



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**La transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia
en la legislación nacional.**

AUTORA

Cadena Andino Olga Yolanda

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA**

TUTORA

Ab. Gladys Alarcón Valencia, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cadena Andino Olga Yolanda**, como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**.

TUTORA

f. _____
Ab. Gladys Alarcón Valencia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ab. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Cadena Andino Olga Yolanda

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia en la legislación nacional** previo a la obtención del Título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2017

LA AUTORA

f. _____

Cadena Andino Olga Yolanda



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cadena Andino Olga Yolanda**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia en la legislación nacional**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2017

LA AUTORA

f. _____
Cadena Andino Olga Yolanda



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. José Miguel García Baquerizo, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Paola Toscanini Segale, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Roxana Gómez Villavicencio, Mgs.
OPONENTE

CERTIFICADO URKUND

19/9/2017 D30064756 - Trabajo_Titulacion yoly.doc - Urkund

URKUND Lista de fuentes Bloques

Documento: Trabajo_Titulacion yoly.doc (D30064756)

Presentado: 2017-08-10 11:06 (-05:00)

Presentado por: Gladys Alarcón Valencia (gladisalarconvale@yahoo.com)

Recibido: gladis.alarcon.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Rv: Trabajo tesis [Mostrar el mensaje completo](#)

6% de estas 66 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	TESIS LILI DEFINIT 2 DE JUNIO (10).do
	TESIS MIGUEL KETTY.pdf
	MONOG. DESP. INEFICAZ. S.M. NOV. 20
	TESIS.docx
	http://www.ipsnoticias.net/2002/04/r
	http://inemepl.blogspot.com/2008/04/
	http://universojus.com/definicion/tra

Fuentes alternativas

100% # 1 Activo Universidad Tecnológica Indoame... 100%

el Estado o cualquier otra.

El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia social,

- La vida en sociedad debe estar regida por compromisos de cada uno con cada uno, establecidos espontáneamente, como un verdadero contrato social. (Wikipedia, 2017)

Doctrina Social de la Iglesia: La Doctrina Social de la Iglesia, llamada también Doctrina Social Cristiana es un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica de la humanidad basado en el Evangelio y en el Magisterio de la Iglesia Católica.

Esta doctrina Social de la Iglesia, recalcó el valor y dignidad del trabajo humano, el respeto a la propiedad privada y la necesidad de las asociaciones de trabajadores. En 1931, esta doctrina se vio complementada con la encíclica Cuadragésimo Año de Pío XI (que condena al liberalismo económico y al comunismo); en el concilio Vaticano II también se abordó el tema de las relaciones capital-trabajo.

El socialcristianismo se entiende a la cuestión social como netamente moral y religiosa, razón por la que sostienen que estos conflictos serán resueltos por leyes de la moral y de la religión. (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2005)

De estas tendencias, solamente la Doctrina Social de la Iglesia y el Marxismo, comenzó una tendencia socializadora cuyo objeto era

<https://secure.orkund.com/view/29698338-506945-703859#FYs7jgJBDETVMvET8ne6m6gghVa0ARLQrj7hSSn8pVdv1v6/tfHHcTHw1RYkhJu4HLkbyzy151d1U1SqyO24/hUgnAiiSKa2iIBLJisVCxDnQ...> 1/2

TUTORA

f. _____
Ab. Gladys Alarcón Valencia, Mgs.

LA AUTORA

f. _____
Cadena Andino Olga Yolanda

INDICE

CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	v
CERTIFICADO URKUND	vi
INDICE	vii
RESUMEN (ABSTRACT)	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	2
1.1. Ubicación y contextualización de la problemática.....	2
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	3
1.3. Justificación.....	3
1.4. Metodología	3
2. MARCO TEORICO	5
2.1. Principios fundamentales del derecho laboral	5
2.1.1. La cuestión social	5
2.1.2. Características específicas del derecho del trabajo.....	5
2.1.3. Principios del derecho del trabajo.....	7
2.1.4. El contrato individual de trabajo.....	8
2.1.5. Definición y objeto del contrato individual de trabajo.....	9
2.1.6. Características del contrato individual de trabajo	9
2.1.7. Elementos del contrato de trabajo	10
2.1.8. Clasificación del contrato individual de trabajo	11
2.1.9. La transacción en el contrato individual de trabajo.....	12
2.1.10. Elementos característicos del contrato de transacción....	12
2.1.11. Sujetos que intervienen en la transacción	13
2.2. Transacción en materia laboral	14
2.2.1. La transacción laboral en la legislación nacional	14
2.2.2. La irrenunciabilidad de derechos respecto a la transacción	14

