

# 13

Fecha de presentación: febrero, 2019

Fecha de aceptación: mayo, 2019

Fecha de publicación: julio, 2019

## ALGUNAS CONSIDERACIONES

SOBRE LA APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL. MACHALA, ECUADOR

### **SOME CONSIDERATIONS ON THE APPLICATION OF LABOR LAW. MACHALA, ECUADOR**

Carlos Alberto Rosales Quichimbo<sup>1</sup>

E-mail: [carosales\\_est@utmachala.edu.ec](mailto:carosales_est@utmachala.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5864-9847>

Sebastián Emilio García Muñoz<sup>1</sup>

E-mail: [segarcia\\_est@utmachala.edu.ec](mailto:segarcia_est@utmachala.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5706-2902>

Armando Rogelio Durán Ocampo<sup>1</sup>

E-mail: [aduran@utmachala.edu.ec](mailto:aduran@utmachala.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0111-0669>

<sup>1</sup>Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, sexta edición)

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(3), 106-117. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

#### RESUMEN

Con el objetivo de caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en el contexto de la ciudad de Machala, se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, durante el primer semestre del año 2018. La estrategia metodológica fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético y el estadístico. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta a 100 trabajadores y 40 profesionales del Derecho. Los resultados obtenidos revelan asimetría entre el discurso teórico y la aplicación del Derecho Laboral, evidenciada por la existencia de un marco legal normalizado por la Constitución de la República y el Código del Trabajo y por otra parte falencias en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

**Palabras clave:** Derecho Laboral, código del trabajo, indemnización, contratos, remuneración.

#### ABSTRACT

With the objective of characterizing the Labor Law application process, in the context of the city of Machala, a descriptive research with quantitative-qualitative approach was carried out during the first semester of 2018. The methodological strategy was systematized by means of methods of general research: historical-logical, documentary review, analytical-synthetic and statistical. For the collection of information, a survey was applied to 100 workers and 40 legal professionals. The results obtained reveal asymmetry between the theoretical discourse and the application of Labor Law, evidenced by the existence of a legal framework standardized by the Constitution of the Republic and the Labor Code and, on the other hand, shortcomings in labor relations between employers and workers.

**Keywords:** Labor Law, labor code, compensation, contracts, remuneration.

## INTRODUCCIÓN

La aplicación de las normas jurídicas laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo asalariado. Sus normas y regulaciones legales se han ido transformando con los cambios en la organización del trabajo, que han creado nuevas formas de prestar servicios personales y también han expandido algunas ya existentes.

Sin embargo, en no pocas ocasiones se observan infracciones que violentan los derechos de los trabajadores, tales como: contratos de trabajo irrisorios que irrespetan las garantías constitucionales de la fuerza laboral con remuneración salarial inferior al mínimo establecido por la ley y falta de afiliación al seguro (Quiloango, 2014), impuntualidad en el pago de las prestaciones, inestabilidad laboral, no cumplimiento de la indemnización por accidentes, enfermedades profesionales, tiempo de trabajo y demás prestaciones, despidos intempestivos, no se garantizan por parte de los empleadores condiciones adecuadas de seguridad e higiene del trabajo, irregularidades en las licencias por maternidad y paternidad, entre otras (Castillo, 2016).

De igual forma, se observa que, generalmente los trabajadores no concurren ante las autoridades competentes para denunciar las transgresiones que sufren sus derechos laborales, en ocasiones por desconocimiento de sus derechos, por temor a represalias o por la necesidad imperiosa de conservar el trabajo; lo que conspira contra la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir como empeño del Estado ecuatoriano, para lo cual debe procurarse un ambiente laboral sano, libertades, derechos y garantías, que permitan el desarrollo pleno del trabajador.

Este artículo tiene el propósito de caracterizar el proceso de aplicación de las normas jurídicas laborales desde la perspectiva de especialistas y trabajadores, brindan una panorámica de los criterios que existen al respecto; valoración, aunque subjetiva, sirve de punto de partida para la reflexión crítica y la investigación.

## METODOLOGÍA

Con el objetivo de caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en la ciudad de Machala, se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, durante el primer semestre del año 2018. La estrategia metodológica fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico lógico, revisión documental, analítico-sintético y estadístico.

A través del método histórico-lógico se logró un acercamiento a la evolución en el tiempo del Derecho Laboral. Mediante la revisión documental, el análisis y síntesis se construyó el marco teórico referencial que sustenta las indagaciones y la explicación a los hallazgos realizados. El método estadístico facilitó la planificación, recolección, procesamiento y análisis de la información obtenida a través de la técnica de encuesta, aplicada a especialistas en Derecho Laboral y a trabajadores de la ciudad de Machala. Los resultados obtenidos se sintetizaron mediante tablas y gráficos descriptivos.

Los especialistas en Derecho Laboral fueron escogidos intencionalmente por ser las personas ilustradas, que desde una visión profesional, pueden aportar el conocimiento sobre bases científicas. Los trabajadores fueron seleccionados de forma aleatoria, quedando constituida la muestra tal como se expone en la tabla 1:

Tabla 1. Muestra. Aplicación del Derecho Laboral.

Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018.

