y conocimientos y contribuir al máximo con el bien común.

Complementa este objetivo, la creación de oportunidades de formación, profesional, traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra, de lugares donde abunda a lugares donde se la necesita.

Para finalizar busca la forma de que se extiendan las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y no pueden obtenerlos mediante el trabajo, es decir, la implantación del seguro de desempleo.

4. FUNCIÓN DE LA OIT

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.

La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. Así se garantiza que las opiniones de los participantes sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación y cuando es pertinente en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina), los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

5. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

Las políticas generales de la OIT son dictadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza. La Conferencia reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT.

Cada delegado tiene los mismos derechos, y todos pueden expresarse libremente y votar como consideren oportuno. Puede así ocurrir que los delegados de los trabajadores y de los empleadores voten en sentido opuesto, o que su voto sea contrario al de sus representantes de gobierno.

Sin embargo, esta diversidad de puntos de vista no impide que las decisiones se adopten con frecuencia por amplia mayoría de votos, o incluso por unanimidad.

Durante la reunión de la Conferencia, también hacen uso de la palabra jefes de Estado o de gobierno. Las organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, asisten en calidad de observador.

6. SISTEMA DE CONTROL DE LAS NORMAS DE LA OIT

Sistema de control de la OIT las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

7. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra es la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo, y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

8. PROGRAMA Y PRESUPUESTO

El Programa y Presupuesto de la Organización, que establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados de la labor de la Organización, es aprobado cada dos años por la Conferencia Internacional del Trabajo.

9. CONDICIONES DE TRABAJO

Para quienes tienen empleo seguro, debe garantizarles: salarios, jornadas de trabajo y, en condiciones que constituyan una distribución justa de los frutos del progreso y del trabajo. Estas deben merecer especial atención, son las determinadas a proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Por último, la OIT ha de buscar reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción y en la preparación y aplicación de medidas.

10. OBJETIVOS VARIOS.-

Para la OIT la Protección de la Infancia y de la Maternidad, el Suministro de alimentos, Vivienda y Medios de Recreo y Cultura Adecuados, y la Creación de oportunidades Educativas y Profesionales forman parte importante dentro de sus preocupaciones.

11. ORGANIZACIÓN DE LA OIT.-

Miembros fundadores de la Organización Internacional del Trabajo, primero los países que ya lo eran el 1 de noviembre de 1945 en la cual se introdujeron importantes enmiendas a su Constitución; segundo cualquier Estado admitido en el seno de la ONU, siempre que se informe a la oficina General. y como último punto; cualquier otro Estado cuando la Conferencia lo admita por mayoría de dos tercios de los delegados presentes, a condición de que, entre estos, se hallen los dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes, y de que el nuevo miembro acepte formalmente las obligaciones prescritas en la Constitución.

12. CONFERENCIA GENERAL

La Conferencia General está compuesta por cuatro delegados de cada uno de los Países Miembros, de los cuales: dos designa el gobierno y son los representantes o delegados gubernamentales, uno designan las organizaciones profesionales más representativas de los trabajadores y un cuarto, las organizaciones más representativas de los empleadores, estos dos últimos son los representantes o delegados no gubernamentales.

Si por cualquier motivo, algún País Miembro no hubiere designado a uno de estos dos delegados no gubernamentales, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

13. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización).

Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia).

Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas elecciones se celebraron en junio de 2008). Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

14. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

La Oficina cuenta con unos 2.700 funcionarios de más de 150 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos lugares del mundo. Entre estos funcionarios, 900 trabajan en programas de cooperación técnica y proyectos.

Su personal debe estar integrado por personas de ambos sexos y de diferentes nacionalidades, sin menoscabo de la eficiencia de las labores de la oficina.

La oficina también cuenta con un centro documentación e investigación, y como casa editora publica estudios especializados, informes y revistas.

15. LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT

La OIT dispone de Instrumentos Jurídicos como los Convenios y las Recomendaciones para alcanzar sus objetivos.

15.1. CONVENIOS

Los Convenios son verdaderos tratados internacionales pero su perfeccionamiento no sigue los procedimientos clásicos de los convenios solemnes previstos en el Derecho Internacional Común, sino uno Especial.

Después de una extensa y minuciosamente reglamentada preparación, el proyecto de un convenio es incluido en el orden del día de la Conferencia y su aprobación necesita el voto favorable de los dos tercios de los votantes.

El convenio así aprobado es comunicado oficialmente a todos los Países Miembros de la OIT, cuyos gobiernos están obligados a someterlo, en el año inmediatamente posterior a la fecha de la Conferencia, a la aprobación del órgano nacional competente para ello, de conformidad con sus respectiva Constitución.

Un convenio se implementa a través de la ampliación o adaptación de las leyes existentes y la adopción de políticas públicas u otras medidas. Algunas de estas pueden ser aplicadas gradualmente. Un Convenio establece un piso mínimo, por lo que si existen normas nacionales más favorables, estas siempre prevalecen.

15.2. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

Las normas se dividen en:

- **Convenios**

Que son Tratados Internacionales, legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican.

- **Recomendaciones**

Que actúan como directrices no vinculantes. Relacionada completamente al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente.

Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen.

En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.

Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares.

Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

Existen en la actualidad 188 convenios y 199 recomendaciones, datando algunos de 1919. Como puede esperarse, algunos de estos instrumentos ya no se corresponden con las necesidades de hoy. Para abordar este problema, la OIT adopta convenios revisores que sustituyen a convenios más antiguos, o *protocolos* que añaden nuevas disposiciones a convenios más antiguos. La Conferencia Internacional del Trabajo puede aprobar la *retirada* de recomendaciones o de convenios que no han entrado en vigor.

Además, entre 1995 y 2002, el Consejo de Administración de la OIT había realizado una revisión de todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985, excepción hecha de los convenios fundamentales y de los convenios prioritarios, a efectos de considerar si se requería su revisión.

Como consecuencia de esa revisión, 71 convenios, incluidos los convenios fundamentales y los adoptados después de 1985, se designaron como "actualizados" y se recomendaba su promoción activa.

En lo que atañía al resto de las normas, el Consejo de Administración había decidido que algunas necesitaban una revisión, otras tenían un estatus provisional, otras eran obsoletas y otras requerían más información y estudios. No se llegó a ninguna conclusión acerca del Convenio no. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo y de la recomendación No. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. En la CIT de 2004, tras la discusión sobre los trabajadores migrantes, se designaron otros dos convenios para ser promocionados.

Además, en 1997 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaba una enmienda a la Constitución de la OIT que permitiría la *anulación* de un convenio en vigor, pero reconocido como obsoleto, si dos tercios de los delegados votaran a favor de dicha medida. Esta enmienda ha sido ratificada hasta la fecha por 90 Estados, pero aún está lejos de reunir los requisitos para su entrada en vigor.

16. CONVENIOS FUNDAMENTALES.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad de asociación;
- La libertad sindical;
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y,
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de estos ocho

convenios. Existen en la actualidad más de 1.200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 86% del número posible de ratificaciones.

17. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS.

"La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente".

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica .

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

Existen dos tipos de mecanismos de control:

1. Sistema de control periódico

Prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

2. Procedimientos especiales

Incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

18. MECANISMO DE CONTROL PERIÓDICO DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS.

El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen:

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- La Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

19. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES PERTINENTES.

- Obligación de presentar una memoria sobre los **Convenios Ratificados** o Artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido.

Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

- Obligación de informar sobre los **Convenios no Ratificados** o Artículo 19(5e) de la Constitución de la OIT.

Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto de ratificar el convenio, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

- Obligación de informar sobre las **Recomendaciones** o Artículo 19(6d) de la Constitución de la OIT.

Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

- **Convenios Ratificados / Convenios no Ratificados / Recomendaciones** o Artículo 23 de la Constitución de la OIT.

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.
2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

20. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja:

- 1) Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados;
- 2) Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados;
- 3) Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical.

2.9. ORIGEN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

El 2 de julio 2012, recibido por la Asamblea Nacional el proyecto de **Ley para la Defensa de los Derechos Laborales**, propuesto por el Presidente de la República el Economista Rafael Correa Delgado, en calidad de urgente en materia económica.

La Comisión Especializada Permanente del Régimen Económico y Tributario y su Regulación y Control, puso en conocimiento el proyecto a las y los asambleístas y a la ciudadanía en general a través del portal web de la Asamblea Nacional.

El proyecto de Ley se realizaron dos debates fueron discutidos y aprobados por el Pleno de la Asamblea Nacional en las siguientes fechas el Primer Debate 20 de Julio 2012 y Segundo Debate el 31 de Julio 2012.

La Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos Laborales entra en circulación el 26 de septiembre de 2012 Con Registro Oficial No. 797 y establece nuevos beneficios para los trabajadores, además, se determina algunas reformas al código del trabajo, entre otros cuerpos legales.¹⁴

¹⁴ República del Ecuador "Asamblea Nacional"

2.10. MOTIVOS PARA LA CREACIÓN DE LA LODDL.

En el Ecuador se ha venido observando una alta conflictividad laboral, entre otras razones, debido a las condiciones precarias en que los trabajadores deben prestar sus servicios, lo que se ha ocasionado por diversos motivos, como la falta de remuneraciones justas, la falta de su pago oportuno, en especial, de los décimos sueldos y utilidades, así como también del incumplimiento de sus empleadores en el pago de las prestaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Un ejemplo es la obligación de los trabajadores domésticos de prestar sus servicios trece días continuos, sin el descanso de la jornada hebdomadaria ni el recargo que aplica al resto de trabajadores, lo que deberá suprimirse de la legislación laboral, por constituir una grave afectación a los derechos laborales.

Tales excesos se han evidenciado aún más con dos casos de público conocimiento, estos son, los de Cervecería Nacional y Cemento Nacional, en los cuales, los trabajadores de dichas empresas, pretenden el pago de las utilidades que no les fueron pagadas por varios años.

Estas circunstancias se han seguido produciendo, entre otras causas, por la inexistencia de mecanismos adecuados a favor del Estado, para evitar los abusos en contra de los trabajadores, que se encuentran en desventaja frente a sus empleadores incumplidos.

Por otro lado, la aludida conflictividad también se ha venido advirtiendo por la falta de acceso a una seguridad social de calidad, entre otras razones, debido a un considerable incumplimiento de las obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que se ha ido reduciendo, pero no evitado del todo.

En este sentido, ante las acciones que pueda tomar el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se presenta la dificultad de recaudar el dinero adeudado, en muchos casos, por una acción reprochable de los empleadores, como el ocultamiento de sus bienes, que puede realizarse con la constitución de compañías de papel, administradas por testaferros.

Estos escenarios han ido marcando en estos últimos años, las consignas de los trabajadores que han salido a las calles para reclamar por sus derechos conculcados.

En este contexto, resulta necesaria la reacción del Estado y sus entidades para evitar las diferentes situaciones que han perjudicado y siguen perjudicando a los trabajadores del país, ya sea en el sector público o privado.

Ante lo cual, deben establecerse las medidas que el Estado podrá tomar para impedir los abusos de que son objeto los trabajadores. Así, deberá exigirse con mayor rigor el cumplimiento de las diferentes obligaciones laborales por parte de los empleadores; y, en este contexto, impedirse el ocultamiento de los bienes de los empleadores, a fin de hacer efectiva su responsabilidad para con los trabajadores.

Por consiguiente, y debido a la íntima relación que existe entre el ámbito tributario y laboral en este aspecto, la reforma se orienta al resguardo de las personas trabajadoras, con la verificación del ingreso real de los empleadores, para la determinación exacta de las utilidades de los trabajadores.

También han sido perjudicados los trabajadores de los negocios de los juegos de azar que se encontraron obligados a cerrar por el mandato popular del 7 de mayo de 2011, en que se realizaron el referendo y la consulta popular.

Desafortunadamente los empleadores se han negado a cumplir con las obligaciones y perseguir el reembolso de lo pagado para lo cual deberá embargar los bienes de los ex – empleadores de los casinos para así proceder al pago de las indemnizaciones de los ex – trabajadores.

De esta forma se estará resguardando el derecho de los trabajadores a recibir su justa remuneración oportunamente y a acceder a una seguridad social de calidad, que constituyen responsabilidades primordiales del Estado.

Finalmente la ley previó la obligación de establecer guarderías, para todas aquellas empresas que cuentan con 50 trabajadores o más. Adicionalmente, estableció la posibilidad de que se reduzca la jornada de las madres durante nueve meses después del parto, en caso de que la empresa no cuente con guarderías.

Sin embargo, las referidas disposiciones resultan injustas, pues, por una parte, se resguarda el derecho al acceso a guarderías, pero sin considerar el derecho a la lactancia, lo que sí se advierte para aquellas mujeres que laboren en empresas que no cuenten con las guarderías infantiles.

Por lo que, tales derechos deben establecerse para todas las madres de manera concurrente y según las condiciones que fije la LEY.¹⁵

¹⁵ *República del Ecuador “Asamblea Nacional”*

**2.11. COMENTARIOS A FAVOR DEL SEGUNDO SUPLEMENTO
REGISTRO OFICIAL N° 797**

ARQ. FERNANDO CORDERO EX - ASAMBLEÍSTA (PAIS)

Crear un incentivo para todos aquellos empleadores morosos. También se dejaría de cobrar ese cuatro por ciento adicional que el IESS cobra cuando hay mora. Esto haría que podamos en seis meses tener un millón más de afiliados al IESS.

Los empleadores, tendrían que pagar bastante dinero, es un derecho de los trabajadores recuperar todo el tiempo perdido de sus años de exclusión al IESS. Con la finalidad de ampliar el número de trabajadores beneficiados, el IESS les concedería entre seis y treinta y seis meses para pagar, en partes iguales y con los respectivos intereses legales, el monto total de esta afiliación extemporánea.

Los trabajadores, inmediatamente se beneficiarían de créditos quirografarios y créditos hipotecarios y de todos los derechos de Seguridad Social que hoy brinda el IESS a sus afiliados.

FERNANDO CÁCERES CORTEZ ASAMBLEÍSTA POR COTOPAXI (PAIS)

El resultado que busca el Estado es que los derechos los trabajadores o queden vulnerados y será éste quien asuma dicho pago y que luego a través de la vía coactiva, embargo de bienes, remates, incautación, u otra modalidad que permita recuperar a inversión del monto a pagarse, por lo que solicitará a personas naturales o jurídicas o terceros el pago realizado por el Gobierno Nacional a manera de derecho de repetición.

FRANCISCO VELASCO ASAMBLEISTA DE PAIS

Subrayó que se ha acogido la mayor parte de los aportes del segundo debate, así por ejemplo que en todos los procesos que siga el Servicio de Rentas Internas, SRI, que se hayan iniciado para la recaudación de tributos, deberá notificar a las respectivas autoridades de trabajo, con la determinación de las utilidades, información que servirá de base para las decisiones administrativas y/o jurídicas que en lo posterior realicen.

NIVEA VÉLEZ, INDEPENDIENTE.

Apoyó para que se insista en el texto original sobre la afiliación. Esto es que los empleadores que no hubieren afiliado en cualquier tiempo a los trabajadores lo hagan, por esta única vez, en un plazo de seis meses luego de la publicación de la ley sin recibir sanciones de ningún tipo.

**2.12. COMENTARIOS EN CONTRA DEL SEGUNDO SUPLEMENTO –
REGISTRO OFICIAL N° 797**

ENRIQUE HERRERÍA.