2.2.3. La transacción como medio alternativo para la solución de litigios laborales	15
2.2.4. Ventajas de la transacción laboral	16
2.2.5. Validez de la transacción en el contrato individual	18
2.2.6. Diferencia entre acta transaccional y acta de finiquito laboral, derechos que pueden renunciarse	19
2.3. Aplicación práctica	19
2.3.1. Jurisprudencia nacional acerca del acta de finiquito laboral	19
CAPÍTULO III	20
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20
3.1. Conclusiones	20
3.2. Recomendaciones	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

RESUMEN (ABSTRACT)

En el derecho laboral ecuatoriano el carácter tuitivo, del Derecho del Trabajo, es considerada nula toda transacción en la cual se atropellen los derechos irrenunciables de los trabajadores. Ello porque de no existir esta norma, fácil sería que los empleadores perjudiquen a los trabajadores haciéndoles declarar que recibieron beneficios que nunca les fueron entregados. Por ello mediante la transacción de solemnidades específicas se protege al trabajador de los abusos de los cuales podría ser parte debido a la ventaja socioeconómica que ostenta el empleador. Con el fin de regular la relación laboral, se ha ido desarrollando una legislación del trabajo que se convierte en una detallada reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado “Derecho nuevo, Social o del Trabajo”. Esta reglamentación al relacionarse con las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Integrande de esta manera normas, conductas humanas y una finalidad específica que alcancen formas más humanas de vida y que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida.

Palabras Claves: derecho, laboral, trabajo, trabajador, empleados, empleadores, transacción, irrenunciable.

INTRODUCCIÓN

La legislación laboral ecuatoriana, con el nueva, procedimiento oral, tiene un carácter eminentemente social ya que regula la relación obrero – patronal y se orienta preferentemente a proteger los derechos laborales.

Con el procedimiento oral se ha logrado una administración de justicia más ágil, el juez tiene directa incidencia y compenetración en las diligencias; actos procesales que le permiten tener mayor fundamentación al momento de dictar sentencia

En materia laboral, debido al carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, es nula la transacción en la cual se atropellen los derechos irrenunciables de los trabajadores. Ello porque de no existir esta norma, fácil sería que los empleadores jugaran con el hambre de los trabajadores haciéndoles declarar que recibieron conceptos que jamás les fueron entregados. Por ello el legislador al revestir el finiquito y la transacción de solemnidades específicas, protege al trabajador de los abusos de los cuales podría ser parte debido a la ventaja socioeconómica que ostenta el empleador.

CAPÍTULO I

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. Ubicación y contextualización de la problemática

El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones.

Con el fin de regular la relación laboral, se va desarrollando una legislación del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado “Derecho nuevo, Social o del Trabajo”.

Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el “para quién” (convivencia en la comunidad) y el “para que” (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).

La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular. Ella está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la “prestación” y la “recepción” de trabajo dirigido o en relación de dependencia.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Argumentar sobre la Institución Jurídica de la Transacción en el Contrato Individual de Trabajo y su Incidencia en la Legislación Nacional.

1.2.2. Objetivos específicos

- Realizar un análisis del contrato individual de trabajo.
- Realizar un sobre la influencia de la Legislación Nacional en el derecho laboral.

1.3. Justificación

El desarrollo del presente trabajo de investigación tiene como propósito conocer como la transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia en la legislación nacional. De ahí que conocer esta incidencia nos permitirá tomar conciencia de que la aplicación correcta del Código de Trabajo mejorará substancialmente las relaciones entre empleados y empleadores, esto generará beneficios comunes y sobre todo se evitará el abuso en el que incurren quienes participan en un contrato.

1.4. Metodología

La metodología aplicada para desarrollar este trabajo fue la investigación documental, la misma que consiste en realizar un análisis de la información escrita sobre el tema que estamos tratando, con el propósito de establecer la relación que existe entre la transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia en la Legislación Nacional.

Los métodos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron: el Deductivo y el Analítico – sintético

- **Deductivo.-** Este método parte de verdades previamente establecidas como principio general, para luego aplicarlo a casos individuales y así verificar su validez.

- **Analítico – sintético.-** Mediante un adecuado procedimiento mental se logrará descomponer un todo en sus partes, componentes y relaciones, complementando con la integración a nivel mental de las partes constitutivas del objeto de investigación, logrando de esta manera una profundización del conocimiento.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Principios fundamentales del derecho laboral

2.1.1. La cuestión social

La cuestión social se manifiesta externamente como afectando de un modo principal a la clase obrera (los asalariados) en sus relaciones con los capitalistas y empresarios; pero en realidad se hace sentir en todas las clases sociales.

