

22

VINCULACIÓN

HECHO Y DEBER SOCIAL TRABAJO CON EL PRINCIPIO
PROTECTOR

VINCULACIÓN

HECHO Y DEBER SOCIAL TRABAJO CON EL PRINCIPIO PROTECTOR

LINK DONE AND SOCIAL DUTY WORK WITH THE PROTECTIVE PRINCIPLE

Alizia Agnelli Faggioli¹

E-mail: aliziagnelli@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3775-8977>

Belkis Alida García¹

E-mail: ealig-@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1509-5482>

¹ Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Agnelli Faggioli, A., & Alida García, B. (2020). Vinculación hecho y deber social trabajo con el principio protector. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 161-168.

RESUMEN

El presente artículo, realiza un abordaje del tema vinculación hecho y deber social trabajo con el principio protector, bajo el enfoque jurídico por ser reglas que impone el Estado para normar los vínculos legales entre trabajadores y empleadores producto de una relación laboral, es decir, que viene a regular las actividades que realizan las personas que intervienen en un lugar y en un tiempo donde se ejecuta la actividad laboral. El trabajo consta de un principio denominado protector que es el eje medular del Derecho Laboral y su esencia radica en salvaguardar el decoro y la dignidad del laborante en su situación de individuo. Su quebrantamiento objetivo se ha manifestado en muchos casos, lo que indica una percepción contradictoria a lo que corresponde ese principio cuando es vulnerado por ser no solo una garantía a nivel constitucional sino también internacional que está reconocida a todo trabajador. Su fundamento es el de una visión social que protege sus dos aspectos básicos como son al trabajador y al trabajo cuyo resguardo es la honrada, estable y permanente labor para garantizar la satisfacción de sus necesidades.

Palabras clave:

Deber, Hecho, Social, Trabajo, Vinculación, Principio Protector.

ABSTRACT

This article, deals with the issue of linking fact and social duty work with the protective principle, under the legal approach for being rules imposed by the State to regulate the legal ties between workers and employers product of an employment relationship, that is to say to regulate the activities carried out by the people involved in a place and at a time where the work activity is executed. The work consists of a principle called protector that is the core axis of Labor Law and its essence lies in safeguarding the decorum and dignity of the worker in his or her individual situation. Its objective breakdown has manifested itself in many cases, which indicates a contradictory perception of what this principle corresponds to when it is violated because it is not only a guarantee at the constitutional level but also an international one that is recognized for every worker. Its foundation is that of a social vision that protects its two basic aspects such as the worker and the work whose protection is the honest, stable and permanent work to guarantee the satisfaction of their needs.

Keywords:

Should, Done, Social, Job, Linking, Protective Principle.

INTRODUCCIÓN

La actividad laboral es trascendente para el individuo, demanda un gasto de energía física o intelectual, que nace de la necesidad de ejecutarla; la integran, el empleador o patrono y el trabajador, lo cual supone que este último es el débil en ese vínculo laboral, correspondiendo al Estado el protegerlo en base a que sus normas son de orden público, no pudiendo ir en contra de ellas.

Las normas laborales tienen su fundamento legal en la Constitución, Leyes Orgánicas y Convenios y Tratados Internacionales, donde se señala que el trabajo es un deber y hecho social y que ambos deben ser protegidos, surgiendo a partir de allí una vinculación denominada principio protector, donde garantiza que se realice la actividad laboral como al propio sujeto llamado trabajador, cuyo principio se fundamenta en la aplicación de la regla que más lo beneficia en base a la defensa de derechos que este tiene.

Para Ramírez (2010), *“es en realidad el único dato original del derecho al trabajo; es el que le da su diferencia específica. Sin una especial necesidad de protección a los trabajadores dependientes nunca hubiera sido necesario un derecho distinto del derecho civil; y tanto es así que, de todas las ideas propuestas como principios generales del derecho del trabajo, la única que claramente cumple con las tres funciones propias de un principio, fundamentación de la norma, guía para interpretación e integración del ordenamiento especial, es precisamente este principio protector”* (p. 15)

De lo anterior, se infiere que el principio protector tiene su fundamento en la defensa y resguardo de los beneficios y derechos de los trabajadores, y que las mismas se encuentran comprendidas en tres elementos que son primordiales, en primer lugar, la norma más favorable o principio de favor que significa que en caso de existir dudas en varias normas, se debe aplicar la que más lo favorezca y de manera integral. Asimismo, se tiene en segundo lugar el principio in dubio pro-operario, que se fundamenta que, en caso de existir duda en la interpretación o exégesis de una norma, se debe acoger la que más lo beneficie y finalmente está el de preservación de la condición más favorable, cuyo fundamento se refiere al acatamiento de las garantías que las tutelan, las cuales son irrenunciables.