Califica al proyecto de Ley como uno de los peores textos que ha pasado por la Asamblea Nacional “con el propósito de tener como perro en canoa a todos los empleadores del país”, dijo. Esto, añadió, porque dicha disposición va a sentar un penoso precedente al permitir un posible chantaje a los empleadores “porque pone en peligro su patrimonio sin derecho a reclamar”.

ASAMBLEÍSTA AB. WASHINGTON CRUZ

El contenido del proyecto viola el artículo 136¹⁶ de la Constitución de la República, puesto que los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia, y en el presente caso se está reformando el Código Tributario que nada tiene que ver con los derechos de los trabajadores.

¹⁶ Art. 136. CONST.- Los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia y serán presentados a la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional con la suficiente exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían. Si el proyecto no reúne estos requisitos no se tramitar.

2.13. ANALISIS DE LA LEY ORGANICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, entre su articulado contempla la siguiente disposición:

Artículo 1.- *Las instituciones del Estado que por ley tienen jurisdicción coactiva, con el objeto de hacer efectivo el cobro de sus acreencias, podrán ejercer subsidiariamente su acción no sólo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por Ley, incluyendo a sus herederos mayores de edad que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario. En el caso de personas jurídicas usadas para defraudar (abuso de la personalidad jurídica), se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad, que recaerá siempre sobre personas naturales, quienes responderán con todo su patrimonio, sean o no residentes o domiciliados en el Ecuador.*

Las medidas precautelares podrán disponerse en contra de los sujetos mencionados en el inciso anterior y sus bienes. Así mismo, podrán, motivadamente, ordenarse respecto de bienes que estando a nombre de terceros existan indicios que son de público conocimiento de propiedad de los referidos sujetos, lo cual deberá constar en el proceso y siempre y cuando el obligado principal no cumpla con su obligación.

Igual atribución tendrán las autoridades de trabajo o los jueces del trabajo para ejecutar las sentencias dictadas dentro de los conflictos colectivos o individuales de trabajo, en su orden.

En este sentido, esta disposición expresamente dispone que sobre el proceso coactivo para el cobro de acreencias las instituciones del Estado, se ampliaran las potestades de las autoridades para seguir estos pagos. Es decir que se pretende ampliar la responsabilidad que tiene el socio accionista de una compañía para cumplir a cabalidad sus obligaciones con las instituciones del Estado o en las que tiene interés el Estado ecuatoriano, quien responde hasta por el valor de su aporte como accionista, ampliarla hasta más allá de su valor, permitiendo subsidiariamente que se persiga a los demás obligados, incluyendo a sus herederos, con el agravante de que se podrá disponer el embargo de bienes de terceros, en base a la presunción de que es “de público conocimiento”.

Dispone sobre las Medidas cautelares contra bienes ajenos el inciso segundo del artículo 1 de la Ley Orgánica Para la Defensa de los Derechos Laborales, dispone que los sujetos mencionados en el inciso primero, es decir los terceros, podrán sufrir medidas precautelares (secuestro de bienes y derechos y acciones, retención de cuentas, prohibición de enajenar, etc.)

Por ejemplo en la cita del *Diario el Universo* (UNIVERSO, 2012) *El director del Servicio de Rentas Internas (SRI), Carlos Marx Carrasco, dijo ayer que las medidas precautelares que se tomaron en contra del grupo Noboa fueron posible con la entrada en vigencia de la nueva Ley de Defensa de los Derechos Laborales, así como artículos que constan en la Constitución, en el Código Tributario y la Ley de Régimen Tributario. Carrasco adujo que el artículo primero de la ley que entró en vigencia el jueves, que habla sobre la posibilidad de coactiva de entidades estatales para cobrar acreencias, incluso, involucrando hasta el patrimonio de terceros, hizo viables las acciones al siguiente día y el fin de semana en contra de compañías ligadas al empresario y aspirante presidencial Álvaro Noboa. Según el fisco, la deuda del grupo Noboa y su representante llega a \$ 133,3 millones. Esto por un monto pendiente del 2005 de Exportadora Bananera Noboa de \$ 99,2 millones (\$ 59,6 millones de determinación tributaria y \$ 39,6 millones de intereses). También aduce una afectación en la participación de los trabajadores en las utilidades por \$ 34,1 millones. Sylka Sánchez, directora jurídica de la Corporación Noboa, aseguró que se ha utilizado esta nueva Ley "como una arma, como un instrumento político contra Álvaro Noboa".*

Carrasco adujo que el artículo primero de la ley que entró en vigencia el jueves, que habla sobre la posibilidad de coactiva de entidades estatales para cobrar acreencias, incluso, involucrando hasta el patrimonio de terceros, hizo viables las acciones al siguiente día y el fin de semana en contra de compañías ligadas al empresario y aspirante presidencial Álvaro Noboa.

Artículo 2.- Añádase en el Artículo 178 del Código Tributario, un segundo inciso con el texto siguiente:

"En el caso de que se trate del embargo de bienes, en uso de la atribución a que se refiere el Artículo 1 de la Ley para la Defensa de los Derechos Laborales, la tercería excluyente no suspenderá la ejecución, sino a partir de que el Tribunal de lo Contencioso Tributario así lo ordene, de existir indicios suficientes de la ilegitimidad del embargo."

Esta reforma permite que la tercería excluyente deje de tener efecto actual, esto es suspender la ejecución del embargo que ha recaído sobre un bien que el tercero excluyente ha demostrado, con título de propiedad válido es de su propiedad y no del coactivado. El contenido de este artículo se contrapone contra el derecho a la propiedad cuando el propietario del bien no ejerce la figura del testaferrismo y por ende es auténtico y legal propietario del bien, conforme lo establecen los artículos 66, numeral 26¹⁷ y 321¹⁸ de la Constitución y atenta contra toda lógica, puesto que si se está embargando un bien que no pertenece al obligado y el verdadero dueño del bien presenta el título que justifica su dominio, lo pertinente y legal es que se suspenda el embargo.

15 Artículo 66 numeral 26 Const .- "El derecho a la propiedad en todas sus formas, con función y responsabilidad social y ambiental. El derecho al acceso a la propiedad se hará efectivo con la adopción de políticas públicas, entre otras medidas"

16 Artículo 321 Const. .- "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la propiedad en sus formas pública, privada, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y ambiental".

Artículo 3.- Dispone que se agregue este inciso al artículo 104 del Código del Trabajo:

"En todos los procesos que siga el Servicio de Rentas Internas, que se hayan iniciado para la recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas autoridades de trabajo, con la determinación de las utilidades, información que servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas, que en lo posterior realicen dichas autoridades."

Se dispone un cambio razonable, a efectos de que el Servicio de Rentas Internas cruce de manera oportuna información con el Ministerio de Relaciones Laborales en relación a la determinación de las utilidades reportadas por las empresas, cuya información servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas, que en lo posterior realicen dichas autoridades.

Artículo 4.- Sustitúyase el tercer inciso del Artículo 155 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria."

"Las leyes protegen a las madres en el campo laboral.

Conoce tus derechos y exígelos"

La Comisión de Transición hacia el Consejo Nacional de la Mujer, la especialista de Planificación Rocío Balarezo, cita (ROCIO BALAREZO), explica que la mujer aún sigue siendo discriminada por estar en edad reproductiva.

"Muchos empleadores piensan que la mujer (por las licencias de maternidad o lactancia) implica un mayor gasto, y por ende es contratada en condiciones de precariedad o es destinada al subempleo, colocándola en un grado de

inseguridad social".

Con ella concuerda Sonia Montaña, Directora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹⁹: cita "Hay prejuicios en las empresas de que las mujeres al ser madres faltarán más al trabajo, pero existe evidencia de que el ausentismo laboral es menor en ellas, como lo muestran estudios de la Organización Internacional del Trabajo".

Para la especialista, este es un típico ejemplo de discriminación, desconocimiento y violación de los derechos, pues en la legislación nacional e internacional está garantizado el acceso al trabajo para hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

En este contexto aún adverso para la mujer, es esencial conocer y empoderarse de los derechos que la amparan, para exigirlos cuando sea necesario.

En el artículo 332 de la Constitución.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

La legislación, a través de la Ley Orgánica del Servidor Público (**LOSEP**) y del Código de Trabajo, asegura el derecho a la maternidad y otorga una licencia con sueldo por 12 semanas. El padre también goza de un permiso de 15 días. Esta medida es clave para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado del hogar y los hijos.

¹⁹ Sonia Montaña, Directora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Además, para evitar que la madre asuma sola ese rol, en la ley también se exige el acceso a guarderías infantiles para niños menores de cuatro años, tanto en el sector público como en empresas con más de 50 empleados. La lactancia también es un derecho, y las madres tienen una licencia de dos horas diarias por doce meses posteriores al parto.

ENTRE OTRAS RESEÑAS.

La mujer asume una doble y triple carga laboral, al dividir su tiempo entre el trabajo remunerado y largas horas dedicadas al hogar. Denuncie en el Ministerio de Relaciones Laborales si se vulneran sus derechos. Puede pedir una veeduría del proceso en Observancia, de la Comisión de Transición.

Art. 331²⁰ " El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."

Art. 332²¹ "Se prohíbe el despido de la mujer asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación por los roles reproductivos".

²⁰ *Constitución de la República del Ecuador 2008 Artículo 331*

²¹ *Constitución de la República del Ecuador Artículo 332.*

Permiso de lactancia durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará 6 horas (art. 155. Cód. Trabajo).

En el Código de Trabajo (art. 152 y 153) y la LOSEP, también se reconoce la licencia con remuneración completa por maternidad durante 12 semanas.

El artículo 155²² del Código de Trabajo Ecuatoriano señala que, todas las empresas con un número igual o mayor a 50 empleados tienen la obligación de contar con una guardería para la atención de los hijos de sus trabajadores, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Por ejemplo en el caso de empresas permanentes de trabajo que cuenten con **50** o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, un centro de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir con esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas para organizar una sola Guardería o contratar con Guarderías Estatales o Privadas, legalmente autorizadas por el MIES.

Este derecho lo tienen los hijos menores de las trabajadoras hasta antes de cumplir los 7 años de edad y se termina por:

1. Superar el infante la edad límite
2. Terminación del contrato de trabajo del padre o madre trabajadores

²² Código de Trabajo Ecuatoriano Artículo 155

3. Por ingresar el niño a establecimientos de educación escolar o pre-escolar públicos o privados.

Mediante Decreto Ejecutivo 518²³, del 22 de octubre del 2010 además de ello obliga a que:

Las niñas y los niños que padezcan enfermedades mentales o físicas incurables y en general cualquier tipo de discapacidad, gozarán del derecho de guardería; para lo cual, las empresas obligadas a mantener las instalaciones adecuadas, diseñar los programas y contratar a los profesionales que sean necesarios para el funcionamiento de los centros y acogida de menores discapacitados.

Artículo 5.- Derogado el Artículo 269 del Código del Trabajo.

En esta disposición plantea la derogatoria del artículo 269 del Código del Trabajo que regula el derecho a las vacaciones de las empleadas domésticas.

Artículo 6.- Añádase el siguiente artículo innumerado después del Artículo 268 del Código de Trabajo:

“Art.- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.”

Con la nueva disposición a los trabajadores del servicio doméstico se les reconoce y se les garantizara los mismos beneficios que el trabajador en

²³ Decreto Ejecutivo 518 del 22 de Octubre del 2010

general, debiendo la jornada ordinaria de trabajo ser de 8 horas al día y 40 horas a la semana, siendo los sábados y domingos de descanso obligatorio.

En caso que la jornada no pueda interrumpirse en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y el trabajador.

Artículo 7.- Añádase un Artículo innumerado a continuación del Artículo 36 del Código Civil, que diga lo siguiente:

“Art.- Constituye abuso del derecho cuando su titular excede irrazonablemente y de modo manifiesto sus límites, de tal suerte que se perviertan o se desvíen, deliberada y voluntariamente, los fines del ordenamiento jurídico.”

La teoría del abuso del Derecho se ha ido elaborando a lo largo del tiempo sobre la base de diversas aportaciones doctrinarias. No obstante, hasta hace poco no había sido expresamente instituida en la legislación ecuatoriana.

Sin embargo con la creación de esta disposición de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales agregó un artículo a continuación del 36 del Código Civil que ha servido para acoger la referida teoría y, así, convertirla en ley.

¿QUE ES EL ABUSO DEL DERECHO?

El Dr. Carlos Fernández Sessarego²⁴ expresa que el abuso del Derecho, como institución, obedeció a un reclamo comunitario de raíz ético-moral, a una presión social que transformó la concepción del Derecho. Pero ¿qué es el abuso del derecho?; para ello, es necesario hacer referencia a los derechos subjetivos, recordando que estos no son nada más y nada menos que facultades que la ley le reconoce a la persona, para hacer, no hacer, para permitir o impedir que alguien haga algo.

Fernández Sessarego se refiere al abuso del derecho como un acto ilícito sui generis, donde se encuentra como antecedente la efectiva existencia de un derecho, pero del cual se hace una extralimitación en su ejercicio, lo que normativamente no está protegido, porque causa una afectación a otro interés, afectación que de ningún modo permitiría el derecho.

Juan Carlos Molina²⁵ se refiere a la Teoría del abuso del Derecho se basa en el siguiente concepto: “Cuando el titular de una prerrogativa jurídica, de un derecho subjetivo, actúa de modo tal que su conducta concuerda con la norma legal que le concede la facultad, pero que resulta contraria a la buena fe, la moral, las buenas costumbres, los fines sociales y económicos en virtud de los que se ha otorgado la prerrogativa; o bien cuando actúa con culpa o dolo, sin utilidad para sí y causando daños a terceros, incurre en un acto abusivo, no ejerce su derecho sino que abusa de él”.

La teoría del abuso del derecho no deja de ser controversial, básicamente porque resulta muy difícil “trazar la línea” que sirve para delimitar hasta dónde se extienden los derechos subjetivos, máxime si se considera que el ejercicio de un derecho amparado en la ley no podría ser tomado como abusivo.

²⁴ Carlos Fernández Sessarego *Abuso del Derecho* pág. 35.

²⁵ Juan Carlos Molina, “Abuso del Derecho, Lesión e Imprevisión en la Reforma del Código Civil”, citado por Emilio Romero Jouvin en “El Abuso del Derecho” (Edino, 1993, p. 21).

LEGISLACIONES CLARAMENTE ESTABLECIDAS EN OTROS PAÍS SOBRE EL ABUSO DEL DERECHO

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Art. 7 del Código Civil Español señala: 1. Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. 2. La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso” .²⁶

En la legislación española, que ilustra con claridad el alcance del abuso del derecho, la forma de manifestarse y de detectarlo y las consecuencias que son, la indemnización o reparación del daño ocasionado a consecuencia del abuso y la posibilidad de que el juez o cualquier funcionario público tome medidas que impidan la persistencia del abuso.

LEGISLACIÓN PORTUGAL

Art. 334 del Código Civil de Portugal señala: Es ilegítimo el ejercicio de un derecho cuando su titular exceda manifiestamente los límites impuestos por la buena fe, por las buenas costumbres o por la finalidad social o económica del derecho...”²⁷

Cabe recalcar que la legislación portuguesa califica al abuso del derecho como un acto ilícito.