El éxodo rural hacia la ciudad y las fábricas generaron múltiples problemas: hacinamiento, gran mortalidad infantil, etc. Esto se vio agravado por la mentalidad de la época, que consideraba que el trabajo humano no era distinto del de una máquina o un animal, es decir, que estaba totalmente regulado por la ley de la oferta y la demanda. Debido a esto, el sector obrero que nació con la Revolución Industrial no tenía una jornada ni salario mínimo, trabajaban niños y mujeres, los obreros vivían al lado de las fábricas, etc. La reacción de los obreros o "proletarios" ante esta situación fue violenta y se materializó en la huelga y en la creación de nuevas organizaciones gremiales (sindicatos, sociedades de resistencia y socorro, etc.).

"Es así como a fines del siglo XIX y comienzos del actual el derecho del trabajo emerge con fuerza dejando atrás el esquema de libertad contractual del derecho civil, consagrando la intervención estatal en la relación laboral, protegiendo al trabajador y legitimando la acción colectiva de los mismos, por medio de sus sindicatos. (Gamonal, 1998)

2.1.2. Características específicas del derecho del trabajo

A continuación, se sintetizarán las principales características que la doctrina ha atribuido al derecho del trabajo:

Es un derecho nuevo. - Lo es tanto del punto de vista cronológico, como con relación a la orientación que lo preside. La mayor parte de los autores coinciden en atribuirle esta característica a la disciplina, la cual encuentra su fundamento en dos aspectos básicos: desde un primer punto de vista se afirma que cronológicamente este derecho ha alcanzado su plena autonomía a partir del siglo 19 y principalmente con la suscripción del Tratado de Versalles, en el que se creó la Organización Internacional el Trabajo.

Durante la mayor parte del siglo pasado las relaciones del derecho del trabajo estuvieron fundamentalmente reguladas por el derecho civil, lo cual significaba que las relaciones entre trabajadores y empleadores quedaban entregadas a la autonomía de la voluntad, lo que trajo como consecuencia una serie de excesos y la consideración del trabajo como una mercadería, sujeta a la clásica ley de la oferta y la demanda en el mercado, sin mayores limitaciones. (Wikipedia, 2017)

Es un derecho en evolución. - Según Córdova (2005) es un derecho que busca incansablemente nuevas formas que reparen el desajuste social que le ha dado origen". Esta característica se traduce también en que se presenta como un derecho imperfecto en su expresión legislativa, carácter que emana de su rápida evolución y su necesario carácter realista.

Es un derecho realista.- Esto significa que debe reflejar las condiciones económicas y sociales de la época. Es de aplicación diaria constante, ya que es perfectamente posible que muchos de los aspectos regulados por las demás ramas del derecho jamás lleguen a ser aplicados por algunos sujetos, pero éste siempre o generalmente estará relacionado al ámbito laboral. En este sentido, el profesor de la Cueva, citando a los profesores Rouast y Durand, indica que se trata de un derecho concreto y actual, en el entendido que su contenido puede y debe variar en función de las regiones, actividades y personas a las que se aplique, debiendo de esta manera adaptarse a diferentes realidades. Desde este punto de vista, el derecho varía con relación a nacionales y extranjeros, hombres y mujeres, mayores y menores de edad e incluso respecto de ciertos sectores de la actividad económica. (De La Cueva , 1967)

Es un derecho autónomo. - Tal autonomía se traduce en los siguientes puntos:

- Existe una autonomía legislativa, que se expresa en la formulación de leyes específicas de contenido exclusivamente laboral, en lo que es hoy el Código del Trabajo y su legislación complementaria.
- Tiene medios propios para instrumentalizar sus normas, que se plasma, principalmente en la existencia de una judicatura especial del trabajo, de procedimientos especiales de acuerdo a los cuales se resuelven sus contiendas y de una administración laboral con organismos administrativos propios.
- Existe también una autonomía doctrinaria, que se traduce en toda una producción literaria especializada que es el resultado de la expresión de los principios propios que inspiran a esta asignatura.
- Tiene también autonomía académica, que se materializa en cátedras separadas, destinadas a la enseñanza de esta disciplina en las universidades y en la existencia de departamentos especiales con el mismo objeto.

2.1.3. Principios del derecho del trabajo

Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio protectorio, de irrenunciabilidad o imperatividad, y **el de continuidad**. También la primacía de la realidad, de buena fe, de equidad, de no discriminación. (Hidalgo , 2008)

- **Principio protectorio:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- **El Principio in duvivo pro operario** que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
- **El principio de "la norma más favorable"** que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter

general menos favorable. Sobre esto el Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

- **Principio de irrenunciabilidad:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **Principio de continuidad:** el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- **Principio de primacía de la realidad:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- **Principio de buena fe:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- **Principio de no discriminación:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

2.1.4. El contrato individual de trabajo

Todo empieza con normas en el Código del Trabajo, pues sin éstas la relación laboral se regiría por el derecho común. Esto permite que se genere una figura distinta, la cual se dedica a disciplinar la libertad de servicios por cuenta ajena.