En base a ello, las legislaciones de cada país deben establecer la forma en que estos principios no se vean limitados ni mucho menos vulnerados, correspondiendo a los operadores de justicia velar que los derechos de los trabajadores no sean quebrantados por intereses de los particulares.

El principio protector se justifica dentro de la legislación laboral, en virtud que beneficia a todas las personas miembros de una colectividad en general, porque de

alguna manera realizan una actividad y de lo cual es necesario su protección y tutela por parte del Estado.

De lo expuesto, el propósito de este estudio es analizar la vinculación hecho y deber social trabajo con el principio protector, todo ello, en base a que el Ecuador es un Estado soberano que fomenta la igualdad de derechos laborales que nacen de una relación jurídica, para que exista equidad en cuanto a las mismas, implicando un aspecto bidireccional, que infiere obligaciones y derechos que no pueden ser vulnerados tanto para trabajadores como empleadores.

Constituye la protección que el Estado le otorga al trabajador y que tiene como objetivo no permitir que las normas que los amparan en la Carta Magna, tratados internacionales y demás leyes orgánicas, especiales y reglamentos, vayan en su propio detrimento por ser la parte más vulnerable de la relación laboral.

DESARROLLO

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques, su definición básica, *“es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos”* (Alfonso, 2014, p. 45), esta definición desde el punto de vista económico abarca tres elementos como son de la producción, la tierra y capital, logrando a través de ellos la actividad laboral.

Desde el punto de vista histórico, el trabajo en sus inicios se fundamentó con la esclavitud a través de una actividad que se traducía forzosa, donde un hombre domina y oprime a otro, lo que impidió manifestarse y actuar de forma libre. Posteriormente en el siglo XIX ella fue disminuyendo hasta lograr que fuera ilegal, y es precisamente a partir de allí que la actividad laboral fue asalariada pasando a ser una manera predominante del trabajo, donde toda persona que la realizaba recibía una remuneración, que se traduce en el salario que significa lo que se percibe por esa actividad.

Al hablar de actividad laboral, corresponde al vínculo que existe entre el patrono y el trabajador, lo cual está sujeta a diversos elementos como son la prestación de servicio que implica la conducta que realiza el trabajador en beneficio del empleador, la subordinación o dependencia que son las instrucciones que recibe y que la misma viene a ser es dual.

A su vez, dentro de la relación de trabajo existe otro elemento importante que es la remuneración que corresponde al estipendio que recibe el trabajador por la actividad o por la prestación de servicio que realiza. Finalmente está la ajenidad que significa que el trabajador es extraño a los frutos o beneficios que produce el patrono esto significa que *“el trabajo se realiza por cuenta ajena y que los beneficios los recibe una persona distinta al trabajador contratado”* (Chávez, 2015, p. 76)

Todos estos elementos de prestación de servicio, dependencia, remuneración y ajenidad que engloban una relación de trabajo están amparados y tutelados por el principio protector que busca proteger al trabajador para que este obtenga un beneficio, porque comprende equidad, justicia y bienestar común, en virtud que en una sociedad se debe respetar los derechos de los trabajadores como objetivo primordial para lograr una paz social.

Y precisamente para lograr esa paz social es necesario que los principios fundamentales como el protector que rigen el derecho laboral se preserven para sustentar y promover la búsqueda constante de la justicia social.