²⁶ Código Civil Español en su Artículo 7

²⁷ Código Civil de Portugal Artículo. 334

LEGISLACIÓN ARGENTINA

El Código Civil Argentino, en su artículo 1071 señala: “El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considerará tal, al que contraría los fines que aquella tuvo en mira al reconocerlos o al que exceda de los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres”.²⁸

Es necesario resaltar que entiende el legislador argentino como uso regular o irregular de un derecho, sin embargo, podríamos inferir que es irregular el ejercicio de un derecho cuando es contrario a su finalidad o función económico social, cuando causa o amenaza causar un daño manifiesto a un interés ajeno.

LEGISLACIÓN PERÚ

El Art. 2 del Código Civil Peruano establece: “La ley no ampara el abuso del derecho. El interesado puede exigir la adopción de medidas necesarias para evitar o suprimir el abuso y en su caso, la indemnización que corresponda”.²⁹

²⁸ Código Civil Argentino Artículo. 1071

²⁹ Código Civil Peruano artículo 2

CASOS DE ABUSO DEL DERECHO EN EL ECUADOR

Cabe recalcar algunos ejemplos que mencionaremos a continuación:

1. El alzamiento de bienes, por el cual es común, que ciertos deudores transfieran sus activos a compañías de papel donde accionistas y representantes son dependientes del deudor;
2. El caso de falsas tercerías coadyuvantes, con supuestos deudores que en realidad son sus “amigos” y se aparecen en el juicio del verdadero acreedor a reclamar su parte de la tajada en el bien embargado y ni que decir, de los procedimientos concursales fraudulentos como los de cierta empresa exportadora de banano cuyo dueño era un ex Presidente del Congreso, que hizo un concurso preventivo para demorar el cobro del Banco a cargo de la AGD y que los acreedores que se presentaron al concurso eran empresas domiciliadas en paraísos fiscales, creadas expresamente para el efecto. Mención aparte, merecen los créditos que en su día entregaron los bancos a sociedades vinculadas (la mayoría “fantasmas”)
3. y las famosas empresas que se confeccionaron únicamente para emitir facturas que sirvieron para aumentar el gasto de los evasores tributarios.³⁰

³⁰ <http://www.revista-laverdad.com/Paginas/Articulos.php?Codigo=584>

DISPOSICIÓN GENERAL

El Estado ecuatoriano, ejercerá el derecho de repetición de conformidad con el Art. 11 de la Constitución de la República.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- El Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, y con las atribuciones que le otorga esta ley, procederá a iniciar los juicios coactivos correspondientes para que en un plazo máximo de 60 días, proceda al embargo de los bienes de los obligados de las empresas y personas vinculadas a los empleadores de los casinos y demás salas de juego.

Inmediatamente, iniciará el proceso de remate.

Hecho esto, el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales de manera excepcional, y por esta única ocasión, previo informe sumario, con liquidación y resolución efectuados por el respectivo Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, procederá al pago de las indemnizaciones a que se encuentran obligados los empleadores de los casinos y demás salas de juego, en favor de sus respectivos trabajadores, con ocasión de la culminación de sus actividades, en virtud de la disposición del mandato popular del 7 de mayo de 2011, por el que se prohibió los negocios dedicados a juegos de azar.

Una vez realizado el pago a cada trabajador, el Ministerio de Relaciones Laborales se subrogará de pleno derecho como acreedor de las obligaciones canceladas a los trabajadores y continuará con los juicios coactivos iniciados para recaudar los valores pagados a los trabajadores, teniendo para el efecto, las facultades señaladas en el Artículo 1 de esta Ley.

El DIARIO EL UNIVERSO cita (Ley crea afiliación extemporánea al IESS, 2012)... El proyecto urgente remitido por el Ejecutivo sufrió algunas modificaciones al momento de ser aprobado por la Asamblea. Otorga un plazo de dos meses al Ministerio de Relaciones Laborales para que inicie los procesos coactivos contra los ex empleadores de los casinos y las salas de juego, y de igual manera deberá iniciar el remate respectivo de dichos bienes.

Una vez realizado el remate, el Ministerio, por esta única vez, cancelará las indemnizaciones a los trabajadores que dejaron de trabajar por efectos de la consulta popular del 2011.

SEGUNDA: Por esta sola vez los empleadores que no hubieren afiliado a sus trabajadores con relación de dependencia en los últimos tres (3) años, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, no serán sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al IESS, dentro del plazo de seis (6) meses contados desde la expedición de la presente Ley, pagando los valores correspondientes de aportación patronal y del trabajador, más el interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, sin recargos por multas, incrementos adicionales o de cualquier naturaleza, sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere.

Para los cálculos se exceptuarán los porcentajes correspondientes a los seguros de salud y riesgos de trabajo.

El IESS podrá conceder plazos, de acuerdo a la resolución que para el caso expida el Consejo Directivo del IESS, para el pago de la deuda total calculada según lo señalado en esta disposición transitoria. Al valor del capital adeudado se agregará el correspondiente al financiamiento, aplicando las mismas tasas que las de los préstamos quirografarios.

Esta disposición también se aplicará para todos los empleadores contra los cuales el IESS ha emitido títulos de crédito y aún no han sido cancelados, a fin de que se proceda con su pago. No será aplicable esta disposición, cuando se encuentren pendientes de resolución juicios en los cuales se discuta la relación laboral, salvo que previamente se autorice el desistimiento o el allanamiento en tales juicios.

Se incluyó un texto planteado por el **ex - asambleísta, Fernando Cordero (Alianza PAIS)**, que crea la afiliación extemporánea, con lo cual los empleadores que no hubieran afiliado a sus trabajadores, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, no serán sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), dentro del plazo de seis meses.

Los empleadores pagarán los valores correspondientes de aportación patronal y del trabajador, más el interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central, a la fecha de liquidación de la mora, sin recargos por multas, incrementos adicionales o de cualquier naturaleza, sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere.

El IESS podrá conceder plazos, según la resolución que para el caso expida su Consejo Directivo, para el pago de la deuda total. Al capital adeudado se agregará el correspondiente al financiamiento, aplicando las tasas de los préstamos quirografarios.

De manera general tanto la Ley como el Reglamento³¹ concedieron un plazo de seis meses que está por vencer el 26 de marzo de 2013 para que se proceda con la firma del convenio de pago, sin embargo la concesión del plazo queda a discreción del IESS.

³¹ Reglamento de aplicación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Registro oficial N° 840, 28 de noviembre de 2012.

El Reglamento en vigencia desde su emisión el 8 de noviembre de 2012, señala el siguiente procedimiento:

1. El empleador registrará al trabajador señalando la fecha de inicio de labores y más novedades que correspondieren de conformidad con la Ley de Seguridad Social. La planilla declarada voluntariamente por el empleador, contendrá una identificación de relación de trabajo y será de uso exclusivo del servidor responsable de mora patronal.
2. Una vez que se registren las planillas declaradas en el IESS, se emitirá el respectivo comprobante de pago y se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, pudiendo el empleador ejercer su derecho de impugnación de conformidad con la ley.
3. A partir de la expedición de la orden de pago, el empleador podrá cancelar los valores liquidados hasta el último día del correspondiente mes; sin embargo, podrá acogerse a cualquiera de los mecanismos establecidos en el Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, haciendo conocer al IESS mediante una solicitud en donde establezca la forma de pagos para la suscripción de un convenio de pago, que la presentará hasta el 26 de marzo de 2013.

De no cancelarse los valores o no se suscribiere convenio de purga de mora, dentro de los plazos establecidos, se continuará con el cobro de la mora de conformidad con la ley, sin beneficio alguno.

4. Para aquellos empleadores contra los cuales el IESS ha emitido títulos de crédito y aún no han sido cancelados, en mérito de lo establecido en el inciso final de la Disposición Segunda de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, podrá aplicarse la misma exoneración en el período de los tres (3) años anteriores al 26 de

septiembre de 2012 y de acuerdo al procedimiento del presente Reglamento. En este caso el Juez de Coactiva procederá a ordenar la re liquidación de valores, previa solicitud de parte interesada.

5. En caso de generarse pagos de aportes y otras obligaciones ante el IESS, correspondientes a períodos posteriores al 26 de septiembre de 2012, dichos pagos podrán realizarse, sin recargo alguno hasta el 15 de enero de 2013.

Por ejemplo en la cita del *Diario el Universo*³² IESS comenzó operativos por mora patronal: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) empezó los procesos de cobro de \$ 109 millones adeudados por mora patronal en Guayas. Según Iván Espinel, director provincial del IESS, ese monto es la deuda total de 24 mil empresas.

Las primeras dos empresas en las que se realizaron el embargo y secuestro (últimas instancias de cobro de mora patronal) estaban ubicadas en el centro y sur de la ciudad.

En el primer caso se embargó una propiedad vinculada a una institución educativa, relación que según el IESS se comprobó a través de la Superintendencia de Compañías (SC). Allí la deuda por mora patronal llegó a ser de \$ 105.000.

Un representante de la entidad educativa indicó que la empresa tiene mora patronal con sus 20 empleados desde hace cuatro años, pero que se encontraban en la negociación de un convenio de pago.

³² **Fuente:** Diario el Universo <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/07/03/nota/1110591/iess-comenzo-operativos-mora-patronal> 03/07/ 2013

Según Espinel, el bien embargado puede ser subastado en 90 días si la empresa no cancela el total de la deuda.

Por ahora tanto la autoridad educativa como el representante provincial del IESS indicaron que no se suspenderán las actividades del colegio.

En la segunda empresa (dedicada a la comercializar de productos agrícolas), en cambio, se realizó secuestro de bienes. Los equipos secuestrados pertenecen a una compañía portuaria, pues según los datos del IESS, “comparten accionistas y representantes legales, y se le hizo extensivo el auto de pago y las medidas cautelares”.

Para los secuestros, según Espinel, hay un plazo de 72 horas para que los representantes se acerquen a hacer los convenios de pago.

Ellos deberán cancelar el 40% en un pago y el restante en cuotas en un plazo que se puede extender hasta siete años. La deuda total es de \$ 547.899.

Un funcionario de la empresa portuaria dijo que el propietario de las dos empresas firmó un acta en la que se compromete a pagar el 40% de la deuda. Pero harán un reclamo para que se respete un convenio, cuya negociación se inició en el 2011.

Ley

Según la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos Laborales, vigente desde septiembre pasado, los funcionarios que ejercen como jueces de coactiva podrán aplicar medidas cautelares a bienes de accionistas de empresas deudoras e incluso en contra de propiedades de terceros.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. UNIVERSO MUESTRAL

El diseño de esta investigación es cualitativa, ya que mi objetivo principal es la de analizar la problemática jurídica que genera la aplicación de esta ley para la obtención del mejor desenvolvimiento que tengan en la generación productiva de nuestro país.

3.1. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

En este capítulo se abordaron aspectos fundamentales para la ejecución de la investigación que es científicamente válida al ser sustentada en información verificable que se pretende demostrar con la hipótesis formulada.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Los métodos y técnicas que se utilizarán en esta investigación se detallan a continuación:

- Método Deductivo.- Permite analizar de lo general a lo particular.
- Método Inductivo.- Induce desde temas particulares a generalidades.
- Método Sistémico.- Ordena los fundamentos teóricos.
- Método Estadístico.- Facilita la organización y el ordenamiento de los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas.

Entre las técnicas utilizadas está la Encuesta y las entrevistas.

CUADRO Nº 1

MÉTODOS, TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

ETAPAS	MÉTODOS	TÉCNICAS	RESULTADOS
Fundamentación teórica.	Analítico Descriptivo	Bibliográficas	Base conceptual y referencial de la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos laborales.
Diagnóstico Situacional.	Recolección de información. Analítico-sintético.	Entrevistas. Encuestas	Informe de la situación actual de la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos laborales.
Validación.	Criterios expertos.	Entrevista.	Evaluación de la ley por parte involucrados.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INFORMACIÓN.

Para fundamentar el estudio se ha decidido utilizar los métodos de investigación teóricos, empíricos y estadísticos. Los métodos teóricos usados nos permitirán fundamentarnos en forma teórica la manera de cómo alcanzar la información necesaria, para poder empíricamente recopilarla y usar los métodos estadísticos para analizarla y obtener resultados.

3.3.1. MÉTODOS TEÓRICOS.

Análisis – síntesis, inducción y deducción.

Se los utilizará desde la etapa exploratoria hasta el diseño del modelo propuesto y para el procesamiento de la información obtenida como resultado de las técnicas empíricas aplicadas.

3.3.2. MÉTODOS EMPÍRICOS.

Para poder obtener la información de la muestra se utilizaran técnicas tales como:

La revisión documental.

Permitirá la descripción del marco teórico, se tiene fuentes de información primaria y secundaria.

Información primaria.

Se obtuvo la información directamente de los funcionarios de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, mediante encuestas y entrevistas.

Información secundaria.

Los datos se recopilaron mediante revisiones bibliográficas nacionales e internacionales referentes al tema de estudio.

3.3.3. MÉTODOS ESTADÍSTICOS.

Este método se lo utilizara como una herramienta estadística que nos permita transformar toda la información de las preguntas en datos objetivos y concretos para tener una realidad basada en datos estadísticos.

Es necesario aclarar que la entrevista y la encuesta no son excluyentes, por el contrario son técnicas empíricas que se complementan y generalmente son aplicadas a diferentes estratos muestrales, en dependencia del estudio que se hace.³³

La Entrevista

La entrevista se realizó con preguntas cerradas tanto dicotómicas como jerárquicas y abiertas.

Tuvimos el apoyo de los Abogados del libre ejercicio y funcionarios de la CPJG y el Ministerio de Relaciones Laborales, quienes nos permitieron conocer sobre la problemática con el tema planteado.

Por lo que, se acogió información en forma oral y directa, y por medio de preguntas, constituyéndose en una fuente de información o recolección de datos importantes para aplicarlo a nuestro proyecto.

³³ Rafael Fraga – Caridad Herrera – Swahili Fraga. Investigación Socioeducativa. ISBN – 978-9978-45-729-0 Primera Edición Año 2007 Quito – Ecuador pág. 79

Encuesta

Es un instrumento de recolección de datos de difundida aplicación en procesos de investigación científica cuya finalidad es registrar opiniones que sirvan a su vez para medir variables.

Una encuesta puede emplearse preguntas de respuestas cerradas, que son aquellas en las que es factible previamente determinar las posibles respuestas con exactitud (alternativas, de selección simple o múltiples), y preguntas abiertas cuando el (a) encuestado (a) elabora la respuesta que a su criterio es adecuada, lo cual permite obtener información más amplia, profunda y cuyo procedimiento es más complejo.³⁴

Dentro de nuestra investigación utilizaremos la encuesta con preguntas cerradas que nos llevará a obtener información primaria necesaria para determinar la situación actual de los principales problemas que ha tenido el Área en estudio.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

La población o universo está formada por todos los elementos o sujetos que se quiere estudiar y que podrían ser observados individualmente en el estudio.

Para efecto de la investigación, hemos dividido la población en estratos. Los niveles de: Jueces, Inspectores y Abogados en libre ejercicio.