Pero de acuerdo a los principios reguladores del Derecho del Trabajo, el contrato de trabajo tiene una intervención estatal que se fundamenta en la protección al trabajador, se materializa a través de las normas legales; de la creación y funcionamiento de órganos públicos como la Dirección del Trabajo, Juzgados del Trabajo; a través del poder normativo que se reconoce a la autonomía colectiva.

2.1.5. Definición y objeto del contrato individual de trabajo

De conformidad a lo dispuesto en el Art. 8 del Código del Trabajo: "Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre". Al contrato individual de trabajo se lo ha definido de diversas formas, destacando al profesor mexicano Dr. Mario de la Cueva que señala que "es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (Robalino: 2006, pág. 149)

Como puede apreciarse, el contrato de trabajo es siempre una relación contractual de servicios, en el sentido que el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador, aun cuando realice actos o ejecute obras, lo que interesa para la legislación laboral es la prestación remunerada de servicios.

2.1.6. Características del contrato individual de trabajo

- **Bilateral.-** Atendiendo al Art. 1455 de nuestro Código Civil, las partes contratantes se obligan recíprocamente, es decir, se generan obligaciones para ambas partes, tanto de carácter patrimonial como personales. Si bien se acostumbra a citar como las obligaciones básicas la de prestar servicios por parte del trabajador y la de pagar la remuneración convenida para el empleador, existen otras que también revisten importancia como es la obligación del trabajador de acatar las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título IV del Código del Trabajo, especialmente el reglamento sobre

prevención de riesgos (Art. 428 *Ibídem*) y las diversas normas higiene y seguridad y de otra naturaleza que el empleador debe tomar para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. A lo que se añade las obligaciones contenidas en el Art. 42 del mismo cuerpo legal.

- **Oneroso.-** Tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro. (Art. 1456 del Código Civil).

2.1.7. Elementos del contrato de trabajo

De la definición del Art. 8 surgen los principales elementos del contrato individual de trabajo:

Primer elemento.- La intervención de determinados sujetos (partes del contrato). En términos generales se entiende por empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo y por trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. En nuestro ordenamiento el elemento personal se encuentra definidos en los Arts. 9 y 10 del Código del Trabajo.

Segundo elemento: Prestaciones u obligaciones de contenido patrimonial. Las principales o fundamentales son dos:

- a. **Prestación del Trabajador:** prestar servicios personales bajo subordinación o dependencia del empleador.
- b. **Prestación del Empleador:** retribuir los servicios personales del trabajador mediante una remuneración determinada.

De acuerdo a lo expuesto, para determinar si nos encontramos o no frente a una relación laboral no bastará con examinar si existe o no prestación de servicios, ya que ella no es exclusiva del contrato de trabajo.

Tercer elemento: Continuidad o permanencia en la prestación de los servicios.- Los servicios ocasionales, esporádicos no dan lugar a una relación laboral.

2.1.8. Clasificación del contrato individual de trabajo

Expreso o Tácito.- De conformidad al Art. 12 del Código del Trabajo "El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador"

Contratos a Prueba.- El Código del Trabajo regula el contrato a prueba en el Art. 15, cuando señala que: "en todo contrato de estabilidad mínima, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Es necesario señalar que durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- Los regula y define el Art. 16 del Código del Trabajo, cuando expresa:

- **El contrato es por obra cierta,** cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tornar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.
- **El contrato es por tarea,** cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.
- **El contrato es a destajo,** cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración

se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

2.1.9. La transacción en el contrato individual de trabajo

Según el jurista francés Henry Capitant, siguiendo al Art. 2044 del Código Civil de Napoleón, aún en vigencia: "La transacción es un contrato en el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, dan fin a una cuestión planteada o previenen una futura" (1981)

En similares términos, y siguiendo en materia jurídica, destaca el concepto contemplado expresamente en la parte final del numeral 2 del Art. 18 de nuestro Código Civil, cuando expresa que "cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal", entendemos por "transacción", de acuerdo al Art. 2348 íbidem, lo que expresa la disposición que transcribo:

Art. 2348.- (Ex 2732).- [Definición].- Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.

No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa. En otras palabras, civilmente hablando, es un modo contractual de extinción de las obligaciones recíprocas, en la cual, conforme la definición de nuestro Código Civil, las partes tienen absoluta libertad, basada en el principio de la autonomía de la voluntad, para terminar un litigio pendiente o precaver un litigio eventual, mediante un acuerdo de voluntades en el cual se hacen concesiones recíprocas, sin limitación alguna.

