



## INTRODUCCIÓN

En el nuevo milenio el crecimiento económico a escala mundial, ha generado cambios en los mercados financieros; así como la competencia internacional, han influido directamente en las nuevas prácticas de gestión y en las formas de organización empresarial. Por otra parte la expansión de las economías de mercado es una realidad del nuevo milenio, donde se han desarrollado grandes empresarios que han abarcado un amplio sector a escala internacional.

La explicación de tan colosales expansiones en el ámbito económico está dada en gran medida gracias a las fusiones de empresas las que fueron creciendo cada vez más, hasta el punto de superar la barrera geográfica de los países.

Esto también tuvo lugar gracias a las amplias libertades de iniciativa que los gobiernos otorgaron a los empresarios en la mayoría de sus actividades y transacciones económicas, en lo que se llamó “**Una economía de libre mercado**”, con base en estos presupuestos alcanzaron objetivos económicos, con la mínima intervención del gobierno.

Siendo para estas grandes compañías de hoy día, la desvalorización de los costos de producción, una estrategia utilizada para incrementar sus utilidades, implicando que a la larga, se propiciara la utilización de fuerzas laborales más económicas. Factores que inciden irremediabilmente en la esfera laboral y con ello el término “Trabajo Decente”, el cual estuvo marcado desde el pasado siglo por las conquistas de los derechos reconocidos como **derechos de “segunda generación”**, donde la Organización Internacional del Trabajo, quien conocía de la problemática antes enunciada ya respondía y se ocupaba de la situación de los trabajadores.

El criterio que propugna la OIT abarca la calidad y cantidad del empleo, brinda un basamento a las políticas de educación y formación que contribuyen a desarrollar los



recursos humanos, permitiendo que los trabajadores resulten empleables, para que crezca el desarrollo económico posibilitando luchar por el pleno empleo.

Al existir potencial humano más calificado la economía es más productiva y la sociedad se beneficia. La formación y desarrollo de recursos humanos como factores integrantes del **Trabajo Decente** ponen de manifiesto la **equidad, justicia, igualdad y responsabilidad social**.

Por otro lado hay que luchar por el respeto de estos valores éticos, lo que ayudará a las personas a tener acceso a empleos decentes liberándose de la pobreza y de la marginación, o lo que es lo mismo, reducir el desempleo hasta niveles adecuados.

Más que un programa social deseable la consecución del trabajo decente debe elevar los niveles de vida, para minimizar los efectos de la **globalización neoliberal** que provoca grandes desequilibrios al plantear la aplicación de políticas de ajustes económicos, en primer lugar de estabilización, después cambios estructurales manifestados en privatizaciones y reformas legales en el marco laboral permeadas de flexibilizaciones que conducen a la desprotección laboral de los trabajadores.

Aparecen aquí aquellas modalidades de formación más vinculadas con los riesgos sociales, y especialmente con el desempleo: la formación de desempleados o recalificación profesional de los mismos, la formación continua, la recalificación de adultos, y la formación de jóvenes, entre otras.<sup>1</sup>

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y

---

<sup>1</sup> Pérez Alcantud, Mónica: Trabajo Decente en Cuba. Tesis en opción al título de Especialista en Derecho Empresarial. Facultad de Derecho. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. 2007.



empleadores, que dan a la Organización Internacional del Trabajo su **singular identidad tripartita**.<sup>2</sup>

El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un **desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible**. La Organización Internacional del Trabajo continúa trabajando en el desarrollo de enfoques orientados hacia el **Trabajo Decente** en materia de políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y de la economía global.

Ofrece además apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo. Las prioridades y objetivos se definen dentro del marco de desarrollo nacional y con el propósito de combatir los más graves déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.<sup>3</sup>

**“El mundo se encuentra en un punto de inflexión: puede romper con las políticas fallidas del pasado que ocasionaron la crisis económica mundial y avanzar hacia un futuro más justo, sostenible y próspero, o puede volver a caer en las injusticias y la miseria del pasado, con la perspectiva de todavía más pobreza y desempleo masivo como una característica permanente de nuestras sociedades”**<sup>4</sup>

La situación polémica ha estudiar en nuestra investigación la hemos diseñado como sigue:

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo ( OIT). Nuevos indicadores para el índice del Trabajo Decente.

<sup>3</sup> Informe OIT sobre Trabajo Decente. 2008.

<sup>4</sup> Ecuador: CCSA convoca a Jornada Mundial por el Trabajo Decente, disponible en el sitio web (<http://www.wddw.org/-A-proposito-de-la-jornada-> 2010, consultado 5 de octubre de 2010.



## PROBLEMA CIENTÍFICO:

- Ø ¿La implementación del trabajo decente en el ordenamiento jurídico del Ecuador, se atempera a las condiciones socioeconómicas existentes?

## OBJETIVO GENERAL:

Valorar si la implementación del trabajo decente en el ordenamiento jurídico del Ecuador se atempera a las condiciones socioeconómicas existentes, a partir de un análisis teórico-legislativo.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ü Caracterizar el trabajo decente a partir de las distintas definiciones que entorno a él se han esgrimido en la doctrina.
- ü Analizar el impacto de las políticas neoliberales en el Ecuador y su incidencia en el Trabajo Decente.
- ü Fundamentar si el ordenamiento jurídico del Ecuador institucionaliza al trabajo decente, a partir de un análisis exegético de dichas normas.

La investigación está estructurada en dos Capítulos, el primero titulado: **“El Trabajo Decente un anhelo de la humanidad. Consideraciones Generales”**, a partir del cual se realiza una caracterización teórico-doctrinal y legislativo del trabajo decente. En cuanto al segundo capítulo **“La Organización Internacional del Trabajo y el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano y su posición frente al Trabajo Decente”** se hace una valoración del cumplimiento de la legislación ecuatoriana con lo regulado por la OIT para con el trabajo decente.



Para la realización de esta investigación utilizamos métodos de la investigación social como métodos de la investigación jurídica, entre los que podemos citar:

- ✓ **INDUCCIÓN-DEDUCCIÓN:** Permite establecer los fundamentos teóricos de la investigación y poder precisar conceptos y teorías generalmente aceptadas por la doctrina en relación con el trabajo decente, que nos permitió identificar las irregularidades y tendencias sobre el tema investigado.
- ✓ **Análisis-Histórico:** que nos permitió a partir diferentes dimensiones determinar los orígenes de la institución analizada, los momentos más importantes de cambios, sus regularidades y tendencias actuales en su posible evolución en el Ecuador.
- ✓ **EXEGÉTICO JURÍDICO:** Nos permitió analizar las normas, para poder establecer un diagnóstico sobre las principales deficiencias que existen en la regulación del Trabajo Decente, en relación con el Derecho Administrativo y el Derecho Laboral en el Ecuador.
- ✓ **Análisis Jurídico- Comparativo** de las normativas, que coadyuvan a partir de determinadas dimensiones estudiadas, las diferencias, sus semejanzas y regularidades en estas disposiciones jurídicas que entran a valorarse en la aplicación del trabajo decente dentro del contexto del derecho laboral en el Ecuador.

### MÉTODOS EMPÍRICOS:

- ∅ La **observación**, en su variante del análisis de documentos como objeto de informes en relación con el tema tratado.



## CAPITULO I: EL TRABAJO DECENTE UN ANHELO DE LA HUMANIDAD. CONSIDERACIONES GENERALES.

A nivel mundial en la actualidad ha crecido el movimiento a favor de la protección de un amplio espectro de derechos humanos, dentro de los que se encuentran el derecho de los trabajadores a un empleo decoroso, con seguridad y representación, atendiendo además que nos encontramos ante un mundo globalizado y que dicho proceso puede ser utilizado para el crecimiento y creación de empleo, pero siempre con el cumplimiento de los objetivos sociales y estrecha interrelación con el marco político.

### 1.1.- El trabajo decente. Surgimiento y desarrollo histórico.

La lucha por el empleo decente reconoce como momento histórico de mayor significación, el siglo XX, debido al logro de la conquista de los derechos más importantes, como: la igualdad entre las personas. La cuestión se centró en aquellos que la doctrina considera de “segunda generación”, entre los cuales ha tenido relevancia crucial el derecho de trabajar en condiciones adecuadas a la dignidad humana. Esta lucha tuvo su auge en el período comprendido entre las dos grandes guerras mundiales, como resultado de la gran depresión de 1929 y las nefastas consecuencias de los enfrentamientos bélicos mencionados, el marco del trabajo se vio condicionado de manera absoluta por la pobreza reinante y el quebranto de los Estados Nacionales.