La vinculación hecho y deber social trabajo con el principio protector, lo viene a constituir todos los fenómenos que ocurren en la sociedad, y en base a ello, el más significativo es el trabajo porque a través de él, surge y se desarrolla el hombre dentro de la sociedad con la finalidad de progresar en beneficio propio como para su familia todo ello, debido a que como lo expresa Fernández (2014), *“la actividad laboral es un componente de creación que presume la reciprocidad de bienes y servicios a fin de satisfacer sus necesidades básicas y generales”* (p. 95)

El hecho social trabajo, persigue que su actividad sea regulada, a través de normas jurídicas que amparen al trabajador, traducido como derecho laboral, que son preceptos que reglamentan los vínculos jurídicos que asumen por nacimiento el trabajo como deber y hecho social, además por estar dentro de un régimen sustantivo y adjetivo que se traduce y lo hace independiente y autónomo de otras ramas del derecho.

La actividad laboral, basada en hecho y deber social se manifiesta como prelación de un consenso social, económico y político de estados a nivel internacional que abarca patronos, trabajadores y la comunidad civil sobre la base de que la ocupación productiva y la actividad con vínculo jurídico, son componentes esenciales para lograr una globalización justa, disminuir la escasez y la pobreza para obtener un progreso imparcial, inclusivo, sustentable y sostenible.

Corresponde a una articulación y progreso de la humanidad, en la distribución y ordenación social en que ella se despliega, en base a que el hombre obtiene por una parte la razón de las necesidades que debe satisfacer y a la vez tener las capacidades de poder producir los mecanismos para su subsistencia.

Todo esto se traduce, que el trabajo es el centro o núcleo esencial integrante de la vida humana, porque encierra el aspecto social del hombre, la expresión y la manifestación como manera de desarrollar vínculos de contribución, apoyo y desempeño, que envuelve el aspecto economía, la sapiencia y la tecnología. Estas son las uniones que se ejecutan con ocasión de la actividad que se realiza, como

un proceso necesario para la vida humana y no pueden ser excluidas fuera de ésta.

Los regímenes jurídicos de las naciones actuales se han desarrollado sobre la demostración de la función social que se ha atribuido a las personas y a los grupos sociales, donde el Derecho subjetivo

según García (2005), es el *“conjunto de normas que puede usarse para designar tanto un precepto aislado como un conjunto de normas, o incluso todo un sistema jurídico”* (p. 36), lo que significa, normas jurídicas que se imponen como pautas de conducta a los individuos, traducéndose en un acuerdo de voluntades.

El individualismo fue el producto de una larga evolución cuyo origen puede encontrarse en la filosofía estoica. El Derecho romano clásico le otorgó fórmula jurídica para alcanzar, en el siglo XVI y XVIII, una proposición que puede resumirse, según el autor De la Cueva (2000), expone que *“el hombre es por naturaleza libre, independiente, aislado, titular de derechos individuales, inalienables e imprescriptibles, derechos llamados naturales, indisolublemente unidos a su cualidad de hombre”* (p.60), esto significó una concepción jurídica individualista que estuvo encaminada a un arquetipo de persona materialista, solitaria y al borde de todo lazo social.

Este ejemplo de hombre atañe a la ficción homo o *economicus*, modelo de la economía política clásica, pero el individuo solo y autónomo es puro mito ya que nunca existió. Se debe entender que el individuo es un ser social, debido a que se desenvuelve dentro de una sociedad y por lo tanto, sólo puede tener derechos cuando vive en sociedad.

Bajo este contexto, las personas dentro de una sociedad tienen una tarea que ejecutar, es decir “una función social y en efecto el deber social de obrar, desenvolver su individualidad y cumplir su misión social” (Rolando, 1996, p. 230) lo que se traduce en la imagen del Derecho social que abraza un cambio estructural de todo el movimiento jurídico, significando con ello, lo inverso a la escuela que divulga el Derecho natural.

Al hablar del Derecho individualista, se hace referencia a la imagen de igualdad y precisamente el aspecto social se halla instituido sobre la base de la paridad, donde la igualdad abarca la justicia conmutativa y la paridad, la justicia distributiva, en virtud que las sociedades son una comunidad distributiva, porque los individuos se unen para participar, fraccionar y comercializar.

El hecho de modificar esencialmente estos desequilibrios y discrepancias legales en lo social y económico fue examinado y analizado a inicios de este siglo en varios regímenes, formando a partir de ese momento, parte de los Derechos sociales y que fueron incorporados en las distintas leyes laborales a nivel mundial.