2.1.10. Elementos característicos del contrato de transacción

El Art. 1461 de nuestro Código Civil señala en términos generales los requisitos de todo contrato, señalando que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

1. Que sea legalmente capaz;
2. Que consienta sobre dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio.
3. Que recaiga sobre un objeto lícito; y,
4. Que tenga una causa lícita.

2.1.11. Sujetos que intervienen en la transacción

Siendo la transacción un contrato, como se deduce de la definición legal, son sujetos de este acuerdo de voluntades, esencialmente, las partes contratantes, quienes de conformidad al Art. 2349 de nuestro Código Civil deben ser capaces para transigir, es decir, capaces de disponer de los objetos comprendidos en la transacción.

La capacidad a que se refiere el Art. 2349 del Código Civil es obviamente la de disposición plena, es decir la capacidad sobre los objetos comprendidos en la transacción. En consecuencia, la capacidad debe traducirse en la aptitud para celebrar el contrato y para desprenderse, gravar, limitar o modificar los derechos comprendidos en la transacción. De esta manera, la capacidad habrá que analizarla en función del contrato mismo y también en torno a los bienes que la transacción comprende, respecto de los cuales se harán concesiones, pues la transacción, en materia civil es un acto de disposición.

En consecuencia, la transacción será ineficaz si una de las partes no puede o está impedida de disponer de alguno de los bienes que comprende la transacción. De esta manera, si la transacción comprende un pleito, una casa y derechos hereditarios, cada bien deberá ser disponible individualmente y en su conjunto.

Conforme lo anterior, puede transigirse personalmente, cuando se posee la referida capacidad, pero también puede hacérselo mediante mandatario, pero esta facultad de transigir, según el Art. 2350 del Código Civil requiere de poder especial, disposición que concordada con el numeral 1° del Art. 44 del Código de

Procedimiento Civil, cuando se trate de un procurador judicial, requiere de cláusula especial.

Conforme a las señaladas normas, todo mandatario necesita poder especial para transigir y en el poder se debe especificar los bienes, derechos y acciones sobre los que se quiere transigir, ya que este mandato es siempre especial en cuanto al objeto y en cuanto a las facultades. De manera que el mandato en que simplemente se faculta o autoriza al mandatario para transigir, sin especificar los bienes, derechos y acciones, es insuficiente, y en consecuencia, la transacción que celebre el mandatario no afectará al mandante.

2.2. Transacción en materia laboral

2.2.1. La transacción laboral en la legislación nacional

De muy diversos modos puede manifestarse el acuerdo de las partes con respecto a la terminación del contrato de trabajo; en todo caso debe ser claro y expreso.

La transacción en materia laboral está claramente determinada en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 326, numeral 11 que dice “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”. Esto se fundamenta como ya se mencionó anteriormente en el Art. 33 y 34 de la misma Constitución, cuando se manifiesta que el “El trabajo es un derecho y un deber social y un deber económico, fuente de la realización personal y base de la economía”. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno derecho a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

2.2.2. La irrenunciabilidad de derechos respecto a la transacción

El principio de la irrenunciabilidad está enunciado como imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas

por el Derecho Laboral en su beneficio, sino también comprende la privación voluntaria de derechos concretos.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador está mundialmente consagrada, atendido el espíritu que hizo nacer el Derecho Laboral, que obedece a la protección del trabajador, quien es más débil en la relación de trabajo. Lo que pretende la irrenunciabilidad es que el trabajador producto de presiones abdique de sus derechos en beneficio del empleador, razón por la cual, a fin evitar situaciones anómalas se protege al trabajador con este principio consagrado a nivel mundial.

Conforme lo anteriormente expuesto y a modo de conclusión, es importante lo expresado por el tratadista español Carlos Mario Londoño, cuando señala: "En nuestra disciplina no se permite la transacción cuando se refiere a derechos ciertos e indiscutibles, pues no es un derecho absoluto de las partes. Ella constituye garantía para el trabajador, que sólo podrá transigir sobre lo incierto. Porque si pudiera transigir sobre los derechos ciertos, de nada valdría el carácter de orden público, ni la prohibición de la renuncia del derecho, pues fácilmente por este medio la ley sería burlada y el trabajador quedaría en total desamparo". (1959, pág. 121).

En materia Laboral, como se puede apreciar, existe la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y mientras dure la relación de trabajo, el trabajador no goza de plena libertad porque la ley lo protege con el fin de evitar renunciaciones anticipadas causadas por la presión ejercida por el empleador. El Derecho del Trabajo, entonces, se aparta de la regla tradicional de la autonomía y la igualdad de las partes en el momento de contratar, porque la necesidad obliga al trabajador a aceptar condiciones muy por debajo de sus justas aspiraciones y de no existir limitación legal se vería obligado a conformarse con lo establecido por el patrono sea ajustado a derecho o no.