En el siglo XIX dos industrialistas, el galés **Robert Owen** (1771-1853) y el francés **Daniel Legrand** (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización que se encargara de proteger a los trabajadores. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919 al término de la Primera Guerra Mundial. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se



explotaba sin consideración alguna de su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable, esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos».

No ese fue el marco único sino que se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución.

El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».<sup>1</sup>

Su finalidad era establecer una estructura social en a favor de la paz y de la estabilidad, en la cual el quehacer económico pudiera engendrar la prosperidad a la par que la justicia social tanto por lo que respecta a las condiciones de vida de los trabajadores como al mundo del trabajo. Desde el primer momento se intentó asentar esa estructura



combinando la acción normativa, la creación de instituciones y la formulación de una política pública. A lo largo de múltiples luchas sociales y políticas, el mensaje de la OIT se ha incorporado, en varios sentidos, en el derecho y en la práctica de las que se califican hoy de sociedades desarrolladas.

## 1.2. Consideraciones entorno a la definición de Trabajo Decente.

Antes de entrar al análisis de las diferentes concepciones que entorno al Trabajo Decente se han esgrimido, se hace necesario partir primeramente de la definición del **Derecho Laboral** (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) para entrar posteriormente al estudio de las definiciones del trabajo decente.

El **Derecho Laboral** es una rama del **Derecho** cuyos **principios** y **normas jurídicas** tienen por objeto la tutela del **trabajo** humano, productivo, libre y por cuenta ajena, en esencia el **Derecho Laboral** o **Derecho del Trabajo** es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana y lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la **libertad de empresa** para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.





## TRABAJO DECENTE



El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los **trabajadores**, iniciándose así el intervencionismo del **Estado**, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el **Derecho del Trabajo** como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho Laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho Laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del Derecho Laboral.

Son sujetos de la relación laboral, los trabajadores, considerado individual o colectivamente, y el empleador.



Actualmente se han excluido de su empleo, en el léxico jurídico-laboral, términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Según lo estipulado en el artículo 5 del **Estatuto del Trabajo** la relación laboral se da cuando concurren estas 4 circunstancias sin excepción como son:

- **Voluntariedad:** elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- **Retribución:** compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- **Ajenidad:** en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.
- **Dependencia:** consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.<sup>5</sup>

Luego de haber hecho este análisis, es importante acotar que el criterio que se sigue sobre el Trabajo decente, es que el mismo abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación. El desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación contribuyen poderosamente a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Tomado de la wikipedia. **Derecho Laboral**. Germán Eduardo Cascante Castillo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1999. [ISBN 84-470-2514-4](#).

<sup>6</sup> Tomado de Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 88.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, junio de 2010); Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos en [www.oit.es](http://www.oit.es). Consultado el día 26 de octubre de 2010.



El origen del término **Trabajo Decente** se remonta al 1999, cuando por primera vez se introduce la noción del mismo y la OIT realiza un conjunto de acciones para otorgarle sustancia al concepto. Actualmente orienta sus objetivos estratégicos para que se adecuen dentro de lo que se podría denominar una mega política de respuesta a las consecuencias que la globalización tiene sobre el empleo y la seguridad social y los efectos sobre el desarrollo.

Dicho concepto ha sido recogido en declaraciones de diversos eventos regionales: Declaración de Salvador, XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de las Américas; Declaración Ministerial de Miami, Octava Reunión de Ministros de Comercio del Hemisferio en Miami y a nivel presidencial en la Declaración de Santa Cruz de la Sierra, XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno; Declaración de Nuevo León, Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas en Monterrey y Declaración de Guadalajara, III Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina, el Caribe y la Unión Europea.

El Trabajo Decente es un conjunto de objetivos definidos internacionalmente en varios textos utilizados por todos los países miembros de las Naciones Unidas, quienes aceptaron la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Todos los miembros de la OIT adoptaron la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo. Una cantidad importante de naciones también acepta los compromisos contraídos en la **Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social**.

Hasta la fecha 139 países han ratificado el **Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales** en las Naciones Unidas. Con respecto al empleo, y a la protección laboral y social, estos cuatro textos enumeran claramente una serie de valores y derechos con sus consiguientes objetivos, que pueden ser vinculados a determinadas políticas a fin de lograr su realización. Y aquí se encuentra la principal virtud de un enfoque de desarrollo basado en los derechos. La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en su artículo 23, refiere:



- ü Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- ü Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- ü Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”<sup>7</sup>

En el artículo 22, la Declaración Universal dice: **“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”**. El Artículo 25 se refiere a **“un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar de las personas”**, y **“derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad”**.<sup>8</sup>

La **Declaración de Filadelfia** de la OIT 1944, en un apéndice a su Constitución, declara que el objetivo central de la política nacional e internacional es el de lograr las condiciones en las cuales todo ser humano, sin importar raza, religión o sexo, tenga derecho a la búsqueda del bienestar material y desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

El artículo 1 de la **Convención sobre Política de Empleo**, 1964 expresa que haya trabajo para todo el que esté disponible y buscando empleo es requisito esencial para que exista trabajo decente. Según estipula esta Convención, este debería ser el

---

<sup>7</sup> Egger Philippe; Sengenberger Werner Problemas y políticas de Trabajo Decente Pág. 10 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf> . 2010. Consultado el día 12 de noviembre de 2010.

<sup>8</sup> Egger Philippe; Sengenberger Werner Problemas y políticas de Trabajo Decente Pág. 10 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf>. 2010



objetivo de una política explícitamente diseñada para fomentar “empleo pleno, productivo y libremente elegido”.

La Declaración de la OIT sobre principios fundamentales y derechos en el trabajo de 18 de junio de 1998, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en la octogésima sexta reunión en Ginebra, compromete a todos sus Miembros a respetar, fomentar y asegurar los principios referentes a los derechos fundamentales a la libertad de asociación y al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado o esclavitud, la abolición del empleo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo. Estos principios fundamentales y derechos en el trabajo son un recordatorio de su esencia como vínculo entre el progreso social y el crecimiento económico, al permitir a las personas reclamar libremente y en una base de igualdad de oportunidades, su cuota justa de la riqueza que han contribuido a generar.

La **Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social**, en su Tercer Compromiso declara: “Como prioridad básica de nuestra política económica y social, nos comprometemos a fomentar la meta de pleno empleo, y a posibilitar que todo hombre y mujer logre una subsistencia segura y sostenible por medio del empleo libremente elegido y productivo”.<sup>9</sup>

El trabajo decente hace referencia a un conjunto de principios y derechos que los textos anteriormente mencionados exponían con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Es por lo tanto apropiado tomar en cuenta las implicaciones políticas que derivan de estos principios fundamentales y derechos.

Según estudios realizados, el término Trabajo Decente ha transitado por varias definiciones incrementando su contenido habida cuenta la Memoria del Director General

<sup>9</sup> Egger Philippe; Sengenberger Werner Problemas y políticas de Trabajo Decente <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf> Pág 11. Consultado el día 16 de noviembre de 2010.



de la OIT que lo define como el “**trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social**”<sup>10</sup>.

La promoción del Trabajo Decente es hoy la finalidad primordial de la OIT traducido en la realización de cuatro objetivos estratégicos formulados por el **Sr. Juan Somavía** en el Acto de juramento por el cargo de Director General el día 22 de marzo de 1999, que son:

- Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decoroso.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.<sup>11</sup>

Del análisis de los objetivos estratégicos podemos entender que el propósito principal de la OIT está basado en este momento en contribuir a que las personas puedan acceder a un trabajo decoroso por lo que se debe ser prioritaria la creación de empleos de calidad para el logro del desarrollo individual y colectivo, impulsando el respeto de los derechos en un amplio sentido y la protección social.

Para **Héctor Babace** trabajo decente es “un concepto aún en construcción, al que se le reconoce un profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. Es el trabajo en

<sup>10</sup> Espinoza, Malva: Trabajo Decente y Seguridad Social, Tesis en opción al título de Máster, página 4 Segundo párrafo. 2010. Tomado del sitio <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf>. Consultado el día 20 de noviembre de 2010.

<sup>11</sup> <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/145/pdf/bol10.pdf> .2010. Consultado el 1ero de noviembre de 2010



cantidad y calidades suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social<sup>12</sup>.