La socialización del Derecho como una directriz mundial no forma una receta vacía, al contrario, es un fenómeno histórico derivado de cambios por el contexto y requerimientos de la vida social y económica de los actuales momentos que conlleva a un proceso, donde el individuo según Oviedo (2006), *“va asumiendo aquellas pautas y valores por los diferentes agentes socializadores como familia, amigos, escuela y organizaciones tendientes a prepararlo para asumir el rol de trabajador”*. (p. 61)

De lo expresado por este autor, se infiere que la socialización en la esfera laboral corresponde al extenso proceso donde los hombres van alcanzando gradualmente las actitudes, aptitudes y valores que les permiten unirse al ámbito laboral y desplegar acciones productivas dentro de lo que en el marco de la sociedad se concibe por trabajo.

La actividad laboral como socialización del Derecho, abarca normas jurídicas que van a estar reguladas desde la esfera sustantiva como adjetiva, cuyos fines es una acción de tutela como mecanismo para la protección de los derechos laborales, lo que corresponde a los funcionarios administrativos y judiciales ser garantes de la correcta interpretación y aplicación de la ley de manera de no estar separado del propósito y espíritu de la norma, a fin de no dejar al trabajador en un estado de indefensión.

En Ecuador, el trabajo es un hecho y deber social que condiciona al aspecto económico consagrado en la ley sustantiva, se elevó a categoría constitucional, abandonando la idea del trabajo como un hecho económico, cuyos principios y razonamientos dieron inicio al período de transformación entre uno y otro modelo.

A partir de la promulgación de la Carta Magna de Ecuador en el artículo 33, se dio marcha hacia el pensamiento del trabajo como un derecho y un deber social que encierra en ellos el llamado hecho social trabajo, cuyos procesos fundamentales son necesarios para lograr los fundamentos esenciales del Estado (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El hecho y deber social del trabajo, abarca la obligatoriedad que tiene el Estado de resguardar y exaltar el trabajo y abrigar la dignidad humana del trabajador y el progreso perenne de su función como elemento de avance bajo la inspiración de la justicia social, igualdad y equidad que se vincula con el principio de irrenunciabilidad que se traduce en lo establecido en el artículo 326 de la Carta Magna al señalar que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. *“Será nula toda estipulación en contrario”*. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Así mismo el Código del Trabajo en el artículo 4 ratifica el postulado Constitucional al señalar; “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. (Ecuador, Código del Trabajo, 2005)

El principio de irrenunciabilidad es un principio protector que se traduce en la inspiración fundamental del Derecho

del trabajo, basada en la protección al trabajador. Ella implica la dificultad de privarse o renunciar, aunque sea por su voluntad de los derechos otorgados por el legislador.

La irrenunciabilidad constituye un elemento que se diferencia de otras ciencias del Derecho en virtud que un trabajador no puede libremente renunciar a todas aquellas normas que lo protegen, dado que ellas comprenden y forman parte del orden público, por lo tanto, cualquier acto contrario a las mismas es nulo.

Villarreal (2015), señala que las *“autoridades del Ministerio del Trabajo y Jueces de lo laboral deben estar muy atentos para que, en forma imparcial y justa, puedan operar como reguladores y administradores de justicia, evitando abusos jurídicos de ambas partes”* (p. 9). Esto significa que, en una sociedad de intérpretes de la Carta Magna y leyes laborales, los operadores de justicia están democráticamente unidos al ordenamiento constitucional y a los derechos fundamentales, siendo su función garantizarlos y protegerlos, lo que implica que la irrenunciabilidad como principio protector, debe ser tomado en cuenta como una garantía obligatoria en el ordenamiento laboral y su desacato provocaría un acto de inconstitucionalidad.

La irrenunciabilidad, abarca no ceder los derechos que se tiene por la sola condición de trabajador, en virtud que abarca un resguardo para el propio trabajador como para su familia y sus compañeros de labores, el impedir que cualquier acto que implique renunciaciones o transacciones lo realice en desmejorar de sus derechos debido a que envuelve una intransigibilidad de los derechos que se tiene.

En países como Argentina, Brasil, Chile o Uruguay, está presente la irrenunciabilidad como fundamento básico del principio protector, lo cual constituye la columna del Derecho del trabajo. En estas legislaciones de Latinoamérica sus normas son de orden público dado que se aplican en defensa de los laborantes como es la no renuncia en materia de sueldos, higiene y seguridad, descansos, vacaciones entre otros, en virtud que son y pertenecen al Derecho individual.