2.2.3. La transacción como medio alternativo para la solución de litigios laborales

Trabada la litis, y antes que ella, el conflicto tiene distintas formas de resolverse:

- **Por vía judicial:** Justicia ordinaria, o por un contrato especial de compromiso.
- **Por vía autocomposición:** Una de las formas más características de ésta es el contrato de transacción.

Pero para lograr el objetivo de terminar un conflicto o precaver uno eventual se hará un acto complejo, que importará una convención generadora de obligaciones. Es decir, la transacción, a pesar de ser un acto complejo cuya finalidad es la que vimos, importa un contrato, pues ambas partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa. De dicha convención, en todo caso, surgirá la obligación de no entablar la acción o desistirse de ella.

Sin embargo, normalmente en la transacción se producirá un efecto extintivo, es decir, la transacción será un modo de extinguir obligaciones. En consecuencia, tenemos un doble efecto en el contrato de transacción: Es creador de obligaciones y es extintivo de obligaciones.

Según el Art. 2362 del Código Civil, la transacción produce importantes consecuencias: “Art. 2362 (Ex 2386).- [Efectos de la transacción] La transacción surte el efecto de cosa juzgada en última instancia; pero podrá pedirse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes”. Por lo tanto la transacción es un sustituto del fallo judicial; las partes juzgan por sí mismas las diferencias que las separan o amenazan separarlas, pero, como se dijo, no puede violarse el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

2.2.4. Ventajas de la transacción laboral

En toda transacción civil hay concesiones recíprocas, según se desprende de la disposición transcrita, y al haber concesiones recíprocas, obviamente, hay renuncia de derechos, situación que, como se señaló anteriormente, ampara el Art. 11 del Código Civil, precepto que no es aplicable en materia laboral.

Según la Dra. María Elena Cevallos: "las partes pueden acordar la terminación del contrato en cualquier momento y siempre que el consentimiento del trabajador no adolezca de error, fuerza o dolo. El mutuo disenso exime al empleador de toda indemnización. El mutuo disenso que esté viciado de error fuerza o dolo podría ser alegado únicamente por el trabajador, pero no para que se declare la nulidad, sino para que se le obligue al empleador al pago de la indemnización por despido intempestivo" (1988)

En materia laboral, según el jurista nacional Dr. Aníbal Guzmán Lara, la transacción sólo puede materializarse mediante el acta de finiquito, cuando señala que "la transacción hecha ante el Inspector del Trabajo, en cuyo contenido están de acuerdo las partes, tiene el valor de transacción, así no haya sido la liquidación de haberes pormenorizada" (1986, Pág. 383).

La extinción del contrato de trabajo, suele plasmarse en un documento denominado acta de finiquito, con valor liberatorio para las partes y acreditativo de tal extinción. En principio, la firma de un finiquito prueba que el trabajador ha recibido la cantidad señalada en el acta misma. Normalmente, el acta de finiquito firmada ante el Inspector del Trabajo contiene fórmulas del tipo "el trabajador declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto.

Conforme lo dispuesto en el Art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, una de las formas de poner término a la relación laboral es mediante el mutuo acuerdo de las partes, lo que concordado con el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que este acuerdo en ningún caso puede implicar renuncia de derechos y, para que sea válido, debe ser celebrado ante autoridad competente.

La principal ventaja de la transacción en materia laboral es que jamás logran atropellarse los derechos del trabajador, ya que ésta se materializa ante la autoridad competente, no rigiendo, como en materia civil el principio de autonomía de la voluntad.

2.2.5. Validez de la transacción en el contrato individual

Efecto de cosa juzgada en última instancia del finiquito: El precepto que señala que la transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia proviene del Art. 2052 inciso 1° del Código Civil Francés, que pasó al Art. 2460 del Código Civil Chileno y de ahí al Art. 2360 de nuestro Código Civil, siendo considerado por la doctrina como absolutamente inútil, porque piensa que sólo se refiere al efecto obligatorio de la transacción: "Sin duda - afirman los Mazeaud que si el texto se limita significa que la transacción es obligatoria para las partes como una sentencia, la declaración casi no tiene interés, porque la transacción, por ser un contrato obliga a las partes". (Figueroa: 1998, pág. 128)

Al aludirse en el Art. 2362 del Código Civil que la transacción surte el efecto de cosa juzgada en última instancia, simplemente se refiere al carácter obligatorio de la misma, pero, la acción y excepción que puede producir la cosa juzgada y que conforme al referido artículo produce la transacción no atribuye a este acuerdo de voluntades - en este caso el finiquito - el carácter de sentencia judicial.

En efecto, no podría fundamentarse como causal de casación que "la sentencia ha pasado contra un finiquito que tiene el carácter de sentencia de última instancia", alegándose que se dictó en contra del finiquito, es decir, contra la "ley del contrato" o "contra la cosa juzgada" (sentencia de última instancia).