Según **Gerry Rodgers** “La noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos. Reúne al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Promover los derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero. La representación y el diálogo social son necesarios para asegurar que la gente pueda expresarse y sea tenida en cuenta”.<sup>13</sup>

La meta del Trabajo Decente se expresa de la mejor forma a través de la mirada de la gente común. Se trata de su trabajo y perspectivas de futuro, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre la vida laboral y familiar, de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar que las mujeres escojan y tomen el control de sus vidas.<sup>14</sup>

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, las autoras de esta investigación arribamos a la conclusión de que el **Trabajo Decente** es un factor fundamental para reducir la pobreza de las personas en su vida laboral, para mantener oportunidades de empleo decente, con una remuneración justa y equitativa, estabilidad familiar y

<sup>12</sup> Babace Héctor, Artículo sobre la Formación Profesional Seguridad y Trabajo Decente <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf> . 2010. Consultado el 30 de octubre de 2010.

<sup>13</sup> Rodgers Gerry: El Trabajo Decente como una meta para la economía global Pág. 5. El Trabajo Decente como una meta para la economía global Pág. 7 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf>. 2010. Consultado el día 5 de noviembre de 2010.

<sup>14</sup> Rodgers Gerry: El Trabajo Decente como una meta para la economía global Pág. 5 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf>. 2010.



desarrollo personal; justicia e igualdad de género, ya que constituyen pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad.

Como podemos apreciar es la vía de realizar aspiraciones personales siendo elemento común a cualquier trabajador, el empleo, ingreso y la seguridad. El Trabajo Decente se manifiesta a través de oportunidades apropiadas de labor productiva en condiciones adecuadas, o sea hay que analizar la intensidad del trabajo, el tiempo empleado, la necesidad de sustento de vida, es además medio de utilizar las capacidades individuales incluye el trabajo formal e informal. Consideramos que significa no tener que esforzarse excesivamente para cumplir con el contenido de trabajo ni tener una excesiva carga de trabajo y poder acceder a un retiro favorable.

Referente a los derechos laborales, libertad de los derechos de asociación, libertad respecto a la discriminación y al trabajo forzoso, son normas que no han sido cumplidas por algunos países, investigaciones actualmente en curso del Instituto Internacional de Estudios Laborales sugieren que cerca de dos de cada cinco países tienen serios problemas con la libertad de asociación.<sup>15</sup>

Muchas ocupaciones resultan inseguras ¿Como se trata este aspecto? La seguridad es una necesidad imperativa durante y después de concluida la vida laboral del trabajador u obrero por lo que transitan desde la adopción de medidas para evitar los riesgos físicos, enfermedades que puedan ser adquiridas así como sistemas efectivos de seguridad social y mediante instituciones y políticas que los protejan de las fluctuaciones del empleo o permitan la reincorporación al empleo. **La OIT sugiere que tan solo una pequeña fracción de los trabajadores del mundo tiene protección social adecuada. Entretanto, más de 3.000.00 personas mueren diariamente como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales.**<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Rodgers Gerry: El Trabajo Decente como una meta para la economía global Pág. 7 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf> .2010. Consultado el día 20 de noviembre de 2010.

<sup>16</sup> Rodgers Gerry: Trabajo Decente como una meta para la economía global Pág. 7 <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf>. 2010.





Las políticas sociales pueden convertirse en un factor productivo al contribuir a que aumente la productividad y mejore el capital social. Por consiguiente, la OIT está sistematizando los datos que demuestren que la calidad del empleo puede resultar rentable por sí sola gracias a los progresos en materia de productividad.

De esta forma se dispondrá de una base más sólida y más científica para resolver conflictos o concesiones mutuas aparentes entre la “cantidad” y la “calidad” de los puestos de trabajo. Hay dos factores que son cruciales en términos de productividad, el primero es la inversión en conocimientos teóricos y prácticos y “empleabilidad”; el segundo el trabajo sin riesgo: seguridad y productividad mediante la seguridad y la salud en el trabajo.

Con la ampliación de los servicios sociales los gobiernos pueden crear empleos, en tal sentido al invertir en sectores como la salud, la educación, la alimentación generan un empleo social. De un modo más inmediato, crean puestos de trabajo para el personal docente o de salud del país. Pero están también los resultados de un empleo a más largo plazo: una población más sana, más instruida y mejor calificada, es el medio más seguro para elevar la productividad y el nivel de vida de las personas. En este sentido es innegable la necesidad de fortalecer a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos para que estén facultados para contribuir a la formulación de políticas conducentes a la elevación de la competitividad y la productividad.

### **1.3.- Los efectos de la crisis global, el diálogo social y formación: Relación con el Trabajo Decente.**

El dialogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas, incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva, constituyendo una



de las piedras angulares dentro de los objetivos para lograr la realización plena del concepto de trabajo decente

**¿Cuál es el objetivo del diálogo social?** La principal meta del proceso de diálogo social es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mundo del trabajo. El buen funcionamiento de las estructuras y los procesos de diálogo social puede contribuir a resolver importantes problemas económicos y sociales, alentar las prácticas de buen gobierno, favorecer la paz y la estabilidad en el plano social y laboral, e impulsar el desarrollo económico.

**¿Qué condiciones hacen posible el diálogo social?** Las condiciones que permiten el diálogo social son las siguientes:

- La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
- El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Un apoyo institucional adecuado.

**¿Qué papel incumbe al estado en el diálogo social?** Para que exista el diálogo social, el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. El hecho es que tiene la responsabilidad de crear un clima político estable que permita a las organizaciones y trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.



**¿Qué formas presenta el diálogo social?** El diálogo social adopta múltiples formas. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, o combinar ambas categorías, como ocurre a menudo. Por otra parte, puede tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa, y ser interprofesional o sectorial, o combinar ambas características.

Generalmente, las instituciones de diálogo social se definen de acuerdo con su composición. Pueden ser bipartitas, tripartitas o "tripartitas plus" (con participantes de otros agentes sociales además de los actores del mundo laboral). Los principales actores tripartitos son los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A veces, en función de determinados contextos nacionales, los interlocutores tripartitos pueden optar por entablar el diálogo con otros actores sociales destacados, a fin de adquirir una perspectiva más amplia, incorporar las distintas ópticas de otros actores sociales y crear un mayor consenso.

El **diálogo social** puede revestir distintas formas, entre las más frecuentes figuran las que se reseñan a continuación:

- El intercambio de información es uno de los elementos más básicos e indispensables para un **diálogo social** eficaz. Aunque en sí mismo no conlleva ni verdaderas discusiones ni acciones respecto a los temas en cuestión.
- La consulta requiere que las partes asuman un compromiso en el sentido de compartir opiniones, lo que a su vez puede conducir a un **diálogo más profundo**.
- Los **órganos bipartitos o tripartitos** pueden entablar negociaciones y suscribir acuerdos. Muchas de estas instituciones recurren a la consulta y al intercambio de



información, mientras que otras tienen atribuciones para alcanzar acuerdos que pueden ser vinculantes.

- La **negociación colectiva** no es sólo un elemento integrante (y uno de los más usuales) del diálogo social, sino que también puede considerarse un indicador útil de la capacidad de un país para implantar el tripartismo a nivel nacional. Las partes interesadas pueden emprender negociaciones colectivas en el plano de la empresa, sectorial, regional, nacional e incluso multinacional.

Cada vez hay más datos y análisis, incluidas las comprobaciones hechas por la OIT y sus mandantes, que apuntan a la importancia de una infraestructura de instituciones sociales y económicas dentro del mundo del trabajo y en torno a él que promueva el crecimiento equitativo y sirva de ayuda en la solución de conflictos. En el centro de esa infraestructura está el reconocimiento de que las personas son distintas de los demás factores de producción y de que las asociaciones libremente formadas de trabajadores y de empleadores son esenciales para el funcionamiento eficaz y equitativo de los mercados de trabajo.

Según se afirma en la Constitución de la OIT, **el trabajo no es una mercancía y las personas tienen el derecho a que se les trate con respeto**. A la gente la guían sus aspiraciones, sus cualidades personales, su motivación, sus circunstancias familiares y económicas, su salud y su deseo de verse a sí mismas en relación y asociación con otras personas. Estos aspectos han de tomarse en consideración en las políticas de los mercados de trabajo.