Unidades de estudio	Cantidad
Especialistas	
Funcionarios de los juzgados de Trabajo	8
Abogados en libre ejercicio	12
Docentes universitarios	20
Trabajadores	100
<b>Total</b>	<b>140</b>

La entrevista aplicada, es una variante de la validada por Quiloango (2014), en su estudio de grado, la que se contextualizó a las condiciones de la presente investigación, ésta contó con las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce las últimas modificaciones al Código del Trabajo? Si\_\_ No\_\_
2. ¿Cree usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país? Si\_\_ No\_\_
3. ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y el pleno empleo son vulnerados? Si\_\_ No\_\_
4. ¿Cree usted que un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral del trabajador? Si\_\_ No\_\_
5. ¿Considera usted que los empleadores garantizan las condiciones laborales adecuadas para procurar la seguridad e higiene del trabajo? Si\_\_ No\_\_
6. ¿Considera usted que la impuntualidad en el pago de salarios se considera una violación a la Estabilidad Laboral? Si\_\_ No\_\_

7. ¿Considera usted que los contratos laborales cumplen con lo reglamentado sobre la remuneración laboral mínima? Si\_\_ No\_\_
8. ¿Cree usted que los contratos laborales cumplen con lo reglamentado sobre la afiliación al seguro? Si\_\_ No\_\_
9. ¿Cree usted que las indemnizaciones pagadas por el tiempo de servicio son suficientes para cubrir las necesidades básicas mientras vuelve a emplearse? Si\_\_ No\_\_
10. ¿Cree usted que los empleadores cumplen con la indemnización de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales? Si\_\_ No\_\_

En la aplicación del cuestionario se garantizó el anonimato, para de esta forma lograr un clima de confianza y disminuir el sesgo por estrés ocasionado en los participantes. Las respuestas fueron agrupadas, procesadas y cotejadas según la ocupación del encuestado, a manera de triangulación de datos, lo que permitió una mayor fiabilidad de las conclusiones.

## DESARROLLO

En la Europa del siglo XIX, el acelerado desarrollo industrial se produjo en detrimento de la clase trabajadora, la que tenía que laborar largas y agotadoras jornadas, en la mayoría de los casos sin ningún tipo de condiciones y seguridad. Los contratantes imponían a voluntad las normas laborales. El liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las normas de trabajo.

Esta explotación del trabajador dio lugar a las luchas reivindicadoras del movimiento obrero, quien exigía la abolición de la propiedad privada sobre los medios de producción y la reducción de las jornadas de trabajo, entre otras mejoras a las condiciones laborales. Estos movimientos obreros y el convencimiento de la clase dominante de no poder mantener el sistema capitalista imperante, en estas condiciones, lograron que el estado burgués fuera paulatinamente promulgando normas protectoras en beneficio del trabajador; de esta forma se crea en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a mediados del siglo XIX se dictan leyes del trabajo.

Por otro lado, con el surgimiento del bloque de países socialistas, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, la burguesía por temor al avance de las ideas socialistas, se ve obligada a modificar las relaciones desiguales entre capital y trabajo asalariado. En Europa, los gobiernos democráticos impulsaron diversos sistemas sustentados en acuerdos entre capital y trabajo asalariado, respetando algunas prerrogativas del capital y por

otro lado concediendo un ordenamiento jurídico a los trabajadores asalariados que permitiera mínimos de bienestar social para ellos y sus familias. Este tipo de acuerdo, que fue la base del Estado social de derecho, facilitó la conciliación del conflicto social, permitiendo la gobernabilidad de las sociedades democráticas, sin abandonar la estructura de producción capitalista.

En este contexto la agrupación de los trabajadores en sindicatos desempeña un rol fundamental en la regulación y establecimiento de las condiciones de trabajo y la organización productiva, incidiendo en la toma de decisiones generales sobre el funcionamiento del sistema democrático. En tal sentido Sáez (2003), expresa que los sindicatos representan el pacto social de todos los estratos sociales subordinados, con desventajas sociales y económicas.

En el caso de América Latina a finales del siglo XIX, con la irrupción de un discurso garantista como marco de referencia, surge el Derecho Latinoamericano del Trabajo (DLT). Fue éste, *“desde su nacimiento, un derecho heterónimo y garantista; que cubriría progresivamente todo el ámbito del trabajo por cuenta ajena; que se constitucionalizó, en las primeras décadas del siglo pasado”* (Villasmil, 2016, p. 2). Es así que, en las tres primeras décadas del siglo XX se desarrollan procesos sociales y se proclaman normas de trabajo, a través de gobiernos populistas, como el caso de Argentina, México, Brasil, Cuba y Venezuela o por pactos sociales entre los diversos factores de poder, situación que ocurrió en Chile, Costa Rica y Uruguay.

Este pacto social entre la clase trabajadora y los empresarios se expresó a través de una serie de normas regulatorias del sistema de relaciones de trabajo, imprimiéndole un carácter conciliador, de baja conflictividad y neocorporativo (Lucena, 2003). Con la aparición de este Estado social de derecho, el rol del derecho del trabajo se transforma, convirtiendo la legislación laboral en un instrumento para la distribución del bienestar social (Abramovich & Courtis, 2006; Chiriboga, 2017).

De esta forma se proclaman, en los países democráticos, Constituciones con un fuerte arraigo en el modelo del Estado de derecho, legislando toda una serie de disposiciones como garantías de los derechos de los trabajadores, contribuyendo así al proceso de construcción de los sistemas de seguridad social sobre las bases del trabajo asalariado.

En la década de los años veinte del pasado siglo XX, se inicia en la América Latina el proceso de ratificaciones de convenios de la OIT, siendo los primeros ratificados los referentes a la labor en la industria: las horas de trabajo, protección de la maternidad, la edad mínima y el trabajo

nocturno de menores; posteriormente los convenios sobre: indemnización por accidentes y el descanso semanal en el sector industrial y la indemnización por accidentes de trabajo en el sector agrícola. Ya con anterioridad a la fundación de la OIT, en 1919, cinco países latinoamericanos habían adoptado el régimen de las ocho horas diarias de trabajo y 48 semanales: Panamá, en 1914, siendo el primer país de la región que reconoció este régimen; Uruguay, en 1915; el Ecuador, en 1916; México, en 1917 y el Perú, en 1919 (Villasmil, 2016).

De forma progresiva y masiva los países Latinoamericanos fueron reconociendo los convenios de la OIT, evidenciándose así la importancia que los Estados confieren a los derechos de los trabajadores; según Villasmil (2016), fue una década que resultó *“crucial en el número y ritmo de ratificaciones pero, además, porque coincide con el momento fundacional de la codificación laboral en América Latina”* (p.5); período que se inicia en el año 1931 con el Código del Trabajo en Chile y la Ley Federal del Trabajo de México y culmina en los primeros años de la década del 60 del siglo XX. Sin embargo, en los primeros momentos, existió dualidad, en el orden jurídico, en relación al derecho internacional y el ordenamiento jurídico interno de cada nación.

Esta fractura, entre el ordenamiento interno y el internacional, debilitó, la validés de las normas internacionales del trabajo (NIT's) en el ámbito jurídico nacional, por su naturaleza programática y su aplicación derivada o condicionada a una ley nacional de desarrollo o reglamentación del convenio internacional.

El proceso de integración de las NIT's en el orden jurídico interno no se produjo de forma uniforme, cada país al ratificar los instrumentos normativos internacionales fueron incorporando estos a su ordenamiento jurídico interno consiliando su ley nacional con estas normas. En el devenir del tiempo han ocurrido reformas laborales en la América Latina; las que en la actualidad se direccionan hacia tres ejes temáticos:

1. Las reformas dirigidas a reestructurar la regulación del ámbito de la relación de trabajo. Existe una tendencia a la reducción del trabajo protegido, acrecentándose así la distinción entre quienes trabajan o no, bajo el ámbito de una relación de trabajo. Es lo que se ha dado en llamar la dualización del mercado de trabajo. Que al decir de Villasmil (2016), tendrá consecuencias previsibles:

a) Ciertas formas de externalización *outsourcing* o de relaciones triangulares de trabajo no definidas (tercerización) han acentuado las relaciones laborales ambiguas o encubiertas, para utilizar la terminología de

la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006).

b) Si no se regula ni acota lo que puede ser descentralizado y lo que no, es más que probable que se susciten casos de competencia desleal entre empresas, lo que la propia Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de 2006 ya advertía.

c) Se posibilita, en la práctica, una transferencia del riesgo de la empresa hacia los trabajadores y se acentúa el riesgo de precarización de las condiciones de trabajo de los terceros (tercerizados en la terminología que ya se hizo común) con el saldo de una menor protección.

d) La implantación de sindicatos se dificulta cuando se diluye una condición necesaria para el ejercicio de la libertad sindical como es, no sólo la reunión de trabajadores sino, más aún, el reconocimiento de un colectivo en su condición de tal: el presupuesto del derecho de coalición y de la noción de categoría, en su más primario sentido.

e) Por fin, lo que es más relevante y concluyente, se hace evidente una reducción del ámbito de vigencia efectiva del derecho del trabajo.

## 2. La reforma procesal laboral

Otra de las actuales tendencias es la reforma del proceso judicial de trabajo mediante la cual se consolida la legislación laboral de la América Latina. Este se llevó a efecto en nuestro país en el 2003, se adoptaron reformas que permitieran la protección de las normativas laborales y de seguridad social, facilitando el acceso a los procedimientos judiciales efectivos bajo principios de oralidad, celeridad e intermediación entre otros.

## 3. La reforma de las legislaciones que regulan el servicio civil

Tendencia que comienza a ganar espacio en la ley del servicio civil en los países de la región, como una manera de perfeccionar y sistematizar las legislaciones en el ámbito laboral.

En el caso del Ecuador, a lo largo de la historia se produjeron acontecimientos que marcaron hitos trascendentes en la lucha reivindicativa de los derechos de la clase trabajadora. Un primer período se inicia en 1830 con el surgimiento de la República y culmina en 1929, con la consolidación como Estado; esta etapa se caracteriza por las insuficientes disposiciones constitucionales referentes al derecho del trabajo.

Un segundo periodo inicia con la promulgación de la primera Constitución de la República en 1929, dando un paso a la democratización social, acentando las bases

legales de la convivencia de los ecuatorianos. En esta Constitución se trató el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones tales como: eliminar el apremio personal a título de servidumbre; disponer la protección al trabajo, en especial de mujeres y menores, regula lo relativo a los salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguros sociales, salubridad y seguros de los establecimientos industriales, indemnizaciones por accidentes de trabajo, inembargabilidad de la remuneración, imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, prevé la creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales; dispone que la ley regule lo concerniente al paro y a la huelga (Quiloango, 2014). Sobre las bases de estas disposiciones en 1938 se dicta el Código del Trabajo, cuerpo legal que desarrolló las regulaciones y normas constitucionales del trabajo.

Más tarde con la Constitución de 1945 se incorporan nuevas normas, entre ellas: la protección a los contratos colectivos de trabajo; principios de irrenunciabilidad; disminución o alteración de los derechos de los trabajadores; se desarrolla el concepto del salario familiar mediante el sistema de subsidios infantiles; se establece que el salario es irreducible y que debe ser pagado con moneda de curso legal y por periodos no mayores a un mes; se señala el límite máximo de la jornada ordinaria y de las jornadas reducidas tanto en el subsuelo como la nocturna; se instituye el descanso semanal mínimo e ininterrumpido y pagado de 42 horas; se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse, el despido arbitrario debe ser indemnizado; la privación del huasipungo se interpreta como despido intempestivo; se prevé el aprendizaje; se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa; el salario se considera crédito privilegiado; se establecen las inspectorías del trabajo urbanas y rurales; se establece la absoluta gratuidad para el trabajador en la administración de la justicia del trabajo; se incorporan a la legislación nacional los convenios internacionales legalmente ratificados; se organiza y estructura el sistema de seguridad social, entre otros (Quiloango, 2014).

Posteriormente, en 1946, se introducen nuevos elementos relativos al Derecho Laboral, tales como: el deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados; el establecimiento de los salarios mínimos por ramas de trabajo; se fija el porcentaje mínimo del cinco por ciento de utilidades que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas; se consagra el principio de igual trabajo igual remuneración, considerando únicamente la preparación y especialización en el trabajo; prohibición a los empleados públicos para formar sindicatos; voluntariedad de la

sindicalización; reglamentación especial para el derecho a huelga de los trabajadores de empresas e instituciones del servicio público; el principio de libertad de contratación siempre que no contravenga disposiciones legales.

En la búsqueda de perfeccionar las disposiciones de contenido laboral en la Constitución de 1967 se dictan nuevas reglas, tales como: incremento al 10 por ciento el porcentaje de pago de utilidades de los trabajadores; ratificación del pago por concepto de vacaciones; punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley; las acciones para reclamaciones derivadas del trabajo prescriben en el plazo fijado por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo; los conflictos individuales serán resueltos en juicios orales.

Asimismo, en la Constitución de 1978 se introducen: garantías a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores; correspondencia entre legislación del trabajo y los principios de derecho social; solidaridad con la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio, aunque el contrato se realice por intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales y señalamientos sobre los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores.

Entre los años de 1979 a 1984, como resultado de las luchas sociales y sindicales se producen algunos cambios laborales: se aprueba el décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas y se duplicó el salario mínimo vital. En 1990 se expide la ley de régimen de maquila y de contratación laboral a tiempo parcial que permite relaciones laborales de corta duración que pueden ser renovadas, pero sin convertirse en contratos indefinidos. En 1991 entra en vigencia la ley de zonas francas, admitiendo la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales; se expide la ley 133 reformativa al Código de Trabajo, donde aumenta el número de trabajadores para conformar una organización sindical a treinta personas (Quiloango, 2014).

En la Constitución de 1995, se establece: la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se la celebre ante autoridad competente y la representación por una sola organización laboral del sector público y el sector laboral para todos los efectos de las relaciones laborales.

En el año 2000, con la dolarización y la inserción del país en el mercado internacional, se dictan las leyes: La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) y la Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II). En la primera se incorpora la contratación por horas y el descanso semanal; así como

cualquiera de las partes podían dar por concluido el contrato de trabajo sin que se tenga que pagar alguna indemnización. En el Trole II, se establece el tope en el reparto de las utilidades; deroga la contratación colectiva con asociaciones integradas con más de treinta integrantes, regula las huelgas, facilita despidos e implementa los contratos eventuales de trabajo; ley que por su naturaleza fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Además, se instituye la tercerización, introducida en 1998 y regulada de forma más completa por la reforma al Código del Trabajo.

Un tercer período se enmarca desde la promulgación de la Constitución del 2008 hasta nuestros días; esta Ley Suprema propone un cambio de paradigmas en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el Buen Vivir. Con respecto a las constituciones anteriores, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía (Quiloango, 2014). En ella se introducen cambios de instituciones en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil; se reconoce el principio de la no discriminación, se estipulan normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres; se instituye el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; para erradicar la intermediación y la tercerización laboral se declara que la relación laboral es directa y bilateral, etc. de esta forma se emiten normas constitucionales que protegen al trabajador.

Además, a partir de su promulgación, se han generado nuevas alternativas para resolver los diferentes problemas que surgen en el ámbito laboral, tales como: la estabilidad laboral, el desempleo y subempleo, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras. Estas nuevas normativas laborales buscan verificar el establecimiento del Principio de Progresividad de los Derechos Laborales a través de las políticas públicas que son establecidas en el Estado Constitucional de Derechos para propulsión del Buen Vivir (Valverde, 2017).

Al respecto en la Carta Magna en la sección octava, relativa a los derechos del Buen Vivir, se legisla que *“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”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2008).

Como contribución al propósito de alcanzar el Buen Vivir establecido en la Carta Magna de la República del

Ecuador se han realizado modificaciones al Código del Trabajo, proclamado el 5 de agosto de 1938; la última de estas reformas a la codificación laboral se efectuó el 6 de abril de 2018, con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; las resoluciones del Tribunal Constitucional y las observaciones formuladas por el doctor Marco Proaño Maya, diputado de la República (Ecuador. Congreso Nacional, 2018).

De esta forma observamos que los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo; teniendo en cuenta las normas contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, las que serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Ecuador. Congreso Nacional, 2018).

También, establece la obligatoriedad del trabajo al estipular que *“el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”* (Congreso Nacional, 2018). En correspondencia con el artículo 33 de la Ley Suprema, se concibe el trabajo no sólo como un deber social, además, es un derecho ciudadano, lo que implica que el Estado está en la obligación de propiciar el acceso a un trabajo digno a cada uno de los miembros de la sociedad con capacidad civil para ello.

En tal sentido, a manera de procurar e impulsar el primer empleo en la edad juvenil y como contribución a la garantía de empleo se legisla sobre el trabajo juvenil que *“el contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos”*. (Ecuador. Congreso Nacional, 2018)

Por otro lado, en su articulado el Código del Trabajo norma: lo relativo al contrato individual y colectivo de trabajo estableciendo definiciones y reglas generales, tipología, regulaciones, terminación y efectos; formas de remuneración; las obligaciones del empleador y del trabajador; regulaciones de la jornada de trabajo, del descanso obligatorio y de las vacaciones; el tratamiento laboral a las

mujeres y menores; desahucio y despido; fondo de reserva; disponibilidad; jubilación; modalidades del trabajo; empleados privados; el trabajo agrícola; la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios; el trabajo para personas con discapacidad; riesgos del trabajo y las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras.

Este Código además prevé, la aplicación favorable al trabajador, ante situaciones de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, al instituir que *“los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”* (Ecuador. Congreso Nacional, 2018); expresión del espíritu de protección y garantía de los derechos constitucionales del trabajador.

Ahora bien, cómo se comporta en la praxis este discurso teórico; realidad que ha motivado a investigadores nacionales del Derecho Laboral, entre los que podemos citar por el interés de este trabajo: Oyarte (2014); Avellán (2015), Paspuezán (2016); Chiriboga (2017); Silva (2017), quienes estiman que la violación del derecho al trabajo desencadena una sucesión de eventos que obstaculizan directa o indirectamente los derechos humanos relativos a la educación, a la vivienda, a la salud y al respeto a la dignidad del ser humano, entre otros. La inobservancia del derecho al trabajo fracturan la búsqueda de mejores condiciones de vida; lo que repercute no sólo en el individuo sino también en el ámbito nacional, frena el desarrollo social y económico del país, al no generarse políticas de empleo; siendo este un indicador de la distribución de la riqueza.

Sobre la base de las aportaciones teóricas de estos estudiosos se aplicó la encuesta a la muestra seleccionada, para así lograr una aproximación a la aplicación del Derecho Laboral en el ámbito de la ciudad de Machala, cuyos resultados se exponen y analizan a continuación.

A la pregunta de ¿conoce las últimas modificaciones al Código del Trabajo?, los encuestados dieron las siguientes respuestas:

Tabla 2. Aplicación del Derecho Laboral.

Conocimiento de las últimas modificaciones del Código del Trabajo.

Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Respuesta	Trabajadores		Especialistas		Total Cant. %
	Cant.	%	Cant.	%	
Si	32	32	40	100	72 54,1

No	68	68	0	0	68 48,6
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>40</b>		<b>140</b>

Como se puede apreciar (tabla 2) existe una marcada diferencia entre las respuestas de los trabajadores y los especialistas; en el primer caso solo aproximadamente la tercera parte de los encuestados dio una respuesta positiva, es importante señalar que de los 32 casos que declararon conocer las nuevas modificaciones del Código del Trabajo 10 (31%) ostentan cargos sindicales, esto devela la existencia de falencias en la divulgación de las leyes del trabajo en los contextos laborales; así como la necesidad de capacitar a los trabajadores sobre Derecho Laboral, de esta forma se contribuirá a un mejor entendimiento de sus deberes y derechos, tributando así a un mejor clima laboral. Sin embargo, todos los especialistas en Derecho Laboral tienen conocimiento de las nuevas normativas y modificaciones.

Las respuestas a la pregunta: ¿cree usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?

Esta pregunta fue formulada a los 72 encuestados que contestaron afirmativamente al cuestionamiento sobre el conocimiento de las nuevas modificaciones efectuadas en el pasado mes de abril del 2018 al Código del Trabajo, las respuestas obtenidas se resumen en la figura 1.

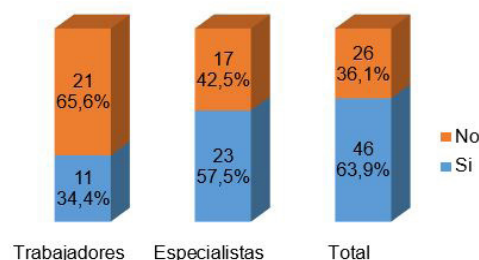


Figura 1. Aplicación del Derecho Laboral. Normas para erradicar el desempleo y subempleo. Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Los índices de empleo, subempleo y desempleo son de cierta forma los indicadores de la adecuada aplicación del Derecho Laboral; pero esto no depende sólo de las garantías constitucionales y del ordenamiento jurídico; existen factores económicos, políticos y sociales que intervienen en el cumplimiento de las políticas laborales. En este sentido, el Estado es el ente regulador de la relación laboral y el encargado de establecer las garantías para que la tasa de desempleo disminuya, no sólo con la creación de leyes internas sino en convenios o diálogos

comunes internacionales que generen empleo en condiciones dignas y con remuneraciones justas (Quilonga, 2014).

La mayoría de los trabajadores encuestados consideran que no son suficientes las legislaciones para erradicar el desempleo y el subempleo, en sentido general las nuevas disposiciones y modificaciones al Código del Trabajo buscan disminuir estos parámetros, pero en la praxis aún existen altos índices de desempleo y subempleo; por otro lado, los especialistas tienen criterios compartidos, al considerar que éstos contribuirán a mejorar en un futuro estos indicadores. Resultados que coinciden con los estudios de Quilonga (2014); y Valverde (2017) quienes consideran que el empleo es un derecho y un deber social reconocidos en la Constitución; sin embargo, en las actuales condiciones económicas y sociales por las que atraviesa el país y el mundo, no deja de ser un privilegio el contar con un puesto de trabajo que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y sus familiares; son pocos los que gozan con los beneficios de un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

La tabla 3 recoge los resultados de las respuestas a la pregunta: ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son la estabilidad laboral y el pleno empleo son vulnerados?

Tabla 3. Aplicación del Derecho Laboral.

Vulnerabilidad de los derechos constitucionales.  
Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Respuesta	Trabajadores		Especialistas		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Si	75	75.0	33	82.5	108	77.1
No	25	25.0	7	17.5	32	22.9
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>40</b>		<b>140</b>	

Las respuestas establecen correspondencia entre los criterios de los trabajadores y especialistas, toda vez que se observan comportamientos violatorios de los derechos laborales por parte de los empleadores que atentan contra la estabilidad laboral y el pleno empleo, desconociendo lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 284 numeral 6, donde se expresa: *“Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 2008).

Asimismo, más adelante en el artículo 326 se declara. “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”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 2008).

Sin embargo, en el Código del Trabajo, no se definen estas instituciones.

Por otra parte, todos los encuestados contestaron afirmativamente a la pregunta: ¿cree usted que un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral del trabajador?

Tanto los trabajadores como los especialistas consideran que el ambiente de incertidumbre influye negativamente en el desempeño laboral; considerando además, como una práctica violatoria a los derechos laborales la inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad.

Resultados similares a los obtenidos por Quilonga (2014), quien al respecto señala que los trabajadores encuestados manifestaron encontrarse en constante incertidumbre ya que al cumplir la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores, no existe seguridad, aun celebrando contratos por tiempo indefinido, pues no se puede impedir al empleador dar por terminado el contrato de trabajo mediante la institución del desahucio establecida en el artículo 172 del mismo cuerpo legal.

En la práctica se observan irregularidades en el cumplimiento de las disposiciones por parte de los empleadores y la no reclamación de los derechos de los trabajadores por falta de conocimiento de estos, desidia o temor a las consecuencias para lograr un nuevo empleo.

La información obtenida a través de la pregunta: ¿considera usted que los empleadores garantizan las condiciones laborales adecuadas para procurar la seguridad e higiene del trabajo?, se sintetizan en la figura 2.

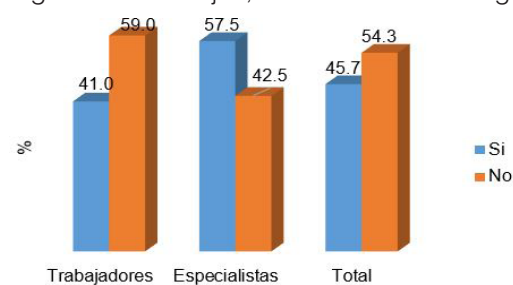


Figura 2. Condiciones laborales adecuadas. Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018.

Como se puede apreciar a través del análisis de los datos que se muestran en la figura 2, existen criterios



compartidos tanto en el grupo de trabajadores como de especialistas, lo que evidencia la existencia de fisuras en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, no todos los empleadores garantizan estas condiciones.

Otro aspecto de interés, que contribuye a establecer un clima de seguridad, distensión, estabilidad en el ámbito laboral, es el pago oportuno y puntual; al preguntar a los encuestados: ¿considera usted que la impuntualidad en el pago de salarios se considera una violación a la estabilidad laboral?, se obtuvo la siguiente información, resumida en la tabla 4.

Tabla 4. Aplicación del Derecho Laboral.

Impuntualidad en el pago

Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Respuesta	Trabajadores		Especialistas		Total	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Si	72	72.0	35	87.5	107	76.4
No	28	28.0	5	12.5	33	23.6
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100.0</b>

La generalidad de los encuestados consideran que la impuntualidad en el pago de la remuneración es una violación a lo regulado en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República, donde se establece que “el pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2018)

La inobservancia del pago en tiempo y forma por parte de los empleadores confiere al trabajador el derecho a dar por terminado su contrato, según lo normado en el Código del Trabajo, sobre las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, en tal sentido se expresa que:

1. *“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los casos siguientes:*
2. *Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”.* (Ecuador. Congreso Nacional, 2018)

De esta forma se pretende proteger el derecho del trabajador a devengar su salario en el tiempo estipulado en el contrato; sin embargo, en raras ocasiones se recurre a él por temor quedar desempleado y no poder encontrar un nuevo empleo. Respecto a la morosidad sistemática en el pago deben instrumentarse normativas que persuadan al empleador a no violar lo convenido. La impuntualidad en

el pago desencadenan una serie de acontecimientos que perturban la tranquilidad del trabajador y su familia al no poder cubrir las necesidades básicas (Quiloango, 2014; Celi, 2017).

Relativo al cumplimiento en los contratos laborales de lo reglamentado sobre la remuneración mínima y la afiliación al seguro fue recepcionada la información que se muestra a través de los datos de la tabla 5.

Tabla 5. Aplicación del Derecho Laboral. Contratos laborales.

Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Respuesta	Trabajadores		Especialistas		Total	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
¿Considera usted que los contratos laborales cumplen con lo reglamentado sobre la remuneración laboral mínima?						
Si	11	11.0	17	42.5	28	20.0
No	89	89.0	23	57.5	112	80.0
¿Cree usted que los contratos laborales cumplen con lo reglamentado sobre la afiliación al seguro?						
Si	9	9.0	11	27.5	20	14.3
No	91	91.0	29	72.5	120	85.7

El análisis de la tabla anterior devela que existen irregularidades en el cumplimiento de lo establecido en el artículo 328 del Código del Trabajo donde se establece que *“la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”.* (Ecuador. Consejo Nacional, 2018)

De esta forma el Estado es garante del derecho a una remuneración laboral mínima que permita cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia; a pesar de ello aún en la práctica muchos empleadores tratan con artimañas de burlar la ley y no cumplir con el pago del salario mínimo, práctica que se ve con mayor frecuencia en la contratación del trabajo juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género.

De igual manera a través del análisis de los datos revelados en la tabla 5 se deduce la existencia de falencias en el cumplimiento en los contratos laborales relativas a las regulaciones sobre la afiliación al seguro.

Es sabido que las normativas del Derecho Laboral van siempre relacionadas a las de la Seguridad Social, dado que el trabajo tiene como fin no sólo la remuneración

justa, sino también el ejercicio y la protección de los Derechos del Seguro Social o Seguridad Social establecida tanto en la Constitución de la República como en la Ley de Seguridad Social; sin embargo, entre los encuestados prevalece la opinión de que algunos empleadores aún no aseguran a sus trabajadores; resultados que se corresponden con los estudios de Quilonga (2014), quien considera que los empleadores en mucho de los casos *“camuflan sus empresas como negocios artesanales para no afiliarse y pagar todos los beneficios que por ley les corresponde, de esta forma no se tiene en cuenta el derecho que asiste a los trabajadores a ser reconocido su trabajo”*. (p. 144)

En la tabla 6 se sintetiza la información recopilada respecto al cumplimiento de lo estipulado en el Código del Trabajo sobre la indemnización.

Tabla 6. Aplicación del Derecho Laboral.

Indemnización laboral.

Ciudad de Machala. Período enero/junio 2018

Pregunta	Respuesta	Trabajadores		Especialistas		Total	
		Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
¿Cree usted que las indemnizaciones pagadas por el tiempo de servicio son suficientes para cubrir las necesidades básicas mientras vuelve a emplearse?							
	Si	12	12	12	30	24	17.1
	No	88	88	28	70	116	82.9
¿Cree usted que los empleadores cumplen con la indemnización de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales?							
	Si	23	23	11	27.5	34	24.3
	No	77	77	29	72.5	106	75.7

La indemnización por el tiempo de servicio planteada en el actual Código del Trabajo según el análisis de la información de la tabla anterior no son suficientes para cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia, no está en correspondencia con el alto costo de la vida; generalmente no cubre los perjuicios ocasionados al trabajador que ha perdido su empleo. Al respecto Quilonga (2014), estima que el trabajador entrega toda su fuerza de labor en beneficio de su empleador, por lo que sería justo que al momento de ser separado de su empleo, sobre todo de manera intempestiva, sea indemnizado de forma apropiada. Estas indemnizaciones además de ser compensatorias de perjuicios irrogados al trabajador, tienen que ser sancionadoras a los abusos del empleador para que de esta manera se establezca de alguna manera el derecho a la estabilidad laboral.

Una de las dificultades más frecuentes observadas, en la indemnización por el tiempo de servicio, es el cálculo de la cuantía. Es oportuno recordar que la Ley estipula que para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal (Corral, 2016).

Respecto a la indemnización por los accidentes que sufren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, prevista en el artículo 42 del Código del Trabajo, la opinión general es que existen obstáculos para el cumplimiento de lo reglamentado.

En ocasiones se establecen querrelas por parte de los empleados para hacer valer sus derechos a la hora de reintegrarse al empleo después que se han rehabilitado de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. De esta forma se quebranta la Ley Suprema sobre los principios del derecho al trabajo, que en el numeral 6 del artículo 326 estipula:

*“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”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2008)

A modo de resumen y retomando lo expresado por Vimos (2017), podemos señalar que para que exista una adecuada aplicación del Derecho Laboral, el empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindar las indemnizaciones en los casos que así lo requieran y respetar los derechos sindicales de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta devela asimetría entre el discurso teórico y la aplicación en la praxis del Derecho Laboral, en el ámbito de la ciudad de Machala; evidenciada por la existencia de un marco legal normalizado por la Constitución de la República y el Código de Trabajo y por otra parte falencias entre las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Los encuestados perciben:

- Escasa divulgación de las leyes del trabajo en los contextos laborales, lo que ocasiona el desconocimiento de los derechos y deberes del trabajador, situación que conspira contra el adecuado clima laboral

- Insuficientes legislaciones para erradicar el desempleo y el subempleo; aunque las modificaciones al Código del Trabajo buscan disminuir estos parámetros, en la praxis aún son altos
- Comportamientos violatorios de los derechos laborales por parte de los empleadores que atentan contra la estabilidad laboral y el pleno empleo
- Inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad, ocasionando incertidumbre entre los trabajadores los que una vez cumplido la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores
- Fisuras en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, no todos los empleadores garantizan estas condiciones
- Insuficientes normativas que persuadan al empleador a no violar lo convenido sobre la puntualidad del pago de la remuneración. La impuntualidad en el pago, desencadenan una serie de acontecimientos que perturban la tranquilidad del trabajador y su familia al no poder cubrir las necesidades básicas
- Irregularidades en los contratos relativas a la remuneración laboral mínima que permita cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia; muchos empleadores tratan con artimañas de burlar la ley y no cumplir con el pago del salario mínimo, práctica que se ve con mayor frecuencia en la contratación del trabajo juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género
- Incumplimiento, en los contratos laborales, de las regulaciones sobre la afiliación al seguro
- Insuficiente indemnización por el tiempo de servicio planteada en el actual Código del Trabajo; no permite cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia, no está en correspondencia con el alto costo de la vida, generalmente no cubre los perjuicios ocasionados al trabajador que ha perdido su empleo; por otra parte se observan errores en el cálculo de la cuantía a pagar
- Existencia de obstáculos para el cumplimiento de lo reglamentado sobre la indemnización por los accidentes del trabajo y por las enfermedades profesionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramovich, V., & Courtis, C. (2006). *El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado constitucional*. Buenos Aires: Estudios del Puerto.

Avellán, I. (2015). *La mal llamada ley de Justicia laboral*. Manabí: Días.

Castillo, G. (2016). *La Política Laboral del Gobierno de la Revolución Ciudadana y su incidencia en los Derechos de los trabajadores en la República del Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Celi, M. (2017). *La disminución del salario con menos horas de trabajo atenta contra la estabilidad económica del trabajador*. (Tesis previa a la obtención del grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada). Loja: Universidad Nacional de Loja.

Chiriboga, H. (2017). *Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador*. (Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de abogado de los tribunales y juzgados de La Republica). Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Corral, I. (2016). *Impacto en el principio de progresividad de los Derechos Laborales por el límite a la distribución de utilidades en la ley orgánica para la Justicia Laboral*. (Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada). Quito: Universidad Central del Ecuador.

Ecuador. Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ecuador. Congreso Nacional. (2018). *Código del Trabajo. Codificación 2005-2017. Registro Oficial Suplemento 167. Ultima modificación*. Quito: Congreso Nacional.

Lucena, H. (2003). *Las relaciones laborales en el nuevo siglo*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.

Oyarte, R. (2014). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Paspuezán, O. (2016). *Argumentación Jurídica sobre la Inconstitucionalidad del Art. 15 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral frente al Principio de Intangibilidad*. Tulcán: Universidad Regional Autónoma de los Andes

Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. (Tesis previa a la obtención del Título de: Abogado). Quito: Universidad Central del Ecuador.

Sáez, C. (2003). *Sindicatos y orden constitucional. El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Silva, E. (2017). *Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador*. (Programa de Maestría Profesional en Derecho de la Empresa). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valverde, V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*. (Proyecto de Investigación previo a lo obtención de Título de Abogada). Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del Derecho Laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/4296/429644214008/6>
- Vimos, L. (2017). *La Cláusula de confidencialidad y su incidencia en el contrato individual de trabajo, en el Instituto ecuatoriano de Propiedad Intelectual, En El año 2014*. (Tesis de grado para la obtención del título de abogado de La Republica del Ecuador). Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.