El Acta de Finiquito, según nuestro Código Civil, involucra una transacción celebrada ante el Inspector Provincial del Trabajo, acta que reviste las características de instrumento público, y a la cual el Art. 2362 del Código Civil da el efecto de cosa juzgada de última instancia, principio que los romanos ya aplicaban y que se conocía como "transactio est instar rei iudicate", es decir, "la transacción tiene el valor de la cosa juzgada"

De acuerdo a la doctrina civil, la transacción es un contrato que pone término a un litigio pendiente o precave un litigio eventual, debiendo reunir, además de los requisitos generales de todo contrato dos elementos característicos de toda

transacción: que exista un derecho dudoso y que las partes hagan concesiones mutuas o sacrificios.

2.2.6. Diferencia entre acta transaccional y acta de finiquito laboral, derechos que pueden renunciarse

En términos generales por transacción, civilmente hablando, se entiende un contrato en el cual ambas partes ponen término a un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, la forma de poner fin a un litigio pendiente puede operar judicial o extrajudicialmente; en el **primer caso**, puede acontecer que llamadas las partes a conciliación, celebren una transacción ante el juez de la causa y la **segunda**, que las partes extrajudicialmente celebren un contrato de transacción, generalmente por escritura pública, que se acompañe debida y legalmente a la causa, con el objeto de poner fin al litigio pendiente.

2.3. Aplicación práctica

2.3.1. Jurisprudencia nacional acerca del acta de finiquito laboral

Según Fallo de Triple Reiteración (Considerando 4°) publicado en el Suplemento del R.O. N° 20 de 11 de marzo de 1997 pág. 3: "La Carta Política del Estado garantiza, en el Art. 326 numeral 2, la intangibilidad de los derechos reconocidos de los trabajadores (entre los que obviamente se halla la jubilación patronal) y la irrenunciabilidad de los mismos. Igualmente, considera válida la transacción en materia laboral siempre y cuando no implique renuncia de derecho y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente" (TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: Fallos de triple reiteración R.O. N° 20 Spto. de 11 de marzo de 1997 pág. 3).

CAPÍTULO III

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

- La transacción como institución jurídica juega un papel fundamental en materia laboral, específicamente cuando ambas partes de la relación laboral ponen término a ésta, con la particularidad que la transacción laboral está sujeta al carácter tuitivo del Derecho Laboral, en el sentido que además de exigir ciertas solemnidades, jamás puede conllevar una renuncia de los derechos del trabajador, porque ello implicaría la nulidad absoluta de la transacción, atendido que se estarían vulnerando normas constitucionales y legales expresas.
- Siendo la transacción un acuerdo escrito celebrado entre ambas partes, en el momento en que se dé por terminada la relación laboral, debe tenerse presente que la legislación laboral ha puesto especial cuidado en evitar que la terminación del contrato oculte la infracción a algún derecho irrenunciable, por ello, el mutuo acuerdo debe constar por escrito y firmarse ante el juez o el Inspector del Trabajo respectivo.
- En el caso de un Acta de Finiquito, debe necesariamente ser ante el Inspector del Trabajo y pormenorizarse y pagarse todos los conceptos correspondientes al trabajador.
- La autonomía de la voluntad no existe en materia transaccional, el Derecho del Trabajo se encarga de proteger al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.
- Como una política laboral implementada por nuestro Estado en relación a la transacción, la tenemos presente en la Constitución de la República del Ecuador que garantiza la validez de la transacción y la Mediación como

medio alternativo para la solución de Conflictos, "Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente", disposición que debe ser difundida a través de los medios de comunicación, por ejemplo, o través de los profesores de las Universidades, de las Facultades de Derecho a sus alumnos, próximos abogados, quienes deberán utilizar la transacción como medio óptimo para solucionar los conflictos laborales.