A través de la participación y la actividad organizada, las personas pueden influir en el rendimiento de su medio ambiente de trabajo inmediato, en la economía en su conjunto y en las maneras de gestionar los cambios. Cuando se niega un papel a la iniciativa y a la cooperación se sustrae a la economía un factor clave de la productividad; se perpetúa una situación en la que, por dar al trabajo el trato de una mercancía, se desperdician oportunidades para un desarrollo económico sostenible.



La **negociación colectiva** y el proceso más amplio de **diálogo social** aumentan y mejoran la información de que disponen los trabajadores y los empleadores. En el mundo del trabajo, los empleadores suelen saber más que los trabajadores acerca del rendimiento presente y previsto de sus empresas, así como de las opciones en materia de suministros de trabajo.

Los trabajadores, que poseen una información incompleta acerca de los empleos disponibles y no tienen un acceso fácil a los empleos más idóneos para ellos, no acaban automáticamente por ocupar los puestos de trabajo que mejor corresponden a sus capacidades teóricas y prácticas. Cada trabajador, individualmente, no suele poseer la información necesaria para poder negociar de modo unilateral la obtención del puesto a que aspira y el salario justo.

En cambio, los trabajadores conocen bien los procesos de producción y servicio y, por consiguiente, están en buena posición para evaluar los efectos que los cambios ejercen sobre ellos.

La formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores recogida como tal en múltiples Pactos y Declaraciones de derechos humanos, así como en creciente número de Constituciones, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Si a esto se suma que en la sociedad del conocimiento el papel de la educación y la formación continua constituyen factores esenciales, por lo que no es posible hoy en día, apuntar a un trabajo decente sin formación profesional.

Por lo demás, ésta se relaciona íntimamente con algunos de los elementos o caracteres que la OIT considera componentes esenciales del trabajo decente: la igualdad o no discriminación depende, entre otros factores, pero cada día más, del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación continua el papel de la formación en la empleabilidad del trabajador, así como en sus condiciones de



adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo, casi no necesita fundamentación.

La relación de la formación con la protección social ha sido destacada por los sindicatos europeos y recogida en documentos de la OIT, como «la necesidad de promover la educación continua para aquellos que sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información, así como para los trabajadores de más edad»; la vinculación cada vez más estrecha entre diálogo social y formación, ha sido destacada y convertida en un mandato de la OIT, en la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Es por ello que en algunos de los documentos antes referidos se haya incluido a la formación profesional veces aludiéndola como desarrollo de los recursos humanos- en la idea de trabajo decente.

El derecho a la formación profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los **derechos humanos fundamentales** a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como de las normas internacionales del trabajo y también de las Constituciones nacionales, entre los que podemos citar:

- a) Constitución de la OIT (Preámbulo, 1919 y Declaración de Filadelfia, 1944);
- b) Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948);
- c) Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre (OEA, 1948);
- d) Carta de la OEA (1948, reiteradamente modificada desde 1967);
- e) Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1961);
- f) Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966);
- g) Convención Americana sobre Derechos humanos (OEA, 1978);
- h) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos o «Protocolo de San Salvador » (OEA, 1988);



- i) Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Unión Europea, 1989);
- j) Declaración Socio laboral del MERCOSUR (1998);
- k) Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000);
- l) Tratado de la Unión Europea (última versión: Tratado de Niza, 2001);

Este es el mejor mecanismo, sino el único, de generar crecimiento económico, de mantenerlo y, por lo tanto, de crear más y mejores oportunidades de empleo y de progreso para todos. No olvidemos que la formación profesional no es un fin en sí misma. No es una política que deba formularse y ejecutarse como un compartimiento, es precisamente al contrario una de esas políticas que actúa como parte de planteamientos tan amplios como las políticas de empleo o las, aún más extensas, políticas industriales. También es necesario recordar que muy pocos trabajos, casi ninguna actividad, realizados honestamente, pueden considerarse trabajo indigno en sí mismo.

Es muy diferente que existan estructuras sociales, culturales y económicas que creen o perpetúen condiciones indignas en el trabajo. Las desigualdades se han visto acrecentadas por la mundialización y la globalización neoliberal.

El problema consiste, en cómo ir mejorando las condiciones de vida, en cómo aprender a gestionar los recursos para que cada vez una proporción mayor de personas vaya abandonando las economías de subsistencia y entrando en eso que se llama desarrollo social. La globalización si se quiere puede ser una poderosa arma para alcanzar mayores niveles de tal desarrollo social siempre que los individuos y las sociedades estén preparados para aprovecharse de ella.

El que se produzcan en mayor o menor medida unos y otros depende, entre otras cosas, de la responsabilidad política de los gobiernos, de las inversiones en educación y en infraestructuras. Son muchas las trabas que obstaculizan el desarrollo económico y social, y no todas se llaman globalización. Hay otros obstáculos mucho más intangibles



## TRABAJO DECENTE

---



y mucho más nocivos da decir de las trabas culturales, a muchos modos de vida y costumbres que eternizan la violación sistemática de los derechos más elementales de las personas.

Por lo que a manera de conclusión podemos plantear, que desde tiempos antiguos las personas vienen luchando por conseguir un empleo decente con igualdades de oportunidades para que los hombres y mujeres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, este objetivo tiene validez también en la economía informal y la formal, en los trabajadores asalariados y los no asalariados, en el campo, industria y oficina o en la comunidad.





## CAPÍTULO II. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO Y SU POSICIÓN FRENTE AL TRABAJO DECENTE.

### 2.1. La Organización Internacional del Trabajo y su posición frente al Trabajo Decente.

La OIT fue creada por el **Tratado de Versalles** en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones, bajo el principio de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. En 1946 pasó a formar parte del sistema de las Naciones Unidas convirtiéndose en su primer organismo especializado. La OIT es la única organización del sistema que cuenta con una estructura tripartita, en la que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan al lado de los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT continúa siendo el promotor de oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT:

1. El cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. La generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres.
3. El fortalecimiento de los sistemas de protección social de los trabajadores.
4. El fortalecimiento del dialogo social entre Gobiernos, trabajadores y empleadores.



La OIT ha erigido un sistema de normas internacionales de trabajo (Convenios y Recomendaciones) orientados al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a saber:

- a) La libertad de organización sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- c) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La OIT nació con una serie de particularidades verdaderamente revolucionarias para el **Derecho internacional** de la época, tales como su estructura tripartita, su poder normativo dirigido a regular directamente relaciones y condiciones de trabajo, y hasta la previsión de mecanismos de control del cumplimiento de sus normas. Todo ello, seguido por una rápida e intensa reiteración, la convirtieron, hasta la década de los 70, en la gran y casi única protagonista del **Derecho internacional del trabajo**.

Fue la principal creadora de un Derecho internacional claramente protector del trabajador y limitativo, en lo posible, del **dumping social**, expresado al día de hoy, en más de 180 convenios, otras tantas recomendaciones, varias declaraciones, resoluciones, repertorios de recomendaciones prácticas y finalmente aunque no menos importante, una voluminosa “jurisprudencia” emanada de los pronunciamientos de los órganos de control, entre los que destacan la **Comisión de Expertos en Aplicación de convenios y recomendaciones** y el **Comité de Libertad Sindical**. Sin embargo, en los últimos veinte años del siglo XX se fue dando un claro debilitamiento o decadencia de la OIT.

Tales manifestaciones responden si no exclusivamente, sí en buena medida, a la presión de los sectores contrarios a la actividad normativa de la OIT actividad que le es



ínsita por disposición constitucional y que forma parte de su “código genético”. Tal presión ha apuntado, como hipótesis de máxima, a convertir a la organización en una especie de centro de estudios que se limitara a investigar, analizar y asesorar.

En la medida en que este objetivo “superior” no es alcanzado, se intenta minimizar la acción normativa hasta donde sea posible. También es susceptible de valoraciones encontradas la **Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo** de 1998, que puede ser vista como una fuerte reducción de la nómina de derechos laborales considerados derechos humanos o fundamentales, tanto como un salto cualitativo hacia la supranacionalidad, considerando a determinados derechos y principios como **ius cogens** o de **orden público internacional**.

El lanzamiento de la idea de trabajo decente en la Memoria del Director General, **Juan Somavía** a la Conferencia de 1999, significó, en cierta medida, un viraje interesante. Luego de décadas de exclusiva preocupación cuantitativa y economicista por la creación de empleos que permitiera hacer caer los índices de desocupación, aun al precio de la creación de “empleos basura”, surge en el propio seno de la Organización, una preocupación por la calidad: no basta con crear empleo; tienen que ser empleos decentes, dignos, de calidad, con derechos.