A nivel internacional, el trabajo es protegido a través de la Organización Internacional del Trabajo, cuya misión es promover el empleo y proteger a las personas para el fomento de una justicia social, donde se respeta los derechos humanos y laborales para la paz universal y permanente. La Organización Internacional del Trabajo (2001), se hizo referencia al trabajo decente, que atiende a las condiciones, de tiempo y lugar donde se debe desenvolver el trabajador, en base a ello se señaló que *“la mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar*

decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia”

La actividad decente es una forma de responder y proteger la dignidad humana, en virtud que es una manera de armonizar el trabajo, los derechos, el amparo y respaldo social en las maniobras de desarrollo.

La definición de trabajo decente fue expresada bajo los mandatos de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores hacia una forma de priorizar las necesidades que en materia laboral deben respetarse.

Su fundamento es el reconocimiento de que la actividad laboral es nacimiento de decencia personal, estabilidad y paz social que están solo en las democracias que proceden en favor de la comunidad, del desarrollo financiero, la extensión de oportunidades de empleo y las mejoras de las empresas.

El trabajo como rama de derecho, debe otorgar garantías al trabajador, a través de los principios que la inspiran en busca de justicia. *“Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”*. (Plá, 1998, p.14)

Al hacer referencias a los principios vienen a constituir enunciados de una justicia, cuyo estudio aprueba establecer lo ecuaníme en el caso concreto, quiere decir, ejecutar la imparcialidad e igualdad, que es lo que busca el derecho laboral. Por lo tanto, los principios no necesariamente deben estar enunciados para ser aplicados.

Ellos tienen una función que incluye en primer lugar la informativa o explicativa, porque es la que inspiran al legislador a la creación de la norma, la normativa porque actúan secundaria y supletoriamente en ausencia de una Ley que integran el derecho y en tercer lugar la hermenéutica o interpretativa que permite constituir un juicio que oriente a la interpretación de la norma jurídica. De las anteriores funciones, la fundamental y de mayor relevancia es la hermenéutica porque va a señalar el camino que debe seguir el juez o el intérprete de las normas laborales, cuando se encuentre ante la necesidad de aplicar alguno de los derechos que protegen el trabajo a fin de poder resolver la controversia planteada; en caso de duda, lo que revela el carácter proteccionista que tiene el derecho del trabajo.

No obstante, existen ciertas posturas que rechazan ese carácter de proteccionismo, por considerar que, en un principio esa fue su función a partir de su constitucionalización de Querétaro, donde para De la Cueva (2000), *“a protección ya ni es necesaria, no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con el capital y aun para luchar con el Estado protector de la burguesía”*. (p.67)

Para este autor, lo que se intenta con la tutela que protege el derecho del trabajo, es imponer una protección a los trabajadores que no necesitan, ya que la clase trabajadora puede desafiar al Estado en una posición igualitaria.

Ahora bien, el Estado ecuatoriano en su función tutelar, para poder garantizar y proteger las relaciones laborales, se basa en una sociedad de iguales ante la ley donde no exista discriminaciones, donde se defiende y sostiene el desarrollo de la persona, a fin de garantizar un vínculo laboral de forma estable y correcta, donde el Estado le corresponde no permitir que existan transgresiones que vayan en contra de los derechos de los trabajadores.

En el derecho del trabajo, están diferentes principios que los laboristas han ido construyendo, muchos de los cuales son una derivación de los principios generales del Derecho, sin embargo, por las peculiaridades de esta rama jurídica, han adquirido características propias.

Lo anterior se traduce, que los principios laborales inspiran, informan, gestan el contenido del derecho positivo, está condicionado por este y para Barajas (2000), *“son el fundamento del ordenamiento jurídico de este derecho, ya que ellos están consagrados en la Carta Magna y tienen como función orientar al Juez para impartir Justicia”* (p. 28). Corresponde a los jueces realizar el correcto alcance e interpretación que se debe dar a determinada institución jurídica; aclarando aspectos confusos, aclarando y auxiliando al progreso de la ciencia jurídica.