3.2. Recomendaciones

- Se debe diferenciar claramente las características y diferencias del acta de finiquito y la transacción laboral ya que asemejan entre sí, provocando una confusión jurídica.
- La mediación es la alternativa más favorable para realizar una transacción laboral exitosa que favorezca tanto al empleador como al trabajador, y en caso de tener un altercado laboral debe ser la primera opción para no entrar al ámbito judicial.
- Las normas laborales deberían reglamentar debida y específicamente la transacción y el Acta de Finiquito Laboral, ya que la nulidad de un contrato transaccional o de un acta de finiquito se deduce de las normas constitucionales y legales que se hallan desperdigadas en el ordenamiento jurídico, debiendo existir un título que regule en forma ordenada.
- Se debe implementar un medio de difusión, por medio del cual se enfatice a la transacción como un medio eficaz para la solución de conflictos laborales, por ejemplo se puede crear centros de transacción laboral, en el que actúen abogados que promuevan la transacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Boríssov , Z. M. (2013). Diccionario de Economía Política .
- Cabanellas , G. (s.f.). *Compendio de Derecho Laboral, Tomo I* . Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- Capitant , H. (1981). Diccionario Vocabulario Jurídico. Buenos Aires: Depalma.
- Cevallos, M. E. (1988). Legislación Laboral, Volumen I. Loja : Universidad Particular de Loja.
- Chavez de Barrera , N. (2012). En *Manual de Derecho Laboral* (pág. 130 y 131). Quito : Universidad Central del Ecuador.
- Chavez de Barrera , N. (2012). Manual de Derecho Laboral. Quito : Universidad Central del Ecuador.
- Córdova, L. (2005). Tesis: Relaciones Laborales y el Proceso de Reformas Laborales. Santiago de Chile, Chile.
- De Buen, N. (2002). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- De La Cueva , J. (1967). Derecho Laboral .
- Derecho Laboral Ecuatoriano. (2008). *Código de Trabajo*. Quito: S/N.
- ESPASA. (2016). *Diccionario Jurídico ESPASA*.
- Gamonal, S. (1998). Introducción al Derecho del Trabajo, pags. 11, 111 ., España: Editorial Jurídica Conosur Ltda.
- Garmendia Argón, M. (2001). Orden Público y Derecho del Trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Hidalgo , G. (2008). *Apuntes del Derecho Ecuatoriano*.
- LOBE. (25 de 05 de 2017). Obtenido de <http://www.tierranet/global/archivo.shtml>
- Meza Navarro. (26 de junio de 2017). *Derecho del trabajo*. Obtenido de <http://www.aje.com.ve>
- Microsoft Encarta. (28 de Mayo de 2008). Derecho Laboral. Washington D.C, EStados Unidos de Norteamérica.
- Organización Laboral. (7 de 06 de 2017). Obtenido de www.laboral.org.ar/elderechodeltrabajoentiem.html, 2002
- Pontificio Consejo Justicia y Paz. (2005). Compendio de la doctrina social de la iglesia. *Conferencia episcopal - Argentina*, 17 -21.
- Rodriguez , P. (1995). Conferencia Los Principios del Derecho del trabajo. Lima.

Squella, D. (1976). Derecho Laboral. Madrid: Kapeluz.

Trigoso , G. (2003). *Flexibilidad Laboral Mediante Anteproyecto de Ley de Código de Procesamiento Laboral, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de las Seguridad Social*. Montevideo .

Trujillo , J. C. (1986). Derecho del trabajo. Quito: Universidad Católica.

Trujillo, J. (1986). Derecho del trabajo. Quito: Universidad Católica.

UNICEF. (1999). Quito: Kapeluz.

Wikipedia. (07 de julio de 2017). *Concepto y características del Derecho del Trabajo*. Obtenido de <http://www.derecholaboral.info/2015/10/concepto-caracteristicas-derecho-trabajo.html>

Wikipedia. (01 de Mayo de 2017). *Propagación del anarquismo*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Mija%C3%ADI_Bakunin

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **CADENA ANDINO OLGA YOLANDA**, con C.C: # 1001647641 autor/a del trabajo de titulación: **LA TRANSACCIÓN EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL** previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto del 2017

f. _____

CADENA ANDINO OLGA YOLANDA

C.C: 1001647641



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	La transacción en el contrato individual de trabajo y su incidencia en la legislación nacional		
AUTOR(ES)	Cadena Andino Olga Yolanda		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Gladys Alarcón Valencia, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Juzgados y Tribunales de la Republica		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto del 2017	No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral y Penal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho, laboral, trabajo, trabajador, empleados, empleadores, transacción, irrenunciable.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>En el derecho laboral ecuatoriano el carácter tuitivo, del Derecho del Trabajo, es considerada nula toda transacción en la cual se atropellen los derechos irrenunciables de los trabajadores. Ello porque de no existir esta norma, fácil sería que los empleadores perjudiquen a los trabajadores haciéndoles declarar que recibieron beneficios que nunca les fueron entregados. Por ello mediante la transacción de solemnidades específicas se protege al trabajador de los abusos de los cuales podría ser parte debido a la ventaja socioeconómica que ostenta el empleador. Con el fin de regular la relación laboral, se ha ido desarrollando una legislación del trabajo que se convierte en una detallada reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado “Derecho nuevo, Social o del Trabajo”. Esta reglamentación al relacionarse con las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Integrando de esta manera normas, conductas humanas y una finalidad específica que alcancen formas más humanas de vida y que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-91230717	E-mail: yolandacadenafrancis@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Paola Toscanini Sequeria, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-3704160		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			