Superado su carácter de mero eslogan a medida que fue siendo recogido en pronunciamientos jurisprudenciales nacionales, el concepto de trabajo decente, el cual terminó siendo incorporado entre los principios y valores básicos de la OIT por la Declaración del 2008 sobre la **Justicia social**, la que además lo vincula a la meta-valor de la dignidad humana.

Por lo que se hace posible así, la conceptualización jurídica del trabajo decente, siendo: ***aquel trabajo donde se observan todos los derechos laborales***. Trabajo decente es trabajo digno, en los términos de los grandes Pactos y Declaraciones de derechos humanos, tal como lo prevé la Observación General 18 sobre el derecho al trabajo, del **Comité de Derechos Económicos y Sociales de la ONU**.



La recomendación 198 sobre la relación de trabajo (2006) constituye, sin lugar a dudas, una vigorosa recuperación del talante tuitivo de la normativa de la OIT, al postular la protección del trabajador, la primacía de la realidad, la invalidez de la calificación jurídica que las partes hacen del negocio que las vincula, y la eliminación de los incentivos a las relaciones de trabajo encubiertas.

Claro que debió ser un convenio y no una recomendación. Pero aún así, es altamente significativo que tras décadas de desregulación, “fugas” o “expulsiones” del Derecho laboral y de apología de la autonomía de la voluntad individual, se reafirmen la protección, la realidad, y la prescindencia de la referida autonomía cuando afecta los derechos del trabajador. La recomendación 198 es, por lo demás, un poderoso instrumento puesto a disposición de la doctrina y la jurisprudencia que quiera y sepa utilizarlo.

El trabajo decente ha sido reconocido como una vía para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad democrática en todo el mundo y en la región en diversos eventos del más alto nivel tales como las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado realizadas en Santa Cruz (2003), San José de Costa Rica (2004) y Salamanca (2005) y las Cumbres Americanas de Nuevo León (2004) y de Mar del Plata (2005). Como corolario finalmente, la Reunión Regional Americana de la OIT realizada en Brasilia en 2006, aprobó una Agenda Hemisférica de Trabajo decente y declaró el **período 2006-2016** como la **Década del Trabajo Decente**.

La implantación de la protección social como objetivo de las políticas sociales y como principio jurídico puede ser considerada como uno de los logros de la humanidad en el siglo XX que ha trascendió al siglo XXI. Se trata de permitir el acceso de todas las personas a niveles mínimos de seguridad ante los denominados riesgos o contingencias sociales, tales como, entre otras, la enfermedad, los accidentes, la vejez, el desempleo y la exclusión.



La protección social, que incluye a la seguridad social y la rebasa, consiste en la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos. La formación es un componente esencial de este concepto de protección social, en la medida en que ésta debe prever la rehabilitación de los trabajadores afectados por reducciones de plantilla, mediante servicios de capacitación y seguros de desempleo ofrecidos a los que han quedado sin trabajo.<sup>17</sup>

Aparecen aquí aquellas modalidades de formación más vinculadas con los riesgos sociales, y especialmente con el desempleo: la formación de desempleados o recalificación profesional de los mismos, la formación continua, la recalificación de adultos, y la formación de jóvenes, entre otras.<sup>18</sup>

Desde nuestro punto de vista, planteamos que el papel fundamental de la Organización Internacional de Trabajo se basa en el cumplimiento de los principios laborales, cuyo fin es lograr que las personas puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

### **2.2.- Principios laborales presentes en la Constitución Política de la República del Ecuador.**

Antes de comenzar el análisis de los principios laborales presentes en la Constitución Política de la República del Ecuador, se hace necesario realizar una breve caracterización de dicho país. El Ecuador, por hallarse a la izquierda del meridiano de Greenwich está situado en el hemisferio Occidental, siendo atravesado por la Línea Ecuatorial que divide a la Tierra en dos partes iguales, por lo que goza del privilegio de

<sup>17</sup> Informe del Secretario General de la ONU, El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización, Comisión de Desarrollo Social, 39º período de sesiones, 13-23 febrero 2001, cit. por BARRETTO GHIONE, Hugo, Diálogo social y formación..., cit., página 8. Disponible en el sitio web: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf>. Consultado el día 21 de noviembre de 2010.

<sup>18</sup> Véase también supra, párrafo 12. □ Informe del Secretario General de la ONU.



encontrarse en la mitad del mundo, perteneciendo la mayor parte de nuestro territorio al hemisferio Sur y la menor al Norte. En el continente americano el Ecuador se halla en el Sureste y en el Noreste de América del Sur.

Los ecuatorianos nos identificamos por hablar español o quechua; con la música de sanjuanitos, pasacalles, pasillos; comemos arroz con menestra, llapingacho o ceviche, todas estas manifestaciones corresponden al término cultura; es decir, a la identificación que tienen los grupos humanos en el lenguaje, las costumbres, historia, la manera de vestirse y diferentes ejemplos de la vida cotidiana.

El territorio ecuatoriano comenzó a poblarse hace aproximadamente 13.000 años, las huellas dejadas por nuestros antepasados los clasifica en los siguientes períodos de evolución y desarrollo:

- **EL PALEOINDIO.**- Entre los 13.000 y 4.000 años antes de nuestra era, con sus primeros asentamientos: El Inga Llaló, Chobsi Cubilán y Las Vegas.
- **PERÍODO AGROALFARERO.**- Entre 4.000 y 500 años antes de nuestra era.
- **PERÍODO DEL DESARROLLO REGIONAL.**- Comprende mil años: desde 500 a de C. hasta 500 d. de C.
- **PERÍODO DE INTEGRACIÓN O DE LOS SEÑORÍOS.**- Desde el año 500 hasta aproximadamente 1487 d.n.e., en que se consolida la ocupación Inca en el actual Ecuador
- **PERÍODO INCÁSICO** desde 1487 hasta el 26 de Julio de 1533.(Muerte de Atahualpa).
- **PERÍODO COLONIAL.**- Desde 1533 hasta 1822.



- **PERÍODO GRANCOLOMBINO.**- Desde 1822 hasta 1830.

La formación del Estado ecuatoriano organizado se considera a partir del 13 de mayo de 1830, cuando el Distrito del Sur o de Quito se separó de la Gran Colombia, encargando el poder al venezolano Juan José Flores, quien el 14 de Agosto de 1830 convocó a la Primera Constituyente que, se reunió en Riobamba con veintiún diputados, a razón de siete por cada uno de los tres Departamentos: de Cuenca, Guayaquil y Quito; trabajaron durante mes y medio en el actual salón de actos del Colegio Pedro Vicente Maldonado elaborando la Primera Constitución que contó de sesenta y cinco artículos, dictaron quince leyes, aprobaron veinte y dos decretos y le pusieron el nombre de Estado del Ecuador.

Tradicionalmente, la base de la economía ecuatoriana ha sido la agricultura. Sin embargo, en 1965 se aprobó una ley de desarrollo industrial que facilitó la expansión de fábricas textiles, de artículos eléctricos y farmacéuticos, entre otros productos. En 1970 hubo un importante incremento en la producción y exportación de petróleo, que se completó con la construcción del oleoducto transecuatoriano para facilitar el suministro desde los yacimientos ubicados en el Oriente hasta el puerto de Esmeraldas. El producto interior bruto en 2006 era de 41.402 millones de dólares. El ingreso de Ecuador en 1995 en la Organización Mundial del Comercio (OMC) supuso un gran impulso para su economía.

Desde 1884 hasta 2000, la unidad monetaria del Ecuador fue el sucre, que se dividía en 100 centavos. La agudización de la crisis económica condujo a lo largo de 2000 a la dolarización de la economía ecuatoriana, proceso que culminó el 10 de septiembre de dicho año con la sustitución de la citada moneda nacional por el dólar estadounidense como reserva de valor, unidad de cuenta, y como medio de pago y de cambio.

Asimismo, este hecho implicó una reestructuración de las funciones del Banco Central del Ecuador, creado en 1927 y hasta entonces entidad bancaria responsable de la emisión de moneda. También existen numerosos bancos privados nacionales y extranjeros.