³⁴ Rafael Fraga – Caridad Herrera – Sahily Fraga. Investigación Socioeducativa.
ISBN – 978-9978-45-729-0 Primera Edición Año 2007 Quito – Ecuador pág. 78

CUADRO Nº 2

Nº	COMPOSICIÓN	CANTIDAD
1	JUEZAS Y JUECES	5
2	INSPECTORES	5
3	ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	30
	TOTAL	40

Elaborado por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

Se aplicó las respectivas encuestas, a tres niveles de estratos social de los cuales parte son de la Función Judicial a Jueza y/o Jueces únicamente a nivel local, es decir en la Provincia del Guayas. Así tenemos a los Inspectores o Inspectoras del Ministerio de Relaciones Laborales de la Provincia del Guayas. Por otra parte fueron encuestados Abogados de libre ejercicio de la Provincia del Guayas.

Para los fines de la presente investigación se encuentra establecido en el cuadro que precede, se tomó un estrato de cada uno fueron encuestados o entrevistados a 5 Jueces o Juezas de la Función Judicial beneficiario de la Administración de Justicia de la Corte Provincial del Guayas, se realizó la encuesta o entrevista a 5 Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales y a 30 profesionales del libre ejercicio de la Provincia del Guayas.

ENCUESTA APLICADA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

PRESENTACION DE LA ENCUESTA REALIZADA

Nuestros nombres son: **Mariella Pilca Baque y Ana María San Lucas Alvia**, egresados de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, nos encontramos realizando nuestro proyecto de Investigación denominado **“CAUSAS Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”**, a fin de alcanzar el título de Abogados de los Juzgados y Tribunales del Ecuador.

Necesitamos de su colaboración, a fin de que sean contestadas las preguntas detalladas en el cuestionario que le entregaremos. Su opinión es muy importante para llevar a cabo nuestra investigación, por cuanto tiene por objetivo conocer su noción.

PROCESAMIENTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

3.5. INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Con la recolección de datos o informaciones generadas, procedimos a ubicar en cuadros estadísticos y gráficos lo consultado, a fin de que sea favorablemente visible los resultados obtenidos.

3.5.1. FORMULARIO DE LA ENCUESTA APLICADAS A JUEZAS Y JUECES DE LA FUNCION JUDICIAL DE GUAYAQUIL.

PREGUNTA N° 1

a) ¿Conoce usted la nueva ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

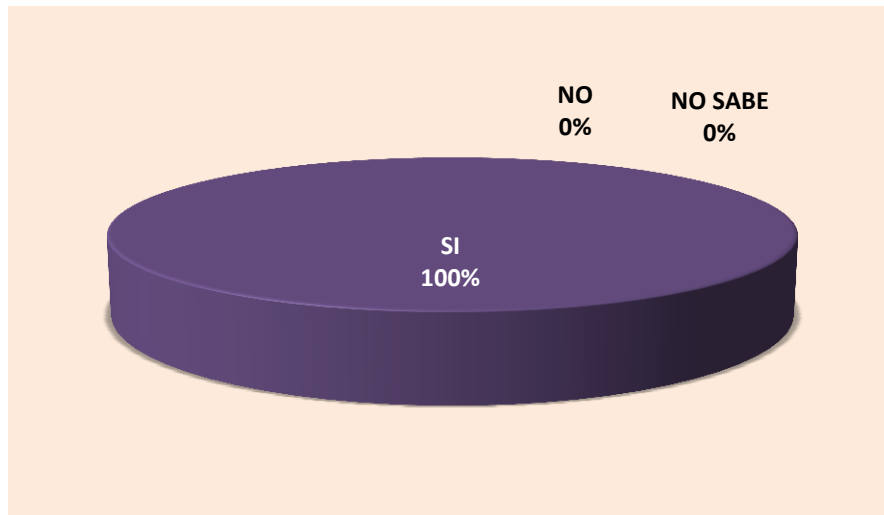
CUADRO N°1

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 1



Análisis del resultado

Al analizar este resultado vemos que los encuestados “Juezas y Jueces” afirman conocer la nueva Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores con un 100% de conocimiento claro respecto a esta Ley que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales.

PREGUNTA Nº 2

b) ¿Conoce usted las medidas precautelares que trata el Artículo # 1 de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

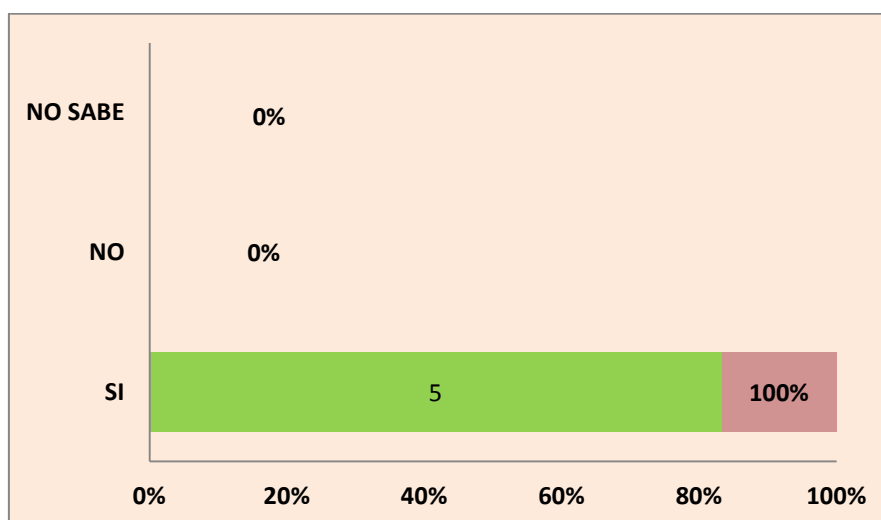
CUADRO Nº2

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 2



Análisis del resultado

Podemos observar que el 100% de las Juezas y Jueces encuestados que corresponden a cinco funcionarios contestaron SI conocer las medidas precautelares que trata el Artículo # 1 LODDT

PREGUNTA N° 3

- c) ¿Cree usted que las medidas precautelares en una acción coactiva deban alcanzar a las personas y los bienes del obligado principal, así como también de los obligados solidarios y subsidiarios?

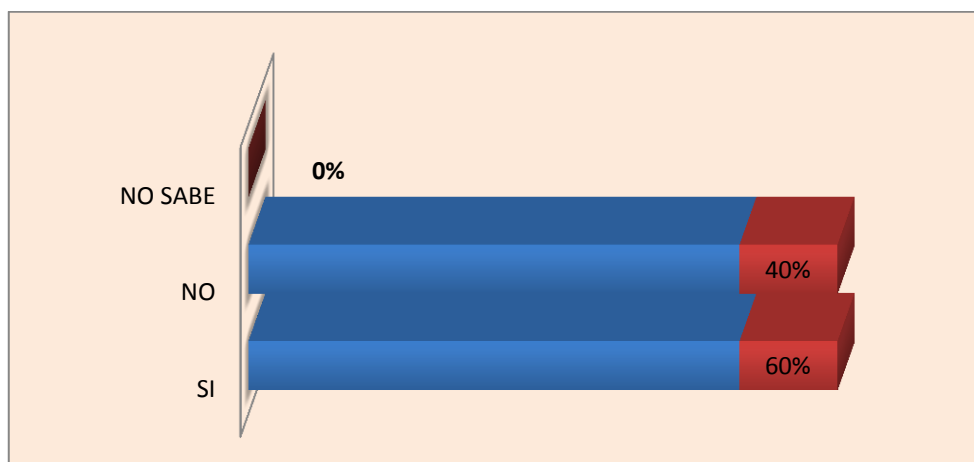
CUADRO N° 3.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	3	60%
b) NO	2	40%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 3



Análisis del resultado

El 60% de los funcionarios de la institución dice comprender que es las Medidas Precautelares en una acción coactiva, los que no comprenden que quieren los funcionarios como es el 40% por lo que con esta debemos desarrollar para darle solución a este problemática.

PREGUNTA Nº 4

d) ¿Está usted de acuerdo que las empleadas domésticas tengan los mismos derechos y beneficios que el trabajador en general?

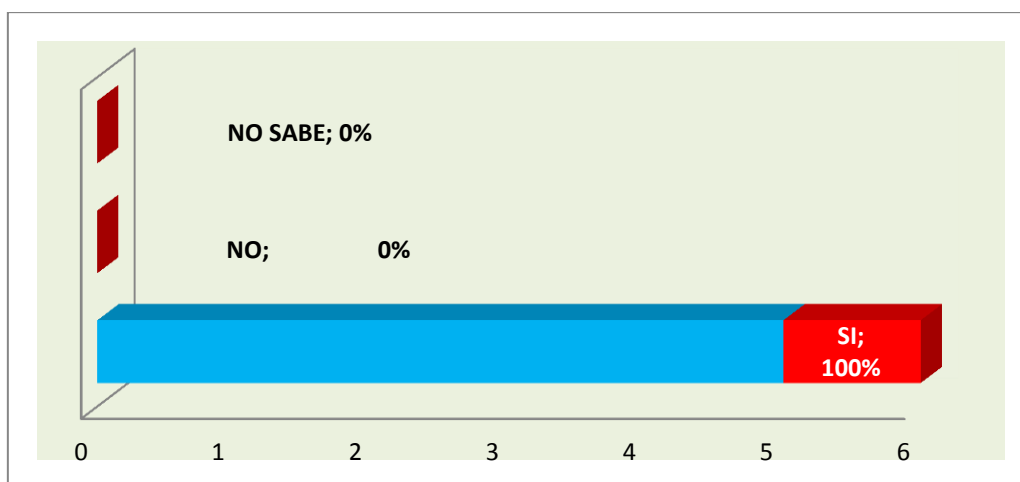
CUADRO Nº4.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 4



Análisis del resultado

Podemos observar en esta grafica que el 100% de las Juezas y Jueces encuestados están de acuerdo que las empleadas domestica tengan los mismos Derecho que cualquier trabajador.

PREGUNTA Nº 5

e) ¿Conoce usted del nuevo beneficio que se le otorga a la madre lactante?

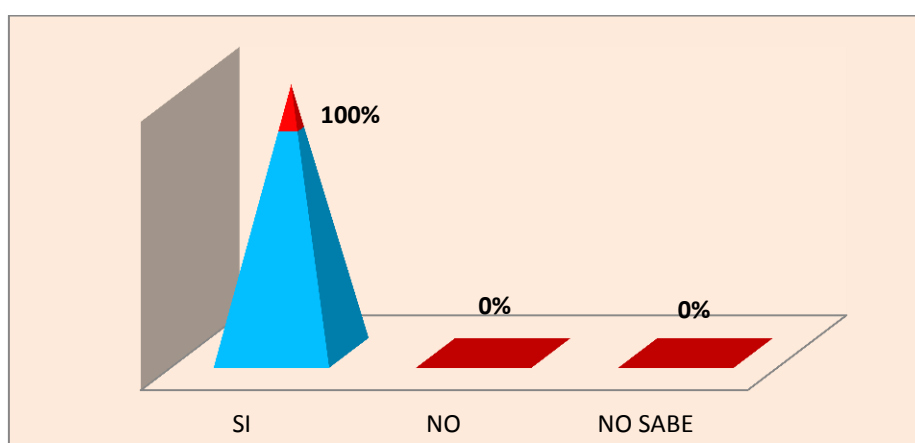
CUADRO Nº 5.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 5



Análisis del resultado

Se observa que el 100% de los encuestados están de acuerdo con este nuevo beneficio para la madre lactante. Es importante que las madres trabajadoras conozcan sus derechos, porque ello es un tema primordial para poder defender la lactancia y evitar muchísimos fracasos en la misma. Es evidente que la reincorporación prematura a la vida laboral activa es uno de los grandes problemas, en la práctica, para el mantenimiento de la lactancia siguiendo las recomendaciones de la OMS y la UNICEF.

PREGUNTA N° 6

- f) ¿Está de acuerdo con el permiso de maternidad que se establece en período de gestación y que se aplica en días previos al alumbramiento?

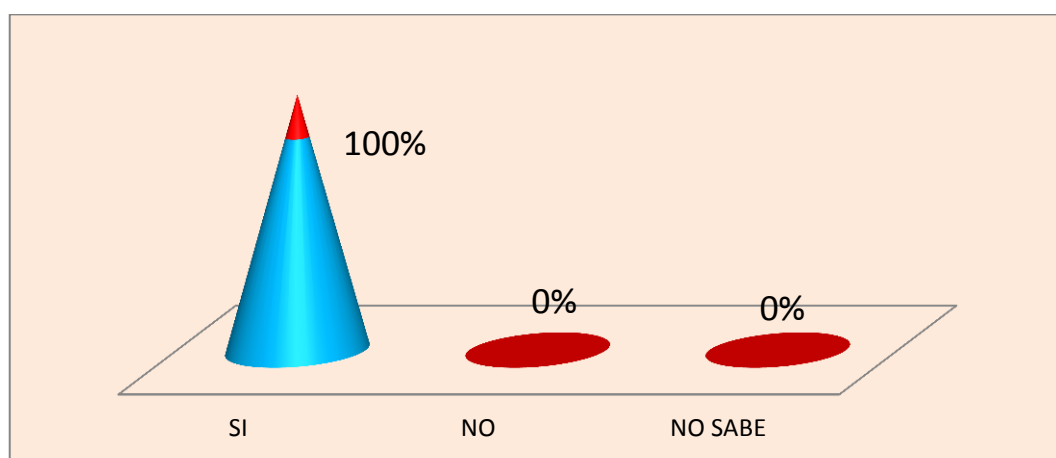
CUADRO N° 6.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 6



Análisis del resultado

El 100% de los Jueces encuestados están de acuerdo con las dos semanas de descanso pre-maternal que las trabajadoras del sector público y privado disfrutaban como un lapso para preparar la llegada de su hijo o hija.

La reforma legal en el Código de Trabajo, las mujeres deberán trabajar prácticamente hasta el día del parto y luego acogerse a doce semanas de descanso.

PREGUNTA N° 7

g) ¿Ha sido parte de causas o juicios con la aplicación de la nueva ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

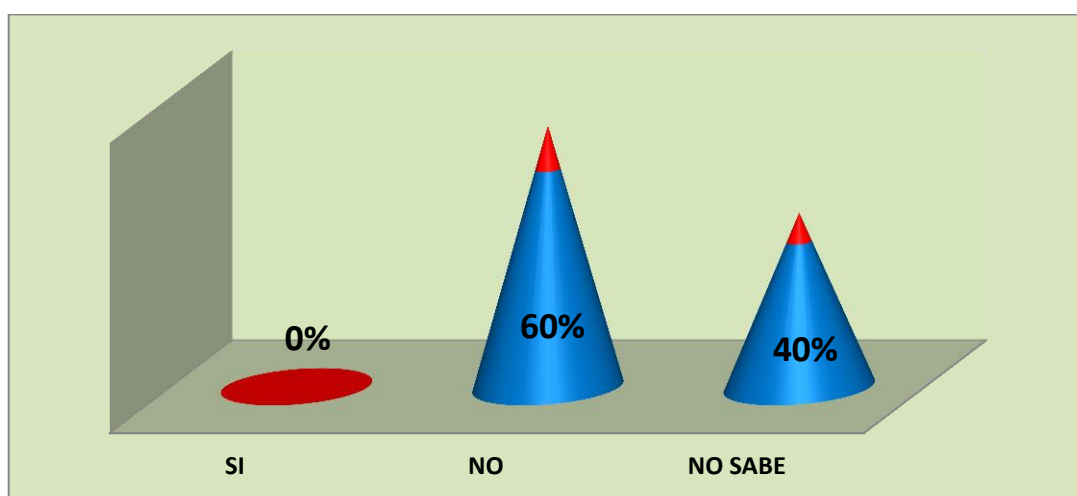
CUADRO N° 7.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	3	60%
b) NO	2	40%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 7



Análisis del resultado

El 60% Jueces no han sido parte procesal en ninguna causa con la aplicación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales; 40% No saben si han formado parte de alguna causas.