De esta manera, ante las eventuales desigualdades que persistían en los vínculos laborales, se impuso al ente judicial, la obligación del resguardo de los trabajadores a través de la aplicación de las leyes en busca de su beneficio a fin de favorecerlo en caso de incertidumbre. El Código del Trabajo consagra en el artículo 7 sobre la aplicación que favorece al trabajador: *“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”*.

Este principio viene a constituir el norte que deben tener los jueces a la hora de aplicar justicia para la seguridad del derecho de los trabajadores y que a su vez tiene las siguientes reglas:

1. Regla in dubio pro-operario, que constituye el juicio que debe esgrimir el operador de justicia o el intérprete para seleccionar entre diferentes normas, la más favorable al trabajador.

Para Pérez (2014), *“esta regla solo se puede aplicar en caso de duda, para fijar el significado verdadero y correcto de una norma que ha generado duda. Este principio no se puede utilizar para reformar ni para completar ni integrar una norma jurídica”* (p. 75). En base a lo anterior, la norma se debe aplicar en casos de legítima incertidumbre para apreciar el auténtico alcance de ella, eligiendo entre ello la que más le beneficia al trabajador.

2. Regla de la norma más favorable, donde se establece que en caso de que exista más de una norma aplicable, se debe optar por la que sea más beneficiosa, aunque no corresponda según su jerarquía.

Esta regla confiere al Derecho del trabajo una relevante importancia, *“dado que no toma en cuenta la jerarquía de las normas”* (Valverde, 2018, p. 55), lo que es perfectamente aceptado la aplicación de una norma de inferior.

3. Regla de la condición más beneficiosa que establece el razonamiento, que, para la aplicación de una nueva regla laboral, ella no puede jamás servir para reducir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse un trabajador.

Bajo este contexto, es necesario diferenciar entre aquellas que tienen efectos legales que conlleva a ser exigibles para su cumplimiento, y las que se conceden por la voluntad del empleador sin necesidad de formar derechos subjetivos, ya que pueden estar inmersas a la previa observancia de exigencias.

Todo esto se encuentra unido con los llamados derechos adquiridos de los trabajadores, donde *“este no puede ser objeto a renuncia bajo ningún concepto, en virtud que son derechos que son inherentes a la relación de trabajo desde que ella inicia”*. (Alfonso, 2014, p. 92)

Estos derechos llamados adquiridos por la sola condición de ser trabajador son tener un salario justo, vacaciones remuneradas, pago de las utilidades, prestaciones sociales, seguridad social, libre sindicación, negociación y convención colectiva de trabajo, a la huelga y a condiciones de seguridad e higiene laboral.

Todos ellos están amparados al principio protector que garantizan la defensa de los beneficios patrimoniales de los laborantes frente a las pretensiones del empleador, evitando así situaciones que atenten los derechos que legalmente le pertenecen.

El vínculo existente entre el hecho y deber social trabajo con el principio protector, tiene su base en el Código del Trabajo que se traduce en el derecho sustantivo, en virtud que su aspecto procedimental debe orientarse a garantizar la defensa de los trabajadores ya consagrados tanto en la Constitución como en las leyes y tratados internacionales.

Todo ello, debido *“al desarrollo del trabajo seguro y saludable, el impulso y sustento del bienestar físico, mental y social, de las condiciones de ambiente de trabajo*

favorables para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales” (Sainz, 2006, p. 124), así como se debe promover programas de tiempo libre, recreación, descanso y turismo cuyo fin es que los trabajadores tengan una calidad de vida al igual que sus familiares como valor agregado al trabajo.

En este sentido, la promulgación del Código del Trabajo, recoge el fundamento constitucional en un solo libro, y por ello el ámbito laboral regula escenarios procedentes del trabajo como hecho y deber social para proteger el trabajo como proceso esencial para lograr los fines del Estado y de esta manera satisfacer necesidades que requiere la ciudadanía para realizar una justa distribución de la riqueza, así como garantizar los derechos que le otorga la ley a los trabajadores como protagonistas de los procesos que abarcan aspectos de educación, trabajo y sociales.

Se debe tener en cuenta, que el principio protector según Hernández (2006), *“el principio se formó para resguardar al trabajador, lo cual es necesaria e imprescindible para que el régimen jurídico actúe para obtención de una paz que sea justa”* (p. 44), lo que se traduce en una protección para el trabajador que tiende a equilibrar las desigualdades de carácter económico, social y cultural entre las dos partes en la relación de trabajo como son el trabajador y el en patronal.