En los actuales momentos, el Ecuador es un país que basa su economía en la actividad petrolera, ya que un poco más del 50 % del Presupuesto General del Estado precisamente sale del petróleo, sin embargo no ha dejado de lado la agricultura, la ganadería, pues, grandes extensiones de tierras muy productivas, están dedicadas al monocultivo de banano, café, cacao, convirtiéndose el país en uno de los más grandes exportadores de banano.

Partiremos entonces, con el estudio de la Carta Magna ecuatoriana, que según la escala de Kelsen se encuentra en la cúspide y por sobre ella no se halla ningún otro ordenamiento jurídico. Teniendo en cuenta esta afirmación, se hace necesario dar una mirada a las anteriores constituciones, para cronológicamente ubicar las situaciones especiales con respecto al trabajo decente. En el congreso de 1839, se nombra por segunda vez como presidente a Juan José Flores, el cual estableció en esta ocasión un nuevo estilo de gobierno, retractándose de las malas acciones dadas en su gobierno anterior y designó a Rocafuerte como gobernador de Guayaquil en una Convención Nacional convocada por Flores para crear una nueva Constitución, con la cual se estableció una dictadura con máscara de legalidad, dictándose en marzo de 1843 la **Carta de la Esclavitud**, la cual fue corregida por la cuarta Constitución emitida en la Convención Nacional de Cuenca en 1845.

En la Asamblea Nacional de 1998 se expide una nueva Constitución que cambio a la de 1979, pero no es hasta el 2008, con la aprobación de la Constitución vigente en el Ecuador, luego de ser disuelto un Congreso Nacional en el que se aprobaban leyes a conveniencia de la llamada “partidocracia” (que beneficiaba a las altas esferas sociales ecuatorianas), que se logra las aspiraciones de los ecuatorianos de eliminar el trabajo en condiciones desfavorables.

Esta constitución plasma una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir (sumak kawsay) de una sociedad, que respeta, en todas sus dimensiones, la divinidad de las personas y las colectividades, de un país democrático, comprometido con la integración





latinoamericana, sueño de Bolívar, Alfaro, Fidel y el Che, en donde exista la paz y la solidaridad con todos los pueblos de la tierra.

Dentro de esta Constitución Ecuatoriana, se hace alusión a los derechos del trabajo, siendo plasmado de la siguiente manera:

**Artículo. 35.-** El trabajo es **un derecho y un deber social**. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los **principios del derecho social**.
2. El Estado propenderá a eliminar la **desocupación y la subocupación**.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los **derechos reconocidos a los trabajadores**, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los **derechos del trabajador son irrenunciables**. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. Será válida la **transacción en materia laboral**, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
6. En caso de duda sobre **el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral**, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.



7. La **remuneración del trabajo será inembargable**, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.

8. Los trabajadores participarán en las **utilidades líquidas de las empresas**, de conformidad con la ley.

9. Se garantizará el **derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento**, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Artículo. 118 y de las **personas jurídicas** creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la **administración pública**, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el **derecho administrativo**, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el **derecho del trabajo**.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el **derecho del trabajo**, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalente, las cuales estarán sujetas al **derecho administrativo**.

10. Se reconoce y garantiza el **derecho de los trabajadores a la huelga** y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.



Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

**11.** Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el **contrato de trabajo** se efectúe por intermediario.

**12.** Se garantizará especialmente la **contratación colectiva**; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

**13.** Los **conflictos colectivos** de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

**14.** Para el **pago de las indemnizaciones** a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba 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 en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.



**Artículo 36.-** El Estado propiciará **la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades**, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de **discriminación laboral contra la mujer**.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Luego de haber expuesto los principios constitucionales establecidos dentro de la Constitución de Ecuador, nos afiliamos a la tesis que si se encuentran recogidos dentro de la carta magna de este país, los derechos del **Trabajo Decente** guardando relación dicha normativa con los convenios internacionales emitidos por la OIT.

### **2.3.- El Código de Trabajo del Ecuador, su relación con el Trabajo decente.**

Una vez revisado el Código de Trabajo del Ecuador, resulta pertinente significar la correspondencia del mismo con el texto constitucional, en cuanto a lo concerniente al trabajo, siendo reflejado en los articulados siguientes:

**Artículo. 2.- Obligatoriedad del trabajo.**

**Artículo. 3.- Libertad de trabajo y contratación.-** A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los



casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

**Artículo 4.- Irrenunciabilidad de derechos.**

**Artículo 7.- Aplicación favorable al trabajador.**

**Artículo 13.- Formas de remuneración.-** En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

**Artículo 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

- 1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
- 2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;
- 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;
- 4.- Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
- 5.- Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.



## TRABAJO DECENTE



6.- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.

10.- Respetar las asociaciones de trabajadores.



11.- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.

12.- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14.- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

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

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

15.- Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16.- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;



17.- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18.- Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19.- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20.- Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21.- Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22.- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23.- Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;





24.- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento".

25.- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado;

26.- Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27.- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

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

28.- Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29.- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;



30.- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31.- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32.- Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,



34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código.

**Artículo 79.- Igualdad de remuneración.-** A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; más, la polifuncionalidad, la especialización y la práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

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

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

**Artículo 88.- Crédito privilegiado de primera clase.-** Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

**Artículo 91.- Inembargabilidad de la remuneración.** La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

**Artículo 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.-** Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración



todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

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

**Artículo 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.-** El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.



**Artículo 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.-** Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

**Artículo 153.- Protección a la mujer embarazada.-** No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguro Social Obligatorio, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

**Artículo 155.- Guardería infantil y lactancia.-** En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio 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 esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.



Corresponde a la Dirección General del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

**Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.-** El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

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

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

**Art. 224.- Contrato Colectivo.-** Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

**Art. 353.- Riesgos del trabajo.-** Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.



**Art. 354.- Accidente de trabajo.-** Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del Trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

**Art. 357.- Indemnización a servidores públicos.-** El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y obreros del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

**Art. 407.- Crédito privilegiado.-** Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aún a los hipotecarios.

**Art. 447.- Libertad de asociación.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.



Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato, asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

**Art. 448.- Protección del Estado.-** Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

- 1.- La capacitación profesional;
- 2.- La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo;
- 3.- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
- 4.- Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

**Art. 465.- Asociaciones de empleadores.-** Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

**Art. 474.- Derecho de huelga.-** La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.





**Art. 479.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-**

Recibido el expediente por el Inspector del Trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

**Art. 493.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.-**

Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil y Cuenca: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Pichincha, Carchi, Imbabura, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo y Pastaza; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.

**Art. 512.- Huelga solidaria.-** La Ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 506, 507 y 508. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

**Art. 521.- Declaración de huelga** en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 383 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, solo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios,



hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

Por lo que podemos afirmar que el Ecuador es un país mega diverso y rico tanto en recursos naturales como en su pueblo, quien desde los años 1990, los movimientos sociales y especialmente el sector indígena han tomado un rol altamente participativo en la sociedad, buscando una interculturalidad y plurinacionalidad en el país, luchando contra el concepto clásico de **ESTADO-NACIÓN**. Muchos de sus logros son evidentes en la constitución de 1998 y modificada en el 2008.

Lastimosamente en nuestro país es muy común vincular a las nacionalidades indígenas o pueblos afros, directamente con la pobreza baja escolaridad, falta de cultura y desvincularlos del “desarrollo”.

Aún se trabaja por conseguir una **mayor equidad** en todos los ámbitos del país, una meta clara en la mente de todos los ecuatorianos aun sin cumplir, conscientes de que los cambios no son fáciles en cuanto al **nivel legal**, pero más complicado es crear una **conciencia nacional y una equidad y redistribución social y de ingresos**.

Este principio conlleva a la necesidad de garantizar a todos los ecuatorianos el **derecho humano** a la libertad cultural y respeto por la identidad cultural. El problema principal, es la evidencia existente de una **desigualdad social**, siendo más vulnerables las nacionalidades indígenas así como los pueblos afros, esto se debe en primera instancia a prácticas excluyentes en la asignación de recursos públicos y en la oferta de servicios básicos a lo largo del país; además, es evidente **la falta de garantías para ejercer una libertad cultural** que se demuestra en la falta de respeto, tolerancia y reconocimiento



de los valores de los diferentes pueblos y naciones en el país, lo que conduce a que se acreciente **la falta de sentido de pertenencia y unidad nacional**.

Pero además, surge con esto un problema adicional, al momento de diseñar una **política de equidad**, esta se convierte en un reto, ya que hay que definir una política dentro de la diversidad, no imponerla, porque hay que tomar en cuenta que las diferentes concepciones de los diferentes actores del entorno, el país es plurinacional, lo cual implica el reconocimiento de los derechos de los pueblos y nacionalidades (territorio, al autogobierno y al status de la autonomía cultural), lo cual hace más complejo el desarrollo de una **POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN**, establecidas en el **Convenio no. 169 de la OIT** y fue incluido en la Constitución Ecuatoriana del año 2008.( ver anexo 1)

Hasta ahora el Estado no ha logrado ser un estado redistributivo, que invierta en los sectores menos favorecidos y más necesitados, dejando de lado el modelo centro periferia que tanto nos ha afectado. Promover la gestión social, desde todas y cada una de las unidades administrativas, vincular lo rural y lo urbano, así como el desarrollo conjunto del pueblo, brindar mejores **oportunidades de empleo, educación, salud, redistribución de la tierra y principalmente del ingreso**.

Ver lo social desde otro enfoque, más allá de lo económico, es decir, hay que tomar los problemas sociales desde una perspectiva más profunda, sensible y humana. Hay que vincularse no solo con el problema sino con el afectado, y entender su realidad.

Hay un alto porcentaje de familias ecuatorianas que viven bajo el umbral de la pobreza y también la sobreexplotación de los recursos como su subutilización, a lo largo de la historia del país. Por ello frente a esta realidad, el estado tiene la responsabilidad de corregir esta falla de mercado mejorando la distribución del ingreso y promoviendo una mejor asignación de recursos a través de la administración fiscal, a través de los cambios que se ejecutan en el mandato del Dr. Correa.



## TRABAJO DECENTE



El Estado tiene un compromiso **con la estabilidad**, a través de la inversión social, siendo este un instrumento fundamental para lograr, a través de políticas públicas con enfoque de derechos, la universalización y garantía de los derechos y el desarrollo humano, con un modelo de desarrollo Endógeno, diseñado a:

- ü Se basa en las capacidades y necesidades el pueblo, utilizando sus recursos.
- ü Ubica territorialmente el esfuerzo en los Núcleos de Desarrollo Endógeno, integrando armónicamente los aspectos económicos, sociales, políticos y culturales de la vida colectiva.
- ü Motiva la participación de la comunidad en la planificación de la economía mediante nuevas formas de organización, como las cooperativas y las redes sociales de la riqueza nacional.
- ü Se organiza desde abajo hacia arriba en relación directa con la cultura de cada pueblo.
- ü Reduce la exclusión social garantizando calidad de vida para todos y todas.
- ü Promueve la adopción de nuevos estilos de vida y consumo basados en los valores de cooperación y solidaridad.
- ü Recompensa el trabajo productivo antes que el afán de lucro.
- ü Utiliza las tecnologías apropiadas a cada región particular sin comprometer el equilibrio ecológico.
- ü Desarrolla todas las ramas de la economía y la relación complementaria entre ellas, generando redes productivas.



En el Ecuador los últimos años se han realizado diferentes estudios concernientes a la plurinacionalidad, iniciativa que ha partido desde el estado pudiendo nombrar a las “Estadísticas diferenciadas para los Pueblos Indígenas del Ecuador”, además El país como tal ha sido un importante tema de estudio para científicos a nivel mundial, como lo es **Catherine Walsh**<sup>19</sup>, con sus estudios sobre interculturalidad y pluriculturalidad.

Siendo el Ecuador un estado plurinacional, es un derecho de los pueblos indígenas y afros ecuatorianos disponer de información estadística diferenciada desde su perspectiva cultural, lo cual permite conocer las condiciones de vida de estos grupos así como su comparabilidad con respecto a los demás grupos sociales.

En el Ecuador existen 14 nacionalidades indígenas con tradiciones diversas y su propia cosmovisión. Las nacionalidades indígenas amazónicas: Huaorani, Achuar, Shuar, Cofán, Sion-Secoya, Shiwir y Záparo. Los Tagaeris tienen una descendencia similar con los Haurani y estos conforman otro pueblo en la misma zona y este ha sido declarado como “intangible” por el Estado, en respeto a su voluntad de vivir alejados de la civilización.

En la Sierra, en los Andes y en el Austro, están los Quichuas de la Sierra con pueblos como los Otavalos, Salasacas, Cañaris y saraguros. En la parte norte se encuentra la comunidad de los AWA. En la Costa del Pacífico están los Chachis, Cayapas, Tsáchilas y Huancavilcas. En ciudades y pueblos viven principalmente mestizos (la mayoría de la población se autodefine como tal), blancos y afro ecuatorianos (valle del Chota y Esmeraldas), aunque también se dan importantes migraciones del campo a la ciudad, lo cual ha generado problemas como el crecimiento de los suburbios, falta de viviendas, escuelas y colegios, desempleo y delincuencia, entre otros.

---

<sup>19</sup> Tomado del sitio

[http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17523:mujeres-trabajadoras-planifican-sus-estrategias&catid=4:social&Itemid=45](http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=17523:mujeres-trabajadoras-planifican-sus-estrategias&catid=4:social&Itemid=45). Consultado el día 26 de octubre de 2010.



“El Estado Plurinacional es un desafío para la sociedad ecuatoriana. Es la primera vez en mucho tiempo, en el que la voz de los sin voz, ahora tiene la oportunidad de expresarse. Los pueblos y nacionalidades hemos sufrido la conquista, la colonización, el exterminio, la invisibilización, la explotación. Pero, lejos de nuestra intención la revancha o el resentimiento. Los pueblos y nacionalidades hacemos una apuesta por la democracia, por el respeto, por la convivencia, por el conocimiento y reconocimiento mutuos. El Estado Plurinacional es nuestra propuesta y nuestro proyecto por respetar y comprender nuestras diferencias, para construir un país más unido, más solidario, más equitativo, más respetuoso, más justo”

En lo que se refiere a la Interculturalidad se propone una frontera más amplia que la coexistencia y dialogo de culturas se busca una relación sostenida entre las diferentes culturas, que se promuevan mutuamente y contribuyan al desarrollo.

“La construcción de una verdadera interculturalidad que implica la construcción de un proyecto de país entre todas y todos que propugne el respeto y la valoración de toda forma de expresión cultural, de conocimiento y espiritualidad que exige la unidad de los pueblos y nacionalidades y de la sociedad entera como condición básica para una democracia plurinacional y una economía justa y equitativa”.

“La construcción de un Estado plurinacional, que deseche para siempre las sombras coloniales y mono culturales que lo han acompañado desde hace casi 200 años”. (CONAIE 2007: 5)<sup>20</sup>

Por lo que del análisis de los cuerpos normativos anteriormente señalados, hemos llegado a la conclusión, de que en el Ecuador se estipula que los trabajadores deben de tener las condiciones necesarias para poder laborar, sin embargo no todos los sectores gozan de las mismas igualdades en lo concerniente al logro de un trabajo

<sup>20</sup>Tomado del sitio

[http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17523:mujeres-trabajadoras-planifican-sus-estrategias&catid=4:social&Itemid=45,](http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=17523:mujeres-trabajadoras-planifican-sus-estrategias&catid=4:social&Itemid=45)



decente, ejemplo de ello lo constituyen los indígenas así como los pueblos afros, esto se debe en primera instancia a prácticas excluyentes en la asignación de recursos públicos y en la oferta de servicios básicos a lo largo del país; además, con **la falta de garantías para ejercer una libertad cultural** que se demuestra en la falta de respeto, tolerancia y reconocimiento de los valores de los diferentes pueblos y naciones en el país, lo que conduce a que se acreciente **la falta de sentido de pertenencia y unidad nacional**.

Siguiendo este orden también es importante destacar que en la normativa ecuatoriana analizada se hace alusión a la figura del inspector del trabajo, quien está obligado de informar a la Dirección Regional del Trabajo sobre los trabajos o industrias que deben considerarse bajo pena de destitución por no crearle las condiciones necesarias para que estos trabajadores realicen su actividad laboral.

Si bien es cierto que la ley contempla a la autoridad que debe informar acerca de situaciones anómalas que inciden sobre el trabajo decente, también es cierto que el Inspector de Trabajo no realiza este trabajo de manera general, porque físicamente se le hace imposible, debido al cúmulo de tareas que tiene que resolver, porque no les alcanza el tiempo para atender los casos de los trabajadores, ni siquiera a hacer las respectivas inspecciones de denuncias de trabajadores insatisfechos por los pagos, o de aquellos que no reciben lo que por ley les corresponde, debiéndose esto a la desgracia de que en cada provincia existen tan solo dos o tres inspectores.



## CONCLUSIONES:

Como colofón de la presente investigación titulada “**EL Trabajo Decente a la luz del Derecho Laboral en el contexto social del Ecuador**”, se hace necesario dejar plasmadas las siguientes conclusiones:

- Desde tiempos antiguos las personas vienen luchando por conseguir un empleo decente con igualdades de oportunidades, para que los hombres y mujeres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, este objetivo tiene validez también en la economía informal y la formal, en los trabajadores asalariados y los no asalariados, en el campo, industrias, oficinas o en las comunidades.
- El origen del término **Trabajo Decente** se remonta al 1999, cuando por primera vez se introduce la noción del mismo y la OIT comienza a realizar un conjunto de acciones encaminadas a lograr la solidificación en la conceptualización del Trabajo Decente, siendo reconocido como una vía para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad democrática en todo el mundo y en la región.
- No se garantiza a todos los ecuatorianos el **derecho humano** a la libertad cultural y respeto por la identidad cultural. Lo que evidencia **desigualdad social**, siendo más vulnerables las nacionalidades indígenas así como los pueblos afros.
- Las **metas y objetivos propuestos por la OIT** en la Convención No. 169 sobre Trabajo Decente y que han sido refrendadas dentro del ordenamiento jurídico del Ecuador sobre el **Trabajo Decente**, aún no se cumplen por parte de la Administración Pública, a pesar de existir en estos momentos un gobierno con ideas socialistas dentro de un país cuya base económica sigue siendo capitalista.





- El Inspector de Trabajo es la persona facultada legalmente en Ecuador para iniciar procesos en contra de los infractores de las normas jurídico-laborales y coordinar con los distintos estamentos, el control de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano con respecto al Trabajo Decente, siendo importante acotar, que su trabajo es insuficiente, debido a la gran cantidad de asuntos de diferentes índoles que son sometidos a su consideración, lo que le impide darle prioridad a investigar aquellos casos de reclamación por parte de los trabajadores, que no le han sido creadas las condiciones necesarias para desarrollar su actividad laboral; conllevando esto a no poder ejercer suficiente control sobre ellos.



## **RECOMENDACIONES:**

### **ü A la Asamblea Nacional Constituyente:**

Continuar trabajando para lograr cambiar o modificar el actual contexto laboral dentro del Ecuador, con la emisión de normativas jurídicas que tributen al cumplimiento de la Convenio no. 169 de la OIT en relación al Trabajo Decente, de la que Ecuador es firmante.

### **ü A la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad de Cotopaxi:**

Que sea objeto de estudio y análisis el informe de tesis por parte de los alumnos de la carrera de derecho, sirviendo la misma como material y texto de consulta para futuros estudios sobre el tema tratado, archivándose esta en la biblioteca de la institución académica.

### **ü Al Ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador:**

Que controle tanto en el sector empresarial público como en el privado, el cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio 169 de la OIT, con respecto al Trabajo Decente, mediante la implementación de instrucciones.



### **ü A la Carrera de Derecho de la Universidad de Granma:**

Socializar el informe de tesis como estudio de derecho comparado por los estudiantes de la carrera de derecho y en particular en la asignatura de Derecho Laboral, sirviendo como tema de consulta el tema objeto de investigación para futuros estudios de pre y postgrado, archivándose en la biblioteca de la institución académica como en la Unión de Juristas de Cuba.



## BIBLIOGRAFÍA:

1. **ACOSTA, Alberto**, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito, 2005.
2. **ALEXIEN SERGUEI**, El Socialismo y el Derecho. Editorial Progreso, Moscú, 1989, Página 50.
3. **ÁLVAREZ PEREIRA, Carlos**, Perspectivas del Derecho Laboral a puertas del Siglo XXI, Encuentro Académico de Derecho Laboral, Santa fe de Bogotá Hemeroteca Nacional, 17 al 25 de agosto de 1995.
4. **AMORES C, Izquierdo S, León M, Lucio R, Ponce J**. Informe Social 2003: Desarrollo social y pobreza en el Ecuador, 1990-2001 Capt. 6 Empleo; Secretaría Técnica del Frente Social, SIISE IV; Quito Ecuador.
5. **GARCINI GUERRA, Héctor**, Derecho Administrativo, Unión de Juristas de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba, 2000.
6. **PÉREZ ALCANTUD, Mónica**, El Trabajo Decente en Cuba. Tesis en opción al título de especialista en Derecho de Empresas. Universidad de Oriente. 2007.
7. **SUAREZ GRANDA, Héctor**. Derecho Laboral, estudios para técnicos medios de derecho laboral. Curso Central de Trabajadores de Cuba. 2002. Universidad de Oriente. Cuba.
8. **VILLABELLA ARMENGOL, Dr. Carlos**, Constituciones Iberoamericanas, Editorial Félix Várela, 2002, Primera reimpresión, Ciudad de La Habana, Cuba.



### Diccionarios y Enciclopedias consultadas:

1. **ABBAGNANO**, Íncola, **Diccionario de Filosofía**: Edición Revolucionaria, Instituto Cubano del Libro, La Habana, 1972.
2. **CAPÓN FILAS**, Rodolfo y autores. **Diccionario de derecho social**.
3. **Diccionario Aristos de la Lengua Española**. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba, 1978.
4. **Diccionario Aristos de la Lengua Española**: Editorial Pueblo y Educación, 1978, Cuba.
5. **Diccionario Enciclopédico Hispano Americano de Literatura, Ciencias y Artes**, t. 6 – 7, Montaner y Simons, editores, Barcelona, España, 1870.
6. **Diccionario Ilustrado digital**, 2010, Familia Microsoft.

### Códigos de la República del Ecuador.

1. Constitución Política de la República de Ecuador.
2. Código Civil Decreto Supremo No. 180, de 3 de agosto de 1970, publicado en el Registro Oficial No. 34.
3. Código de Trabajo de la República de Ecuador.

### Páginas web consultadas



1. [http://www.//F:/UdG derecho ecuador tesis trabajo decente/ZoloEspacioJuridicoGlobal\\_New1.htm](http://www.//F:/UdG derecho ecuador tesis trabajo decente/ZoloEspacioJuridicoGlobal_New1.htm). Globalización. Trabajo decente y protección social. (Consultado 02-10-2010)
2.
3. Advierte ONU sobre aumento de pobreza en el mundo <http://www.cadenagramonte.cu> (Consultado 02-10-2010)
4. <http://BRU, Enrique, Trabajo decente en Centroamérica, OIT. Boletín cinterfor. file:///F:/UdG derecho ecuador tesis decente/textocomp.asp.htm>. Consultoría Laboral Argentina. Ubencio Martínez Lira - Venezuela - "El teletrabajo en la era de la globalización neoliberal" Olivo Rubén Carta Magna Argentina "La problemática del empleo en las constituciones latinoamericanas y en el contexto mundial". Guillermo Ferriol Molina - Cuba - Escenario neoliberal vs. Derechos Laborales: Necesidad de modificar la realidad actual. UDG derecho ecuador tesis decente/textocomp.asp.htm. (Consultado 03-10-2010)
5. <http://www.trabajodecente.org.co/contenido/>. Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Consultado 04-10-2010)
6. [germain5@chasque.net](mailto:germain5@chasque.net), Ecuador: Las contrarreformas laborales del gobierno de Rafael Correa (Consultado 02-10-2010).



7. [www.chile.oit](http://www.chile.oit) file:///F:/UdG derecho ecuador tesis t decente/Trabajo Decente.htm. ESPINOSA, Malva. trabajo decente y protección social. Texto de capacitación. OIT. Central de Trabajadores de Chile. Eje para la acción sindical. 2003. ISBN 92-2-314231-8. (Consultado 02-10-2010)
8. file:///F:/UdG derecho ecuador tesis trabajo decente/sist29.htm Globalización. ¿Son las crisis periódicas una consecuencia inevitable de la globalización? (Consultado 22-10-2010)
9. <http://www.trabajodecente.org.co/contenido/> El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma. (Consultado 05-11-2010)
10. <http://www.asesoriajuridicolaboral.es>. Trabajo decente. OIT(Consultado 02-10-2010)

---

<sup>i</sup> Somavía, Juan: “Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT”, presentada a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC realizada entre el 30 de Noviembre y el 3 de Diciembre de 1999.