PREGUNTA Nº 8

- h) ¿Considera conveniente que las instituciones del estado que cuenten con jurisdicción coactiva puedan ejercer el cobro de sus acreencias contra todos los obligados por ley (ART. # 1 LODDL)?

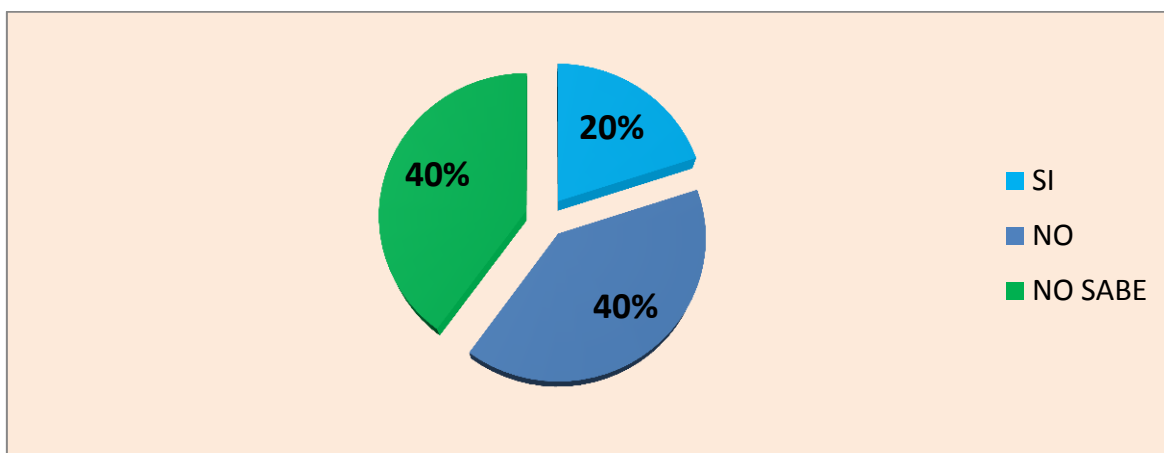
CUADRO Nº 8

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	1	20%
b) NO	2	40%
c) NO SABE	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 8



Análisis del resultado

El 20% de los Jueces consultados indican comprender que si sería factible una Jurisdicción Coactiva en las Instituciones del Estado el 40% NO comprenden que la Jurisdicción Coactiva sea factible ya que las únicas instituciones que por ley tienen esta facultad son: Banco de Fomento, BIESS, CFN, IECE CONELEC, SRI, Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, entre otras; y el 40% restante no sabe si sería conveniente que este caso se dé en todas las Instituciones del Estado.

PREGUNTA N° 9

- i) ¿Considera necesaria la modificación del artículo 178 del código tributario (actual art. # 2 de la LODDL) en la que limita a la tercería excluyente?

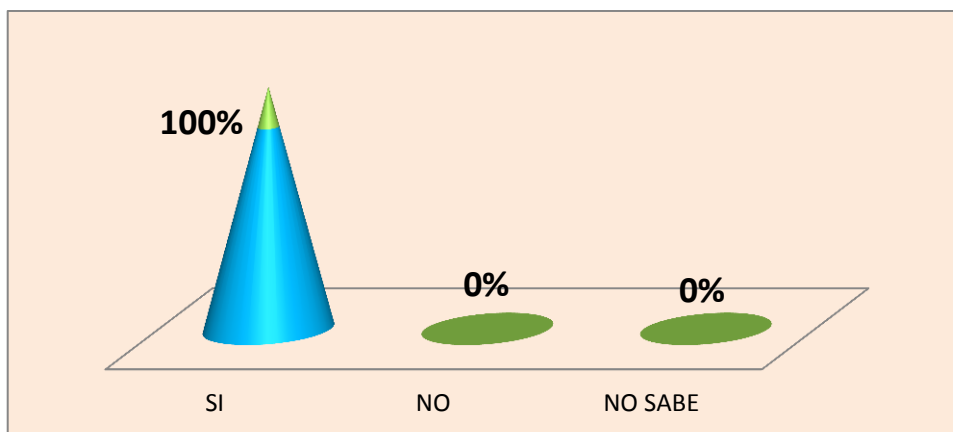
CUADRO N° 9.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 9



Análisis del resultado

El 100% de los Jueces encuestado está de acuerdo con esta reforma dada al Código Tributario.

PREGUNTA Nº 10

- j) ¿Cree usted que la promulgación de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales es beneficiosa para el IEES con respecto a conseguir que los empleadores cumplan con su obligación de afiliación?

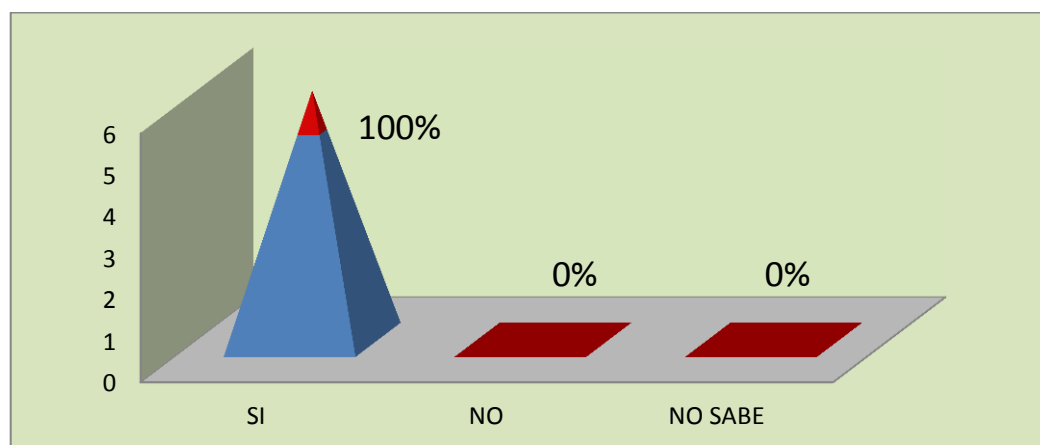
CUADRO Nº 10.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 10



Análisis del resultado

El 100% de los Jueces encuestados afirman tener conocimiento del contenido de esta norma prevista en la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.

3.5.2. FORMULARIO DE LA ENCUESTA APLICADA A INSPECTORES DE TRABAJO

PREGUNTA Nº 1

- a) ¿Conoce usted la nueva Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales?

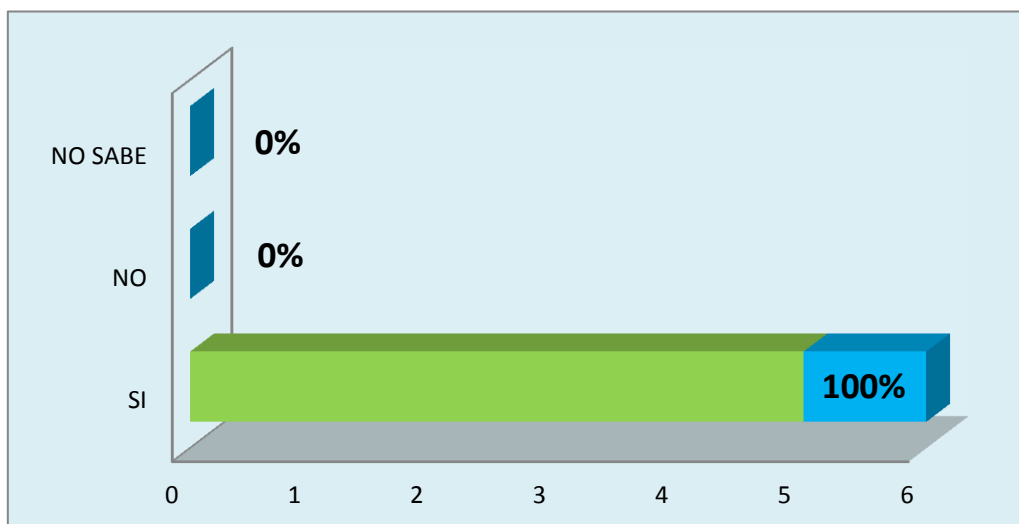
CUADRO Nº1

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 1



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestados afirman conocer la nueva Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores con un conocimiento claro, garantiza el cumplimiento de los derechos laborales.

PREGUNTA Nº 2

- b) ¿Conoce usted las medidas precautelares que trata el artículo # 1 de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales?

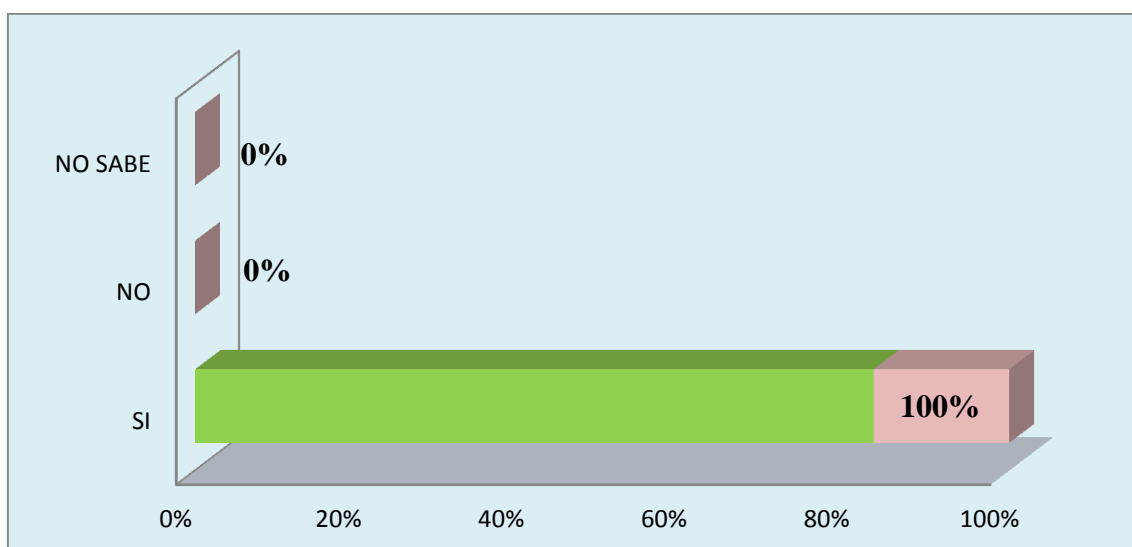
CUADRO Nº 2

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 2



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestados contestaron SI conocer las Medidas Precautelares que trata el artículo # 1 la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.

PREGUNTA N° 3

- c) ¿Cree usted que las medidas precautelares en una acción coactiva deban alcanzar a las personas y los bienes del obligado principal, así como también de los obligados solidarios y subsidiarios?

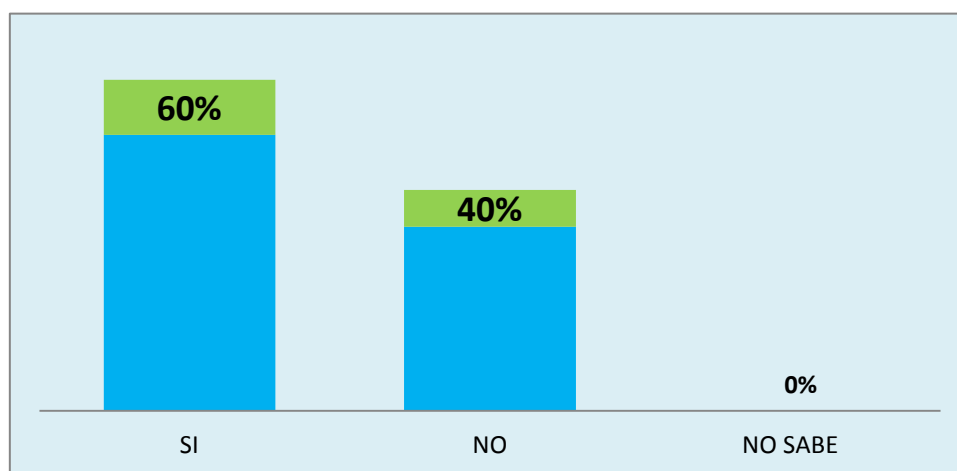
CUADRO N° 3.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	3	60%
b) NO	2	40%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 3



Análisis del resultado

El 60% de los Inspectores indican comprender que es las Medidas Precautelares en una acción coactiva, el 40% de los funcionarios no comprenden de la acción coactiva que las únicas instituciones que por ley tienen esta facultad son: Banco de Fomento, BIESS, CFN, IECE CONELEC, SRI, Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, entre otras, las cuales no se circunscriben al ámbito laboral.

PREGUNTA N° 4

d) ¿Está usted de acuerdo que las empleadas domésticas tengan los mismos derechos y beneficios que el trabajador en general?

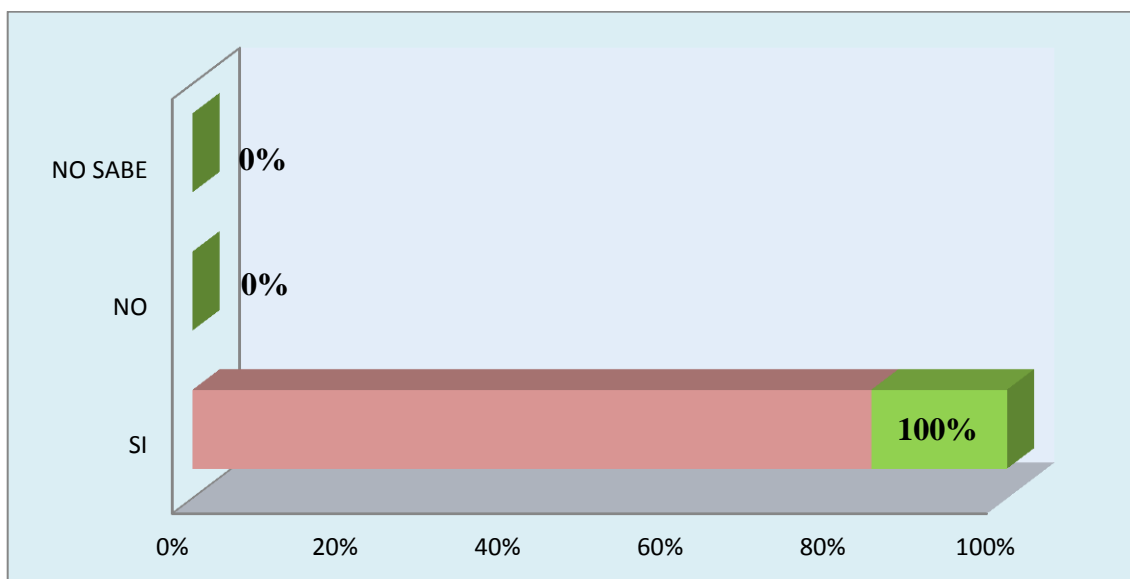
CUADRO N°4.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 4



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestados están de acuerdo que los trabajadores del Servicio Domestico tengan los mismos Derecho que cualquier trabajador en general.