Aquí está presente la inspiración fundamental del Derecho del trabajo que va referida a garantizar y proteger al trabajador, cuya base versa desde sus inicios históricos que tiende a salvaguardar al más débil de la relación bilateral.

Sin embargo y a pesar de que en el derecho al trabajo se encuentra vigente, este principio *“protege la discrepancia en las relaciones laborales, procedente no sólo en los aspectos del capital y del trabajo dentro del sistema económico sino del rol que de esas relaciones toman las partes involucradas en la relación laboral”*. (Daqui, 2015, p. 20)

En este sentido, se asume que se hace necesario el resguardo en la aplicación del principio protector en el Derecho laboral, en virtud que, de no aplicarse, atentaría contra los propios trabajadores, lo cual podría convertirse en una lucha antagónica de clases entre estos y patronos, por ser sectores que persiguen fines e intereses distintos, lo que hace latente roces y colisiones entre ellos.

CONCLUSIONES

El Derecho del trabajo se ha establecido con autonomía y con principios independientes desde sus orígenes, de ellos destaca el de protección, que ha sido la estructura fundamental dentro del ordenamiento jurídico laboral en virtud que, a través de él, se han logrado grandes cambios y avances a nivel nación e internacional, al colocar un freno a los abusos o decisiones indiscriminadas que pueden tomar los patronos en desmedro de los derechos que le pertenecen.

Este principio se vincula con el hecho y deber social trabajo porque se presenta como un mecanismo de justicia social, al otorgar fortaleza jurídica al que tradicionalmente es considerado el débil económico. Prevalece ante las injusticias de cualquier funcionario sea administrativo o judicial, y en la medida o disposición que exista en ellos de respetarlas, se alcanzará el fin que persigue el Derecho del trabajo. Por ello, corresponde a estos funcionarios proveer con sus actuaciones y diligencias, los medios para proteger y tutelar los derechos de los trabajadores bajo un enfoque integridad.

El Estado tiene la obligación de proteger y enaltecer el trabajo, y amparar la dignidad humana del trabajador y desarrollo continuo de su función como factor de progreso, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, transcribiéndose lo dispuesto en la Constitución.

La libertad de trabajo y su defensa son aspectos que integran la dignidad del trabajador y la función social que ella tiene, encierra el reconocimiento de que todo sujeto que realiza una actividad laboral debe disfrutar de condiciones dignas de trabajo, lo que implica que pueda disponer y disfrutar del tiempo libre para conciliar sus deberes laborales con los otros aspectos de su vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, R. (2014). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Melvin.
- Barajas, S. (2000). *Derecho del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chávez, I. (2015). *La Ajenidad como Elemento Característico del Vínculo Laboral*. Livrosca.
- Daqui, M. (2015). *El Principio del In Dubio pro Operario y su Incidencia en la Fundamentación de la Sentencia*. (Trabajo previo para la obtención del título de abogada de los juzgados y tribunales de la república del Ecuador). universidad Nacional de Chimborazo.
- De La Cueva, M. (2000). *Derecho del Trabajo*. Porrúa.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Lexis.
- Fernández, P. (2014). *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. Tirant lo Blanch.
- García, P. (2005). *El Derecho Subjetivo*. Madrid: Leyes.
- Hernández, L. (2006). *Nociones de Derecho Trabajo*. Arte.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Reunión 89 sobre Trabajo Decente. Recuperado de <http://www.ilo.org/public./spanish.standards/reim/ilc89/memo>
- Oviedo, L. (2006). *El Trabajo como Cuestión Central*. (Ponencia). 9 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.
- Pérez, B. (2014). *Derecho del Trabajo*. Astrea.

Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Depalma.

Ramírez, L. (2010). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. La Ley.

Sainz, C. (2006). *Los Derechos de los Trabajadores en la Ley Orgánica del Trabajo*. Movil-libros.

Valverde, A. (2018). *Derecho del Trabajo*. Técno.

Villarreal, P. (2015). *Funcionaras Judiciales Laborales: Una Mirada a su Actividad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores*. Arte.