PREGUNTA Nº 5

e) ¿Conoce usted del nuevo beneficio que se le otorga a la madre lactante?

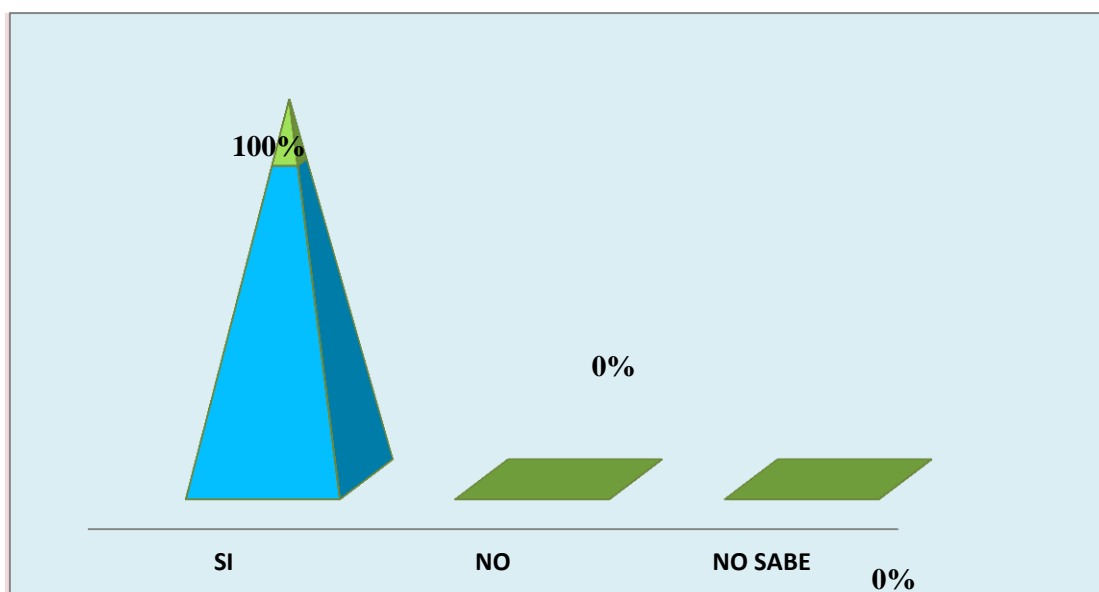
CUADRO Nº 5.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 5



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestados manifiestan conocer este beneficio para la madre lactante ya que la presencia de la madre en los primeros meses de vida es muy importante para el infante ya que se encuentra en un proceso de adaptación.

PREGUNTA N° 6

- f) ¿Está de acuerdo con el permiso de maternidad que establece la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales para las mujeres en período de gestación y que se aplica en días previos al alumbramiento?

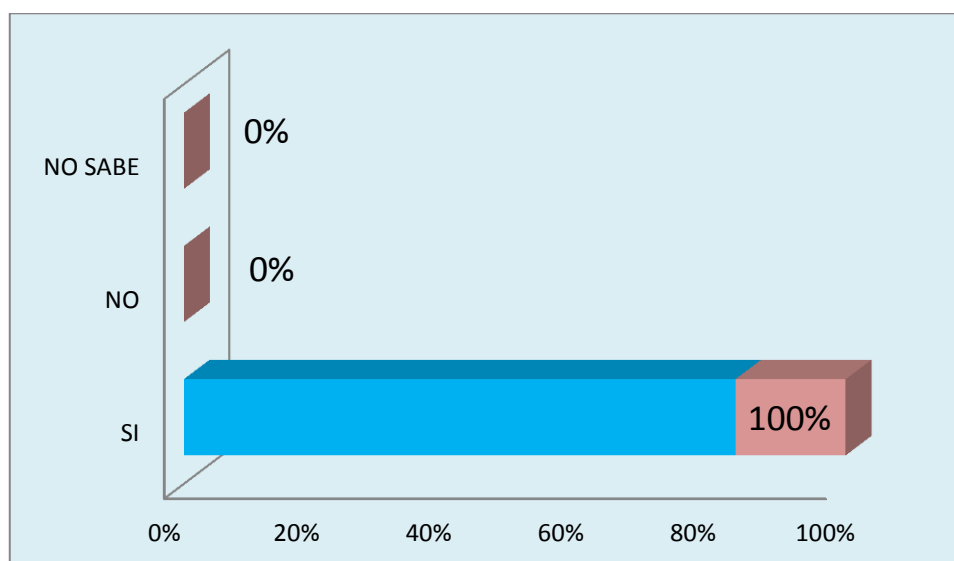
CUADRO N° 6.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 6



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores consultados están de acuerdo con este beneficio si la Madre requiere dejar su trabajo semanas antes del parto a causa de enfermedad, estas no deberían correr como parte de la maternidad, sino como enfermedad y el IESS deberá cubrirlo.

PREGUNTA N° 7

g) ¿Ha sido parte de causas o juicios con la aplicación de la nueva ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

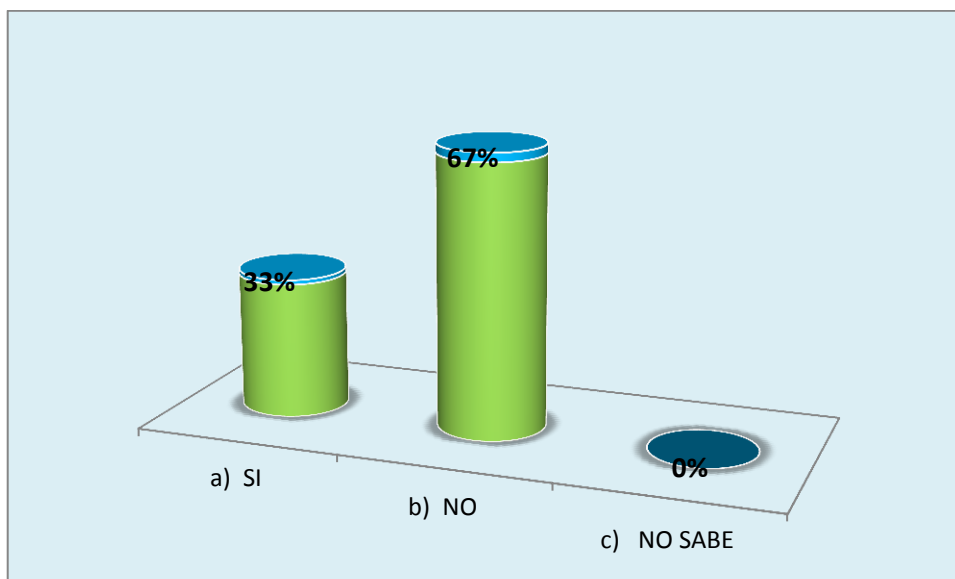
CUADRO N° 7.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	3	0%
b) NO	2	60%
c) NO SABE	1	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 7



Análisis del resultado

El 60% Inspectores consultado no han sido parte procesal en ninguna causa con la aplicación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales; 40% No sabe si ha formado parte de alguna causa en su despacho.

PREGUNTA N° 8

- h) ¿Considera conveniente que las instituciones del estado que cuenten con jurisdicción coactiva puedan ejercer el cobro de sus acreencias contra todos los obligados por ley (art. # 1 LODDL)?

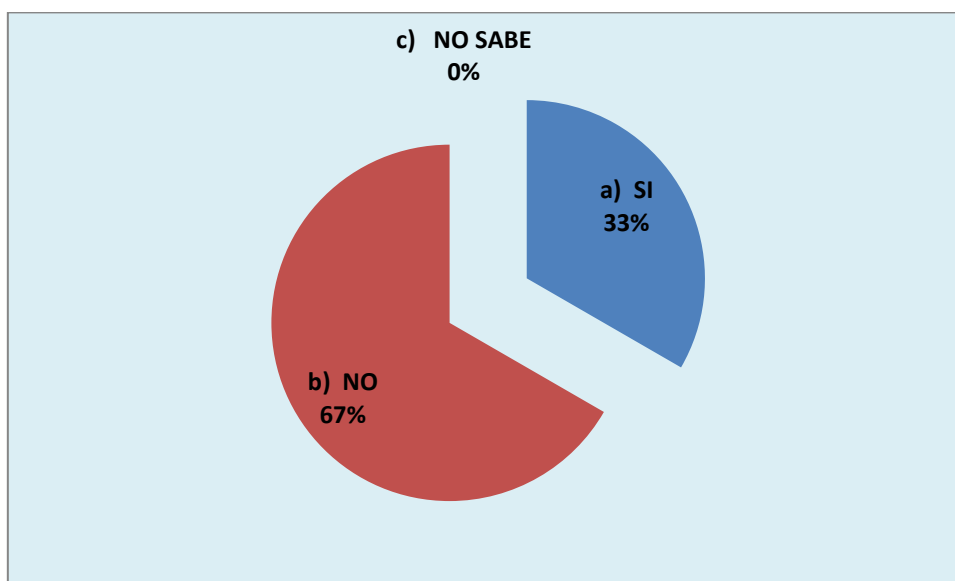
CUADRO N° 8

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	1	20%
b) NO	2	40%
c) NO SABE	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 8



Análisis del resultado

El 20% de los entrevistados indican comprender que si sería factible una Jurisdicción Coactiva en las Instituciones del Estado el 40% NO comprenden que la Jurisdicción Coactiva sea factible ya que las únicas instituciones que por ley tienen esta facultad son: Banco de Fomento, BIESS, CFN, IECE CONELEC, SRI, Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, entre otras; y el 40% restante no sabe si sería conveniente que este caso se dé en todas las Instituciones del Estado.

PREGUNTA N° 9

- i) ¿Considera necesaria la modificación del artículo 178 del código tributario (actual art. # 2 de la LODDL) en la que limita a la tercera excluyente?

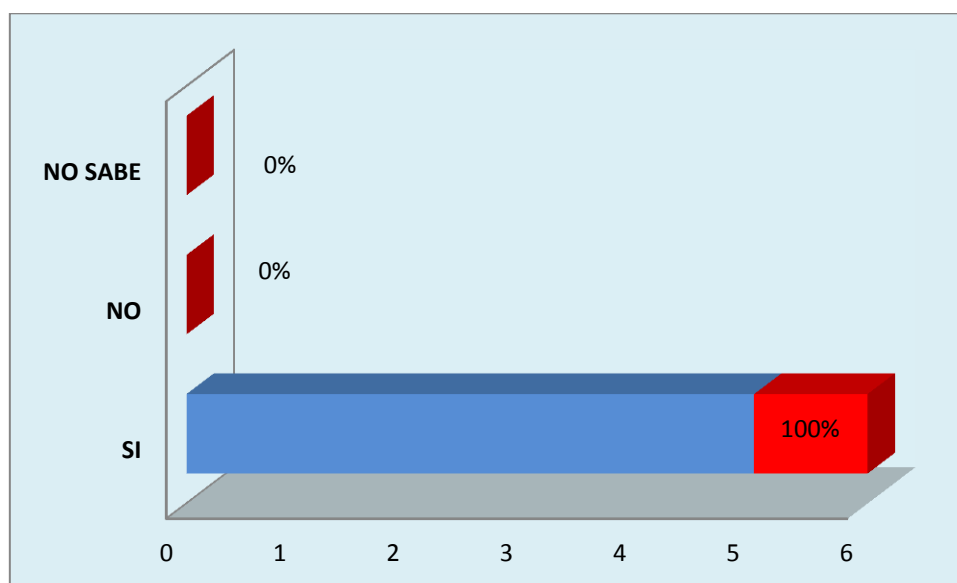
CUADRO N° 9.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 9



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestado está de acuerdo con esta reforma dada al Código Tributario.

PREGUNTA Nº 10

- j) ¿Cree usted que la promulgación de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales es beneficiosa para el IEES con respecto a conseguir que los empleadores cumplan con su obligación de afiliación?

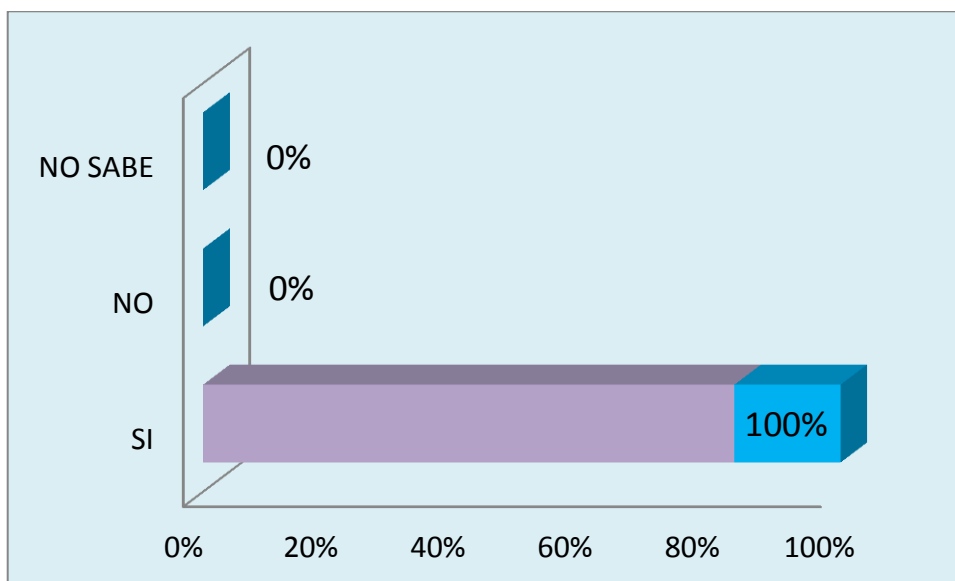
CUADRO Nº 10.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	5	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 10



Análisis del resultado

El 100% de los Inspectores encuestados afirman tener conocimiento del contenido de esta norma prevista en la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.

3.5.3. FORMULARIO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ABOGADOS DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS.

PREGUNTA Nº 1

- a) ¿Conoce usted la nueva Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales?

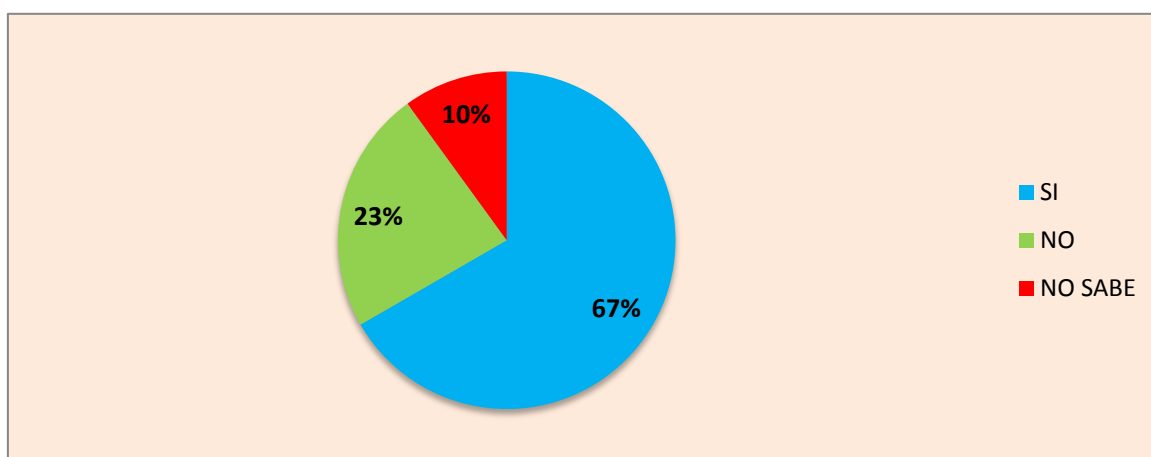
CUADRO Nº1

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	20	67%
b) NO	7	23%
c) NO SABE	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 1



Análisis del resultado

El 67% de los encuestados afirman conocer la nueva Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores, garantiza el cumplimiento de los derechos laborales; el 23% NO tiene claro el conocimiento respecto con esta Ley y el 10% desconoce la existencia de esta Ley Orgánica.

PREGUNTA Nº 2

b) ¿Conoce usted las medidas precautelares que trata el artículo # 1 de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

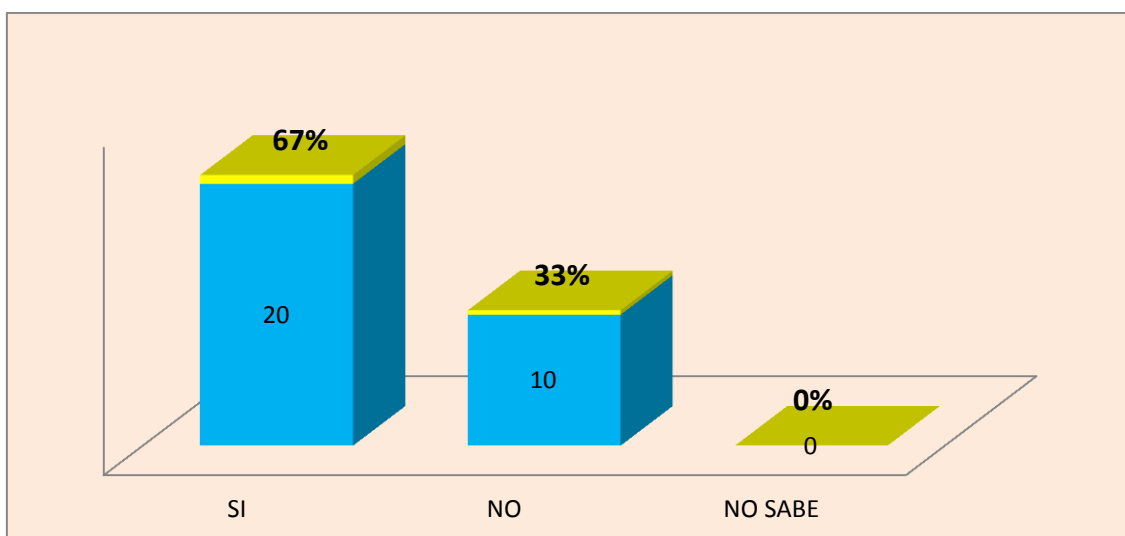
CUADRO Nº 2

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	20	67%
b) NO	10	33%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 2



Análisis del resultado

El 67% de los encuestados contestaron conocer las medidas precautelares que trata el artículo # 1 LA LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES; 33% No tenía una idea clara respecto a este Punto

PREGUNTA N° 3

- c) ¿Cree usted que las medidas precautelares en una acción coactiva deban alcanzar a las personas y los bienes del obligado principal, así como también de los obligados solidarios y subsidiarios?

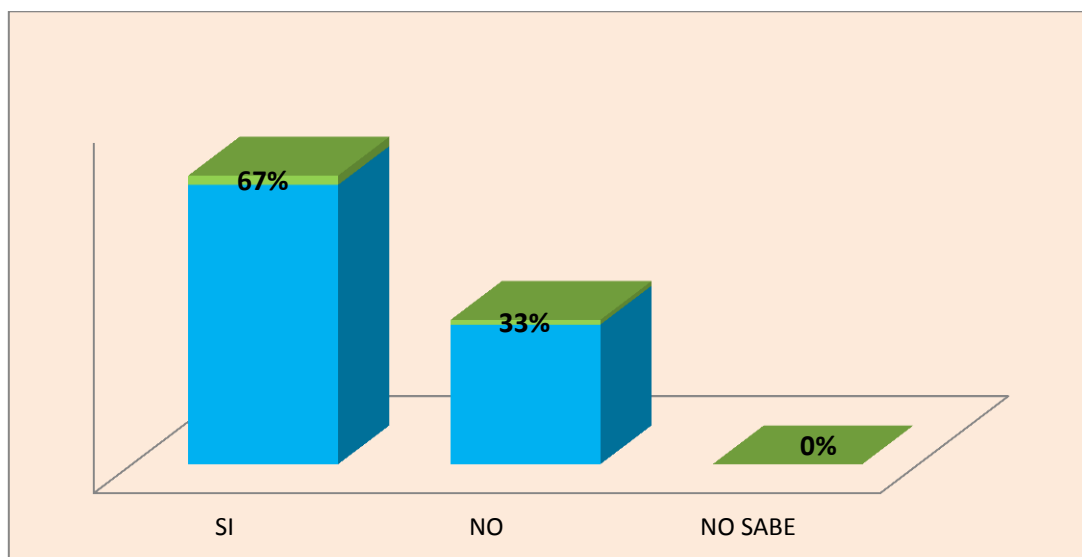
CUADRO N° 3.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	20	67%
b) NO	10	33%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 3



Análisis del resultado

El 67% indican comprender que es las Medidas Precautelares en una acción coactiva, el 33% NO comprenden que la acción coactiva en el ámbito laboral.

PREGUNTA N° 4

d) ¿Está usted de acuerdo que las empleadas domésticas tengan los mismos derechos y beneficios que el trabajador en general?

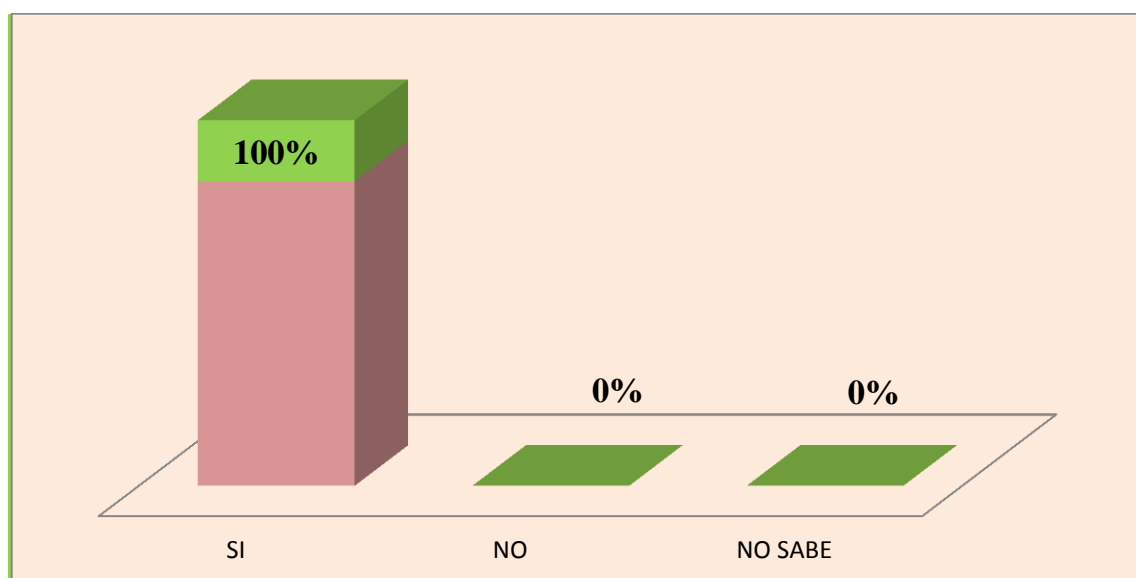
CUADRO N°4.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	30	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 4



Análisis del resultado

El 100% de los encuestados están de acuerdo que las empleadas domésticas tengan los mismos derechos que cualquier trabajador en general ya que esta Ley llegó a garantizar sus derechos para que ya no sean violentados por los empleadores.

PREGUNTA Nº 5

e) ¿Conoce usted del nuevo beneficio que se le otorga a la madre lactante?

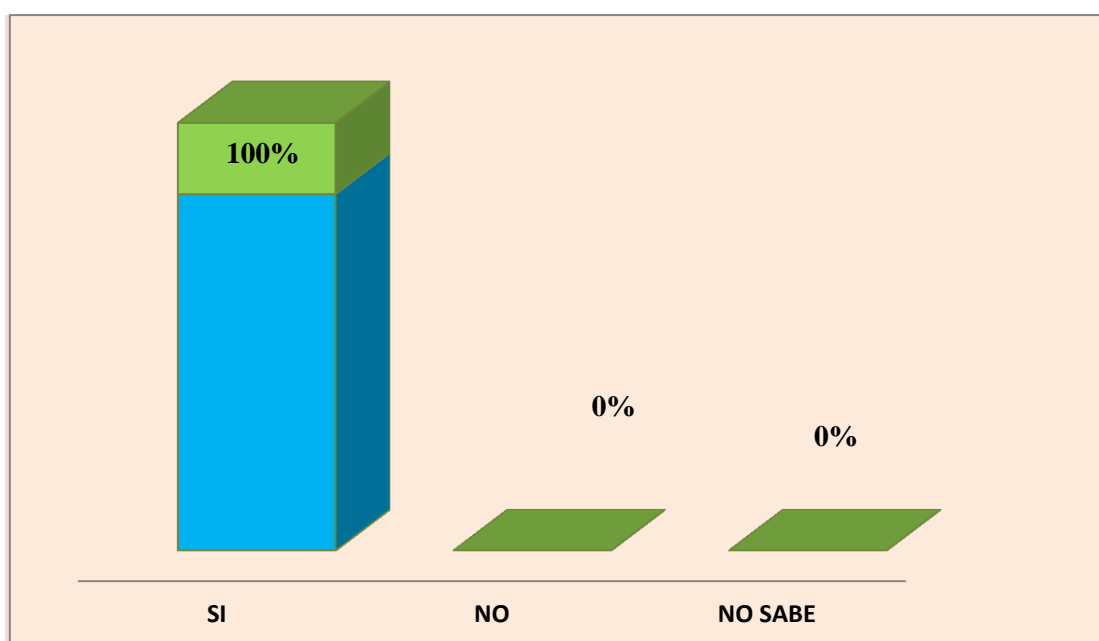
CUADRO Nº 5.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	30	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 5



Análisis del resultado

El 100% de los encuestados están de acuerdo con este nuevo beneficio para la madre lactante ya que el niño necesita a su madre en los primeros meses de existencia ya que la Leche Materna es beneficiosa para la salud del niño o niña.

PREGUNTA N° 6

- f) ¿Está de acuerdo con el permiso de maternidad que establece la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales para las mujeres en período de gestación y que se aplica en días previos al alumbramiento?

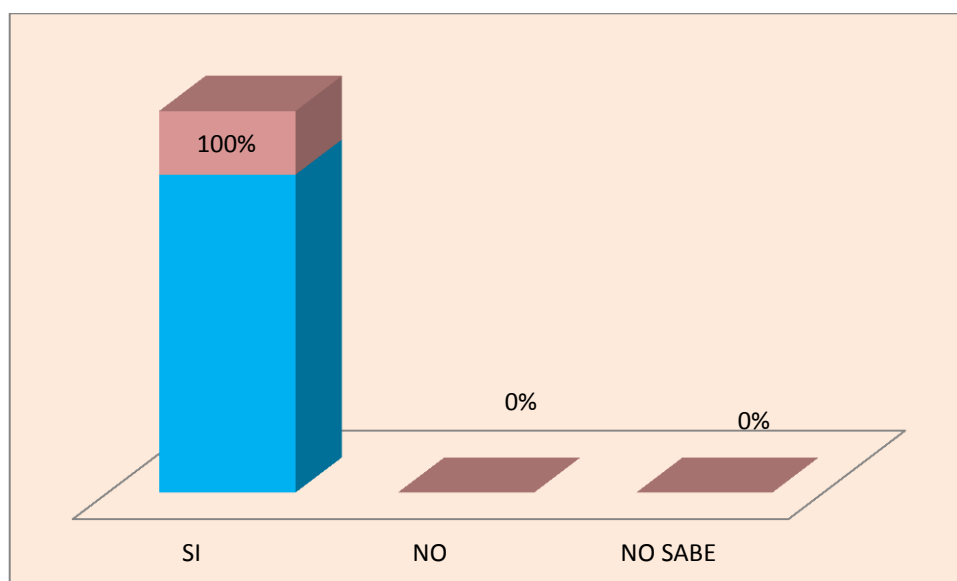
CUADRO N° 6.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	30	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 6



Análisis del resultado

El 100% de los encuestados están de acuerdo con este beneficio a la Madre Lactante ya que el niño debe tener una buena alimentación en sus primeros años de vida.

PREGUNTA N° 7

g) ¿Ha sido parte de causas o juicios con la aplicación de la nueva ley orgánica para la defensa de los derechos laborales?

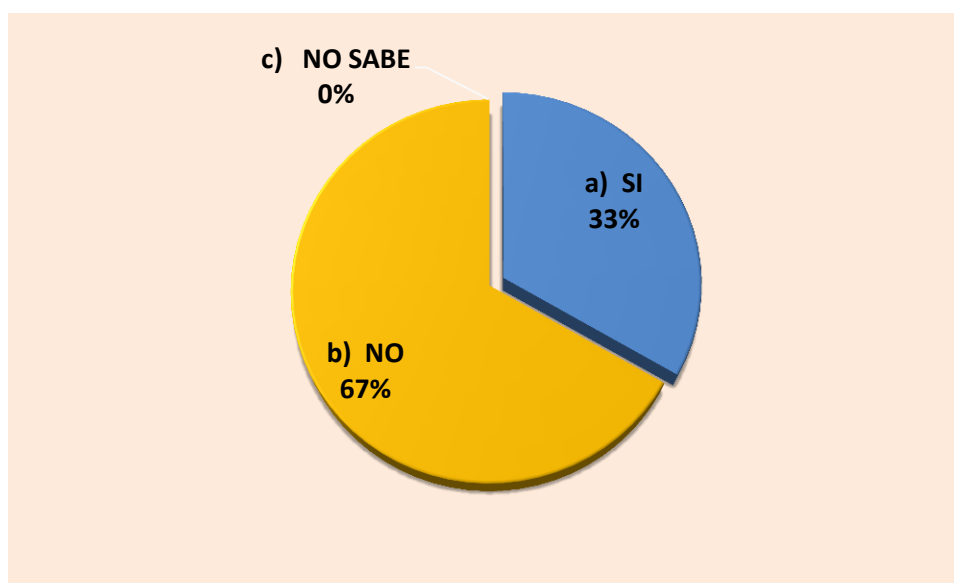
CUADRO N° 7.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	10	33%
b) NO	20	67%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 7



Análisis del resultado

El 33% considera que han sido parte procesal con la Ley Orgánica de las Defensa de los Derechos Laborales; el 67% manifestó que NO ha sido parte.

PREGUNTA Nº 8

- h) ¿Considera conveniente que las instituciones del estado que cuenten con jurisdicción coactiva puedan ejercer el cobro de sus acreencias contra todos los obligados por ley (ART. # 1 LODDL)?

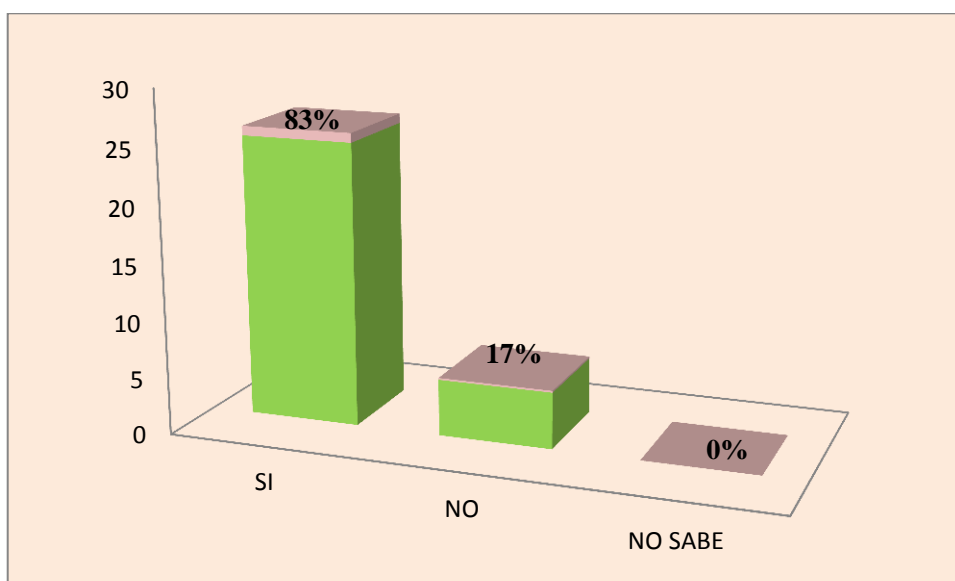
CUADRO Nº 8

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	25	83%
b) NO	5	17%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO Nº 8



Análisis del resultado

El 83% considera conveniente que implica una extralimitación del poder del Estado. Y el 17% NO, Esto desconoce todo un sistema de registros que brindan la legalidad y la legitimidad de quienes fungen como propietarios de los bienes. Esta disposición genera inseguridad jurídica.

PREGUNTA N° 9

- i) ¿Considera necesaria la modificación del artículo 178 del código tributario (actual art. # 2 de la LODDL) en la que limita a la tercera excluyente?

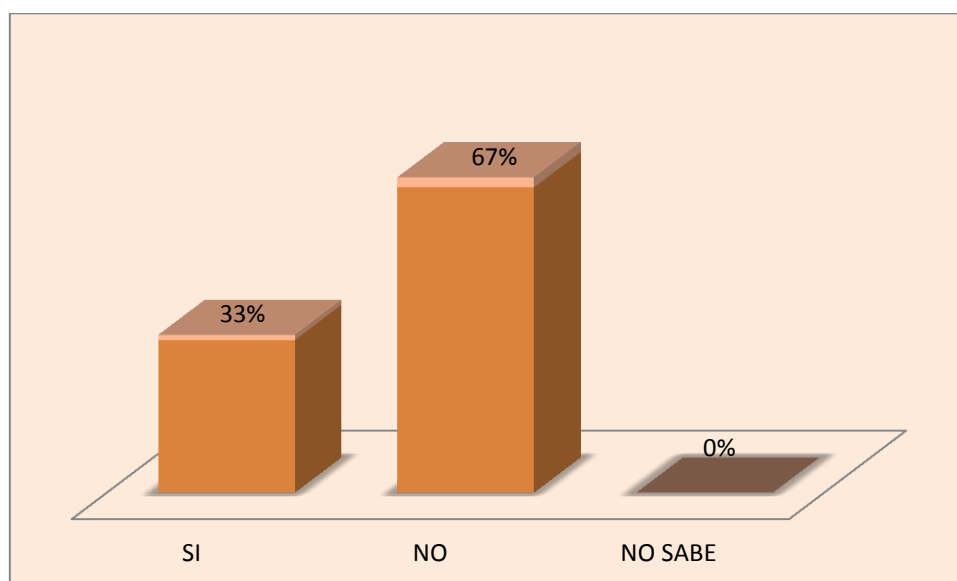
CUADRO N° 9.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	10	33%
b) NO	20	67%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 9



Análisis del resultado

EL 33% está de acuerdo con esta reforma al Código Tributario; y el 67% NO, Afecta la naturaleza de la tercera excluyente. Se atenta contra los derechos constitucionales como el derecho a la propiedad, y a principios universales de Derecho, como la legítima defensa.

PREGUNTA N° 10

- j) ¿Cree usted que la promulgación de la ley orgánica para la defensa de los derechos laborales es beneficiosa para el IEES con respecto a conseguir que los empleadores cumplan con su obligación de afiliación?

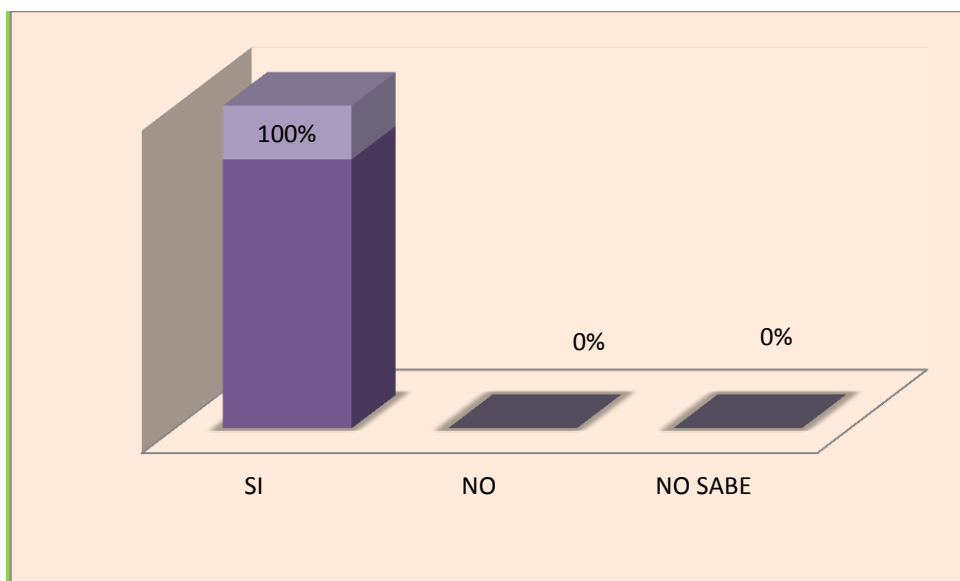
CUADRO N° 10.

ALTERNATIVAS	ENCUESTA	PORCENTAJE
a) SI	30	100%
b) NO	0	0%
c) NO SABE	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta funcionarios CPJG

Elaboración por: Mariella Esperanza Pilca Baque & Ana María San Lucas Alvia

GRAFICO N° 10



Análisis del resultado

El 100% está de acuerdo con esta promulgación el empleador no ha pagado las aportaciones obligatorias de seguridad social es responsable de los perjuicios causados al afiliado. El IEES emite glosas y en caso de no ser canceladas se emiten títulos de crédito, cuya recaudación se realiza por la vía coactiva.

CAPÍTULO I V

MARCO ADMINISTRATIVO

Consta en el presenta capítulo los recursos humanos, bibliográficos, materiales, técnicos y financieros que se han destinado al trabajo de investigación. Así como también exponemos el cronograma de actividades a seguirse para la presentación del informe final de tesis:

4. RECURSOS HUMANOS

Para el presente proyecto de investigación se han asignado recursos intelectuales tales como horas de lectura, estudio e investigación.

- Investigadoras: Mariella Pilca Baque y Ana María San Lucas Alvia
- Tutor: Ab. David Mieles Velásquez

4.1. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Libros en materia laboral y constitucional nacionales y extranjeros, la Constitución de la República vigente, Código de Trabajo, Código Orgánico de la Función Judicial, Código Civil, Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborables entre otras.

4.2. RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS

- Computadoras
- Impresora
- Internet
- Flash Memory
- Útiles De Oficina
- Papelería
- Grabadora

4.3. RECURSOS FINANCIEROS

Recursos económicos en la movilización a bibliotecas de Universidades, y Corte Provincial de Justicia e Inspectoría del Ministerio de Relaciones Laborales, así como también en la obtención de copias de libros que han sido fuente bibliográfica del presente trabajo de investigación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Con el análisis realizado en cada uno de los capítulos anteriores sobre el tema propuesto y desarrollado en esta investigación nos permitimos poner a vuestra consideración las siguientes conclusiones:

1. Los resultados obtenidos en las encuestas mediante la representación gráfica pudimos notar que los funcionarios encuestados “Juezas y Jueces” afirman conocer la Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores hay expedientes que mencionan artículos relacionados a dicha ley.
2. Como se puede observar, con anterioridad la creación de esta disposición de normativa legal en el Código Civil sobre el Abuso del Derecho.
3. Otro elemento, que se presentó en este trabajo de investigación, es en cuanto al trámite y sanciones que debe darse a empleadores afinidad al incumplimiento de sus deberes y obligaciones respecto a la seguridad social.

5.2. RECOMENDACIONES

Una vez que terminamos nuestro trabajo de investigación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales ponemos a vuestra consideración las siguientes recomendaciones:

1. Es muy importante que las entidades como el Ministerio de Relaciones Laborales establezca charlas para difundir a los trabajadores en general sobre estos nuevos derechos y beneficios otorgados con la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.
2. Al Colegio de Abogados del Guayas se sugiere desarrollar seminarios en el que se pueda dar mayor información respecto a la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.
3. Las Medidas Precautelares pese a que son conocidas, es indispensable que se profundice en su forma de aplicación en referencia con esta ley.
4. Por ser un tema nuevo existe escasa doctrina y jurisprudencia, por lo que recomendamos este estudio investigativo para debate o lectura.

GLOSARIO

Jurisdicción Coactiva:

Se entiende por Jurisdicción Coactiva o Procedimiento Coactivo, a la potestad de diferentes organismos del Estado para cobrar acreencias directamente, sin necesidad de recurrir al Poder Judicial (Zuraty, 2009) .

Medidas Precautelares:

Para Manuel Osorio: “Las dictadas mediante providencias judiciales, con el fin de asegurar que cierto derecho podrá ser hecho efectivo en el caso de un litigio en el que se reconozca la existencia y legitimidad de tal derecho. Las medidas cautelares no implican una sentencia respecto de la existencia de un derecho, pero si la adopción de medidas judiciales tendientes a hacer efectivo el derecho que eventualmente sea reconocido” (Osorio, 2005)

Embargo:

En el **derecho**, se conoce como embargo a la **conservación, custodia e incautación**, por indicación de un juez, de aquello que pertenece a una **persona**.

Tercería Excluyente:

La tercería excluyente conforme lo dispone el Código de Procedimiento Civil en el **Art.498** dice que dicho incidente podrá proponerse desde que se decreta el embargo de los bienes hasta tres días después de la última publicación para el remate. No obstante, si existiere secuestro de bienes muebles, el tercero podrá ser oído, siempre que éste demuestre mediante documento público o privado reconocido o inscrito, de fecha anterior al secuestro, ser el legítimo propietario, sin que por ello se suspenda la respectiva acción coactiva.

Esta tercería está encaminada a obtener que se devuelva la cosa embargada, sin que interese al tercerista el fondo de la decisión sobre el asunto principal del pleito.

La tercería excluyente sólo será admitida si el tercero prueba su derecho con documento privado de fecha cierta, documento público u otro documento, que a juicio de la Administración, acredite fehacientemente la propiedad de los bienes antes de haberse trabado la medida cautelar.

Trabajadores Doméstico

El **trabajo doméstico** engloba el conjunto de las labores del hogar (limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras y el cuidado de los niños) que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar (en la mayor parte de los casos lo realiza una mujer, a quien se denomina *ama de casa*¹) o bien quienes esta persona contrata para esas actividades; a las personas en este segundo caso se las llama **servicio doméstico**.

Hebdomadarias

Del griego "hedómada", semana. Lo que se cumple cada siete días, especialmente referido al reposo o franco de los trabajadores que se cumple fuera de los domingos. A tal reposo se llama "descanso hebdomadario". (Orgaz)

Abuso del Derecho:

Se denomina **abuso del derecho** a la situación que se produce cuando el titular de un derecho subjetivo actúa de modo tal que su conducta concuerda con la norma legal que concede la facultad, pero su ejercicio resulta contrario a la buena fe, la moral, las buenas costumbres o los fines sociales y económicos del Derecho. Igualmente, es el accionar de quien en ejercicio de un derecho actúa con culpa o dolo, sin utilidad para sí y causando daños a terceros.

Bibliografía

1. ALFONSO, R., & GUZMÁN. (2006). *Didácticas del Derecho del Trabajo*. Caracas: MELVIN.
2. Caribe, S. M. (s.f.).
3. *Código del Trabajo*. (s.f.). OFFSET CEPSI.
4. Diario HOY. (21 de Septiembre de 2012). Nuevos derechos laborales regirán por mandato de ley. *Nuevos derechos laborales regirán por mandato de ley*.
5. Director General de la OIT. (s.f.). Somavia Juan.
6. DR. HUGO RENGEL, V. (30 de JUNIO de PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN 1978). QUITO, ECUADOR.
7. ECUADOR, A. N. (2012). *LEY ORGANICA DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES* .
8. Juan Somavia, D. G. (s.f.).
9. Ley crea afiliación extemporánea al IESS. (31 de Julio de 2012). *DIARIO EL UNIVERSO* .
10. LUIS, S. (28 de SEPTIEMBRE de 2012). (P. D. ECUADOR, Entrevistador)
11. MERCURIO, E. (1 de AGOSTO de 2012). Aprueban ley para Defensa de los Derechos Laborales. *Aprueban ley para Defensa de los Derechos Laborales*.
12. Orgaz, A. (s.f.). *Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales* . Assandri.
13. Osorio, M. (2005). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.

14. ROCIO BALAREZO. (s.f.). LAS LEYES PROTEGEN A LAS MADRES EN EL CAMPO LABORAL CONOCE TUS DERECHOS Y EXIGELOS . *FAMILIA*.
15. SARANGO, L. (28 de SEPTIEMBRE de 2012). (P. D. ECUADOR, Entrevistador)
16. Trujillo, J. C. (Marzo de 2008).
17. UNIVERSO, E. (2 de OCTUBRE de 2012). *SRI usó nueva ley para dictar medidas en contra de Noboa*.
18. Zuraty, M. S. (2009). *Juridiccion Coactiva*. Quito: Jurídica del Ecuador.

PAGINAS CONSULTADAS EN LA WEB

1. DECLARACION, DERECHOS HUMANOS. (10 de diciembre de 1948). ONU. Obtenido de ONU: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
2. DERECHO, LABORAL. (s.f.). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
3. JUDICIAL, R. (2012). *derecho ecuador.com*. *REVISTA JUDICIAL*.
4. ORGANIZACIÓN, I. D. (s.f.). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
5. *REVISTA LA VERDAD* Corporación de comunicación Global Press C.A. Guayaquil – Ecuador
<http://www.revistalaverdad.com/Paginas/Articulos.php?Codigo=584>
6. *www.monografias.com*. (s.f.). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml>