



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN,
EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN
CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA, PROVINCIA DE SANTA
ELENA. PERÍODO 2013-2014.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORES:

**SARA MARENA ÁLVAREZ VITERI
GERMANIA ARACELLI LAINEZ GONZÁLEZ**

TUTOR:

Ab. Abel Mera Benítez, MSc.

La Libertad, 2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN,
EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN
CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA, PROVINCIA DE SANTA
ELENA. PERÍODO 2013-2014.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS Y DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORES:

SARA MARENA ÁLVAREZ VITERI

GERMANIA ARACELLI LAINEZ GONZÁLEZ

TUTOR:

Ab. Ábel Mera Benítez, MSc.

La Libertad, 2015

DEDICATORIA

A Dios, por sobre todas las cosas, por permitirme cristalizar la meta que me tracé para llegar a ser una profesional.

Con mucho cariño a Efrén Oswaldo Monteverde Núñez, mi esposo, a Carlos Xavier, Romina Marena y Gianni Efrén, mis hijos, quienes me brindaron su apoyo y comprensión, a Tadeo Alessandro, mi nieto, quien con su llegada alegro mi corazón.

A Carmen Amelia Viteri Suárez y Washington Nicolás Álvarez Zambrano, mis padres; a Carmen Leonor, Patricia Francisca, Washington Mauricio y William Vinicio, mis hermanos.

A Lucila Aurora Núñez Veloz, mi suegra; Mirtha y Santiago, Cecilia y Eloy, Patricia y Eduardo, mis hermanas políticas y sus esposos; a mis sobrinos, de quienes, recibí su solidaridad para la culminación de este trabajo; meta que me propuse como reto importante de mi vida y que estoy a punto de culminar.

Sara Álvarez

DEDICATORIA

Al Creador de todas las cosas, el que me ha dado la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por ello, por haberme permitido llegar hasta donde estoy y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además, de su infinita bondad y amor con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico mi trabajo a DIOS.

A mi madre que ha estado a mi lado, en todo este camino andado, apoyándome con su presencia y sus oraciones como mujer de fe; cuidando de los míos como suyos propios. A mi esposo Jimmy que ha sido la persona que más me impulsó a seguir en esta Carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, brindándome todo su apoyo incondicional.

A mis hijos: Carlos Gino, Alex Paul e Isaac Israel, mis más grandes tesoros, que con su amor y comprensión supieron entender el esfuerzo para alcanzar esta meta. A mi familia, en general, porque me han brindado su apoyo y ser parte de este sueño.

Germania Lainez

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento al Abogado Abel Mera Benítez, Director de esta tesis, quien con su experiencia, sabiduría y ética profesional, ha sabido guiarme durante todo momento para llevar adelante este producto, que significa mucho esfuerzo y sacrificio. Un caluroso y efusivo agradecimiento a los abogados y a funcionarios de la Función Judicial, por su colaboración y facilidades brindadas en la secuencia de esta tesis; y a la ciudadanía, quienes proporcionaron su criterio, puntos de vista e información necesaria para llevar a cabo el desarrollo de esta tesis.

Agradezco de todo corazón a mis maestros, por haberme encaminado hacia la obtención de un Título Profesional, así como también, por su apoyo que me impartieron sus conocimientos, en el transcurso de estos años de estudio; a mi amiga y compañera Germania Lainez González, quién me supo alentar y apoyar en los momentos más difíciles. Desde el fondo de mi ser, a mi esposo, e hijos por su paciencia y comprensión. A todos y cada una de las personas que de una u otra forma contribuyeron en la consecución de éste trabajo.

Sara Álvarez

AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado de mi esfuerzo y dedicación; que Dios con su gracia me llena de fortaleza para alcanzar mi meta. Agradezco a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por brindarme la oportunidad de seguir estudiando para superarme, profesionalmente y porque en sus aulas recibí el conocimiento intelectual.

A mis profesores, porque en este largo proceso de estudio, supieron impartir sus conocimientos, en especial al Ab. Abel Mera Benítez, asesor de tesis por haberme guiado, muy acertadamente, para conseguir mi objetivo.

A mis amigos y amigas, compañeros y compañeras de aulas, quienes me acompañaron en esta trayectoria de aprendizaje y conocimientos, que de una u otra manera, me dieron su apoyo para culminar mi Carrera.

A mi compañera de tesis, compañera de fórmula, amiga fiel e incondicional Sarita Álvarez Viteri con quien he compartido momentos difíciles y logros en todo este tiempo de amistad, gracias por esa mano amiga.

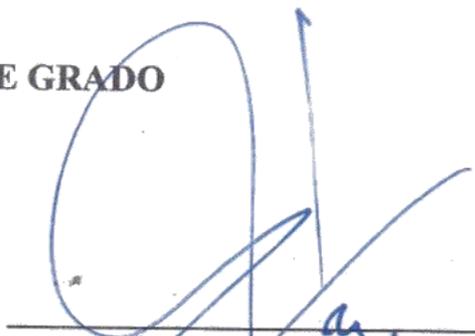
Gracias a todas las personas que formaron parte de este trabajo, que con su amistad, consejos y conocimientos ayudaron a su culminación.

Germania Lainez

TRIBUNAL DE GRADO



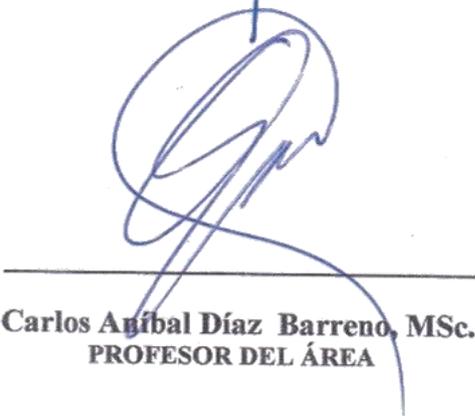
Lcdo. Guillermo Santa María Suárez, MSc
DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD



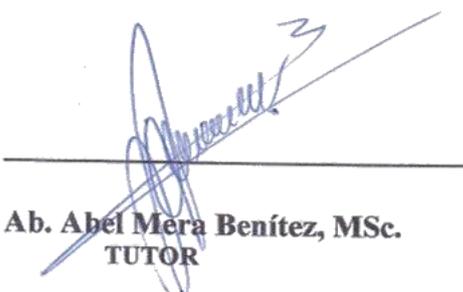
Lcdo. Milton González Santos, MSc.
DIRECTOR DE ESCUELA DE
CIENCIAS SOCIALES



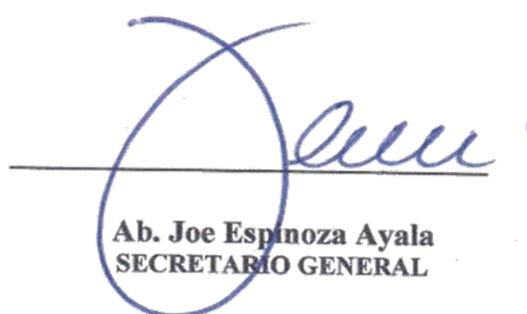
Dr. Agustín Zuñiga Brito
DELEGADO DEL DIRECTOR DE
CARRERA



Dr. Carlos Aníbal Díaz Barreno, MSc.
PROFESOR DEL ÁREA



Ab. Abel Mera Benítez, MSc.
TUTOR



Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La Libertad, 11 de Mayo del 2015

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

ABEL MERA BENITEZ, Abogado, Docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Península de Santa Elena, Profesor Tutor, designado por el Concejo Académico de la Carrera de Derecho en sesión celebrada el 23 de Diciembre del 2014 certifica que:

Dando cumplimiento al Art. 27 del Reglamento de Trabajo de Titulación y Graduación, he dirigido científica y técnicamente el desarrollo del trabajo de titulación de las egresadas **SARA MARENA ALVAREZ VITERI y GERMANIA ARACELLI LAINEZ GONZALEZ**, con el tema **MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN, EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA. PROVINCIA DE SANTA ELENA. PERIODO 2013-2014**. En el mismo que se evidencia, la originalidad del tema, pertinencia del problema y su realidad dentro del contexto social.

En merito en lo antes expuesto, **me permito aprobar** el presente trabajo de titulación para los fines pertinentes.

Particular que informo a usted para los fines de ley

ATENTAMENTE


Ab. Abel Mera Benítez. MSc.
Tutor de Tesis

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

La Libertad, 11 de Mayo del 2015

CERTIFICADO

MÓNICA TOMALA CHAVARRÍA, Licenciada en Lengua y Literatura Española, Docente de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, certifico que:

He leído, revisado y corregido la redacción en la concordancia, la sintaxis y la ortografía del contenido del trabajo de titulación "**MODELOS DE OCUPACIÓN COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN, EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA. PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERIODO 2013-2014.**", elaborado por las autoras: **SARA MARENA ÁLVAREZ VITERI** y **GERMANIA ARACELLI LÁINEZ GONZÁLEZ** de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Escuela de Ciencias Sociales, Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Debo indicar, además que es de exclusiva responsabilidad que las Egresadas cumplan con las sugerencias y recomendaciones dadas en la corrección de la tesis impresa.

Sin otro particular,

Atentamente,



LICENCIADA MÓNICA TOMALÁ CHAVARRÍA, Mg.
DOCENTE
SENESCYT REGISTRO No. 1031-1386042144

CERTIFICADO DEL SISTEMA URKUND

CERTIFICADO DEL SISTEMA URKUND



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

Señor Lcdo. Guillermo Santa María MSc.
Decano (E) Fac. De Ciencia Sociales y de La Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

De mis consideraciones

*Por Resolución del Concejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales de la Salud celebrada el 20 de Enero del 2015, aprobó el informe de la comisión del trabajo de titulación en que se me designa como tutor de las señorita **ALVAREZ VITERI SARA MARENA y LAINEZ GONZALEZ GERMANIA ARACELLI**, estudiantes de la carrera de derecho con el tema **MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN, EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA. PROVINCIA DE SANTA ELENA. PERIODO 2013-2014**, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, me permito declarar que luego de haber, estudiado y revisado apruebo en todas sus partes, teniendo un porcentaje del 5% de la valoración permitida de acuerdo al certificado del **URKUND**.*

Particular que informo a usted para los fines consiguientes.


Ab. Abel Mara Benítez MSc.
Tutor

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA	ii
DEDICATORIA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CERTIFICADO DE	vii
TRIBUNAL DE GRADO	vii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	viii
CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA.....	ix
CERTIFICADO DEL SISTEMA URKUND	x
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
AUTORÍA DE TESIS.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	3
1. Tema	3
2. Planteamiento y formulación del problema.....	3
2.1. Enunciado del problema.....	3
2.2. Posibles causas del problema.....	3
2.3. Planteamiento del problema.....	4
2.3.1. Contextualización.....	4
2.4. Formulación y selección del problema	11
2.4.1. Sistematización del problema	11
2.5. Delimitación espacial ytemporal.....	12
2.5.1. Delimitación espacial	12
2.5.2. Delimitación temporal.....	12

3.	Justificación del tema.....	12
4.	Objetivos.....	15
4.1.	Objetivo General.....	15
4.2.	Objetivos Específicos.....	15
5.	Hipótesis y/o Ideas de Defender.....	15
5.1.	Señalamiento de la Hipótesis.....	15
6.	Identificación de las Variables.....	16
6.1.	Variable Independiente.....	16
6.2.	Variable Dependiente.....	16
7.	Operacionalización de las Variables.....	17
	CAPÍTULO I.....	19
1.	Principios Constitucionales.....	19
1.1.	Principios Constitucionales sobre el Derecho del Trabajo.....	19
1.2.	El Derecho Laboral y sus Ramas.....	21
1.2.1.	Naturaleza Jurídica.....	22
1.2.2.	Caracteres del Derecho Laboral.....	24
1.2.3.	Relación con otras Disciplinas.....	35
1.2.3.1.	Derecho Constitucional.....	36
1.2.3.2.	Derecho Público y Privado.....	36
1.2.3.3.	Derecho Político.....	36
1.2.3.4.	Derecho Administrativo.....	37
1.2.3.5.	Derecho Penal.....	37
1.2.3.6.	Derecho Civil.....	38
1.2.3.7.	Derecho Mercantil.....	38
1.2.3.8.	Derecho Internacional Público.....	39
1.2.3.9.	Derecho Internacional Privado.....	39
1.3.	Derechos Humanos relacionados al Derecho Laboral.....	39
1.3.1.	Derechos Humanos.....	40
1.3.2.	Derecho al trabajo y su concepto.....	43
1.3.3.	Principio Fundamental del Buen Vivir.....	57
1.3.4.	Inserción laboral para las personas que han cumplido sanción penal	59

1.4.1.	Problemas de inserción laboral.....	60
1.4.2.	Solución de problemas	61
1.4.3.	Fases del proceso de solución de los problemas	62
1.4.4.	Desocupación	62
1.5.	Modelo de ocupación	64
1.6.	Estructura Teórica	66
CAPÍTULO II		72
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		72
2.1.	Diseño de la Investigación	72
2.2.	Modalidad de la Investigación	72
2.2.1.	Investigación de Campo.....	72
2.2.2.	Investigación Documental o Bibliográfica.....	73
2.3.	Nivel o Tipo de Investigación	73
2.4.	Población y Muestra.....	73
2.4.1.	Población	73
2.4.2.	Muestra.....	74
2.5.	Técnicas o Instrumentos.....	75
2.5.1	Observación.....	75
2.5.1.	Encuestas	75
CAPÍTULO III.....		77
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		77
3.1	Entrevista dirigida a los Agentes de la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.....	77
4.1.	Título.....	89
4.2.	Justificación.....	89
4.3.	Modelo Teórico de la Propuesta	90
4.3.1.	Filosófico.....	90
4.3.2.	Psicológico	90
4.3.3.	Sociológico.....	90
4.4.	Objetivos	91
4.4.1.	Objetivo General	91
4.4.2.	Objetivos Específicos.....	91

4.5. Fundamentación Legal	91
4.6. Plan Operativo.....	93
4.7. Cronograma.....	94
5. Desarrollo de la Propuesta	94
BIBLIOGRAFÍA.....	103
ANEXOS.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No. 1 Procesados en la provincia de Santa Elena.	9
TABLA No. 2 Informe de personas que han cumplido sentencia	10
TABLA No. 3 Variable independiente	17
TABLA No. 4 Variable dependiente	18
TABLA No. 5 Población	74
TABLA No. 6 Inserción laboral	79
TABLA No. 7 Actividades prácticas.....	80
TABLA No. 8 Modelos ocupacionales.....	81
TABLA No. 9 Rehabilitación social	82
TABLA No. 10 Modelo de ocupación.....	83
TABLA No. 11 Oportunidad laboral.....	84
TABLA No. 12 Sentencia	85
TABLA No. 13 Conducta	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1 Personas detenidas para ser procesadas.	9
GRÁFICO No. 2 Informe de personas que han cumplido sentencia	10
GRÁFICO No. 3 Inserción laboral	79
GRÁFICO No. 4 Actividades prácticas	80
GRÁFICO No. 5 Modelos ocupacionales	81
GRÁFICO No. 6 Rehabilitación social.....	82
GRÁFICO No. 7 Modelo de ocupación.....	83
GRÁFICO No. 8 Oportunidad laboral	84
GRÁFICO No. 9 Sentencia	85
GRÁFICO No. 10 Conducta	86

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN,
EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN
CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA, PROVINCIA DE SANTA
ELENA. PERIODO 2013-2014.**

Autoras:Sara Marena Álvarez Viteri
Germania Aracelli Lainez González

RESUMEN

En este trabajo de investigación, se estudian las características personales que determinarán la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria, en la provincia de Santa Elena, y en caso la forma de participación enmarcados a la aplicación de la técnicas de investigación que permitirán medir la incidencia que tendría la implementación de los modelos de ocupación y de esta manera, se brindará a las personas que salen de los Centros de privación de libertad una oportunidad de desarrollarse en la sociedad, mediante lo aprendido en los modelos, que buscan insértalos a un mercado laboral y no sean rechazados por la comunidad y sobre todo, que no vuelvan a recaer en las diferentes problemáticas que se presentan, cuando no tienen una ocupación o fuente de trabajo que les brinde seguridad para ellos y sus familias, de igual manera, les permitirá mejorar sus condiciones de vida. A través de la propuesta del trabajo de investigación se busca brindar un aporte a la sociedad y sobre todo a las personas que cumplen sentencias condenatorias para que no se sientan aislados de la sociedad sino que sean parte de ella y contribuyan a su desarrollo.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**MODELS OF EMPLOYMENT, AS WAYS OF PARTICIPATION IN
EMPLOYMENT OF PEOPLE WHO HAVE MET CONVICTION IN
PROVINCE OF SANTA ELENA. 2013-2014.**

Authors: Sara Marena Álvarez Viteri
Germania Aracelli Lainez González

ABSTRACT

In this research, the personal characteristics that determine the employment of persons who have served sentence in the province of Santa Elena are studied, and if the form of participation framed the application of research techniques that allow will measure the impact that the implementation of the models of occupation and thus be given to people who leave places of deprivation of liberty a chance to develop in society through learning in the models, seeking insert them to a labor market and are not rejected by the community and above all, to return not to fall into the various problems that arise when they have an occupation or source of income that will give them security for themselves and their families, just as, It will allow them to improve their living conditions. Through the research proposal seeks to provide a contribution to society and especially persons serving sentences so they do not feel isolated from society but are part of it and contribute to its development.

AUTORÍA DE TESIS

Nosotros: Sara Marena Álvarez Viteri y Germania Aracelli Lainez González, egresados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Sociales y de Salud, Carrera de Derecho previo a la obtención del grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, como autores del trabajo de titulación MODELOS DE OCUPACIÓN, COMO FORMAS DE PARTICIPACIÓN, EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE HAN CUMPLIDO SENTENCIA CONDENATORIA, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PERIODO 2013-2014. Podemos manifestar que este trabajo está bajo nuestra responsabilidad como autores a excepción de las citas y referencias bibliográficas utilizadas para el desarrollo del trabajo de titulación.

Atentamente;

Sara Marena Álvarez Viteri

Germania Lainez González

INTRODUCCIÓN

En la provincia de Santa Elena, a pesar de ser una zona muy visitada por los viajeros por sus diferentes playas y paisajes que posee, aun así no existen las suficientes fuentes de empleo, que sobrelleva a que presenten diferentes problemáticas, como que las personas realicen actos fuera de la ley.

Para esto, se debe concebir que sea importante que se implemente un sistema de actividades prácticas para que las personas que salen de los Centros de privación de libertad y que hayan cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, aprendan a realizar diferentes formas de trabajo, que les permitan insertarse a la sociedad.

El presente trabajo de investigación se inicia con el marco contextual de la indagación en el mismo, se detalla el tema, el problema de la investigación, la justificación, objetivos, hipótesis y la Operacionalización de las variables que nos permite tener un panorama más claro de lo que se está investigando.

El capítulo I, se puntualiza el marco teórico de las variables en el que se evidencia nutridas teorías científicas, articulados de la Constitución de la República del Ecuador y leyes vigentes que sustentan el progreso laboral, permiten obtener lineamientos para el desarrollo de este trabajo investigativo.

En el capítulo II, se detalla la metodología del trabajo que se constituye del tipo de investigación, modalidad, los tipos de investigación a utilizar, los métodos, las técnicas y los instrumentos de investigación empleados, para recopilar

información, igualmente, de la población y muestra que se deben aplicar dentro del trabajo de investigación desarrollado.

El capítulo III, contiene el análisis e interpretación de resultados, punto fundamental para la ejecución de la propuesta, en este segmento se describe el análisis de las encuestas e interpretación de la muestra seleccionada en el trabajo desarrollado.

El capítulo IV, es la propuesta que se desarrolló con la investigación, en la cual se observan las actividades desarrolladas y el tiempo que se necesita en cada una de ellos para su mejor aplicación y sobre todo, se busca una posible solución a la problemática que se presenta.

MARCO CONTEXTUAL

1. Tema

Modelos de ocupación, como formas de participación, en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena, Periodo 2013-2014.

2. Planteamiento y formulación del problema

2.1. Enunciado del problema

Los diferentes problemas que se presentan en la sociedad y un sinnúmero de motivos que conllevan a muchas persona a no encontrar o realizar una actividad económica que les permita brindar un bienestar a su familias, es una de estas causales, que hay personas sin empleo que cometen actos ilícitos, lo que en muchas ocasiones, les lleva a cumplir sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

Por eso, es importante que se concientice sobre el tema y se plantee una posible solución, en beneficio de la colectividad y de los individuos que cumplan una sentencia condenatoria para que al momento de salir de los Centros de privación de libertad ya no vuelvan a cometer actos ilícitos más bien, sean un aporte para sus familias y sociedad.

2.2. Posibles causas del problema

- ❖ Carencia de modelos de ocupación

- ❖ Desconfianza de los empleadores.
- ❖ Bajo nivel de educación.
- ❖ Falta de rehabilitación en los Centros de privación de libertad.
- ❖ Inexistencia de normativa legal de inserción.

2.3. Planteamiento del problema

2.3.1. Contextualización

La reinserción laboral surge en España durante los últimos 20 años para responder a una necesidad, la de buscar salidas al problema de la exclusión social y la pobreza. Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal base de acción de la reinserción laboral.

El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos, permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. La discusión en torno al papel del trabajo en la reinserción de personas bajo medidas judiciales, que se detallan a continuación.

La primera, sostiene que muchos presos están lejos de legitimar el mundo del trabajo, antes de su ingreso en la cárcel. En efecto, muchos reclusos tienen muy bajos niveles de estudios y muy bajos conocimientos profesionales. De acuerdo con el U.S. Bureau of Justice Statistics, sólo dos de cada tres presos estaban ocupados el mes antes a su ingreso en la cárcel, la mayoría de ellos a tiempo

parcial y en situaciones de inestabilidad. Muchos presos provienen de comunidades o entornos alejados del mundo del trabajo legal.

La segunda proposición, se plantea que mejorar los resultados con una orientación de trabajo, es caro. Los modelos de ocupación, como formas de participación dirigidos a personas privadas de libertad son generalmente, caros, comparados con los resultados que ofrecen.

Es difícil, para las administraciones públicas, legitimar políticamente la financiación de la reinserción cuando ésta solo sirve para una minoría. Otro obstáculo a la legitimación, de cara a la opinión pública, proviene de que los programas de formación orientados a la rehabilitación pueden proveer de recursos a las personas privadas de libertad, unos recursos que no están disponibles para la población, en general, sobre todo, en una coyuntura de crisis económica. Y aparte de onerosos para las arcas públicas, la incidencia de este tema sobre la reinserción social es dudosa.

Según Simón (2004), refiriéndose a Gran Bretaña, afirma que, en general, en el trabajo en los Centros de privación de libertad, los internos no adquieren conocimientos y habilidades profesionales por el tipo de trabajo que realizan, y por la discontinuidad en la adquisición de conocimientos por falta de coordinación entre trabajo en la cárcel y actividad formativa o por cambios de los presos en el seno de los centros penitenciarios.

La discriminación laboral que sufren las personas que han sido condenadas atrae mucha atención en una época de creciente preocupación por la inserción laboral de las personas privadas de libertad que salen de la prisión. Además, dada la importancia que tiene el empleo para el abandono de la delincuencia se cree que los ex reos que no obtienen un trabajo legítimo, tienen más probabilidades de reincidir.

Es por ello, que todas las personas preocupadas con el tema de la reinserción se fijan en la discriminación Jurídica y fáctica que sufren quienes ya han cumplido su condena, y abogan por conseguir una reducción de la discriminación que conlleva el hecho de tener antecedentes penales en la provincia de Santa Elena para conseguir un empleo.

A lo largo de su historia, los ecuatorianos han estado, profundamente, preocupados con la discriminación racial, religiosa o de género, pero, en cambio han tratado la discriminación que se produce con base a los antecedentes penales como una discriminación, perfectamente, lícita. Sólo se ha cuestionado la discriminación basada en los antecedentes penales cuando se ha creído que ella constituye un pretexto para esconder la discriminación racial.

Estas consideraciones iniciales nos permiten afirmar que las condiciones de trabajo y empleo de las personas que han cumplido una sanción penal tienen mucha importancia, tanto para explicar la génesis de la delincuencia como para determinar las posibilidades de una posterior reinserción en la sociedad. De ahí, el papel central que se otorga en la práctica, y sobre todo en la retórica penitenciaria, a lo relacionado con la formación profesional y el empleo.

La Constitución, aprobada por la mayoría de ecuatorianos y ecuatorianas, en su Art. 35 estipula que: entre otros grupos, las personas privadas de su libertad recibirán atención prioritaria y especializada; además, el Art. 51 reconoce que dichas personas no podrán ser sometidas a aislamiento como sanción, el derecho a mantener comunicación y visita de sus familiares y abogados, contar con los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar su salud integral, siendo, además, obligación del Estado la atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.

A pesar que la **Constitución** (R.O. N° 449, 20 de Octubre del 2008) en el Art. 33 “El trabajo es un Derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

En el **Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social**, en el Capítulo III, de la Asistencia para Liberados, Art. 47 “La asistencia para liberados es una función estatal que se cumplirá a través del departamento correspondiente, cuyo objetivo será procurar que los liberados puedan reintegrarse a la sociedad, y hacerlo en condiciones que les permitan un desenvolvimiento armónico en la misma.

Este objetivo se cumplirá, mediante, la asistencia médico-siquiátrica, laboral y comunitaria, y por medio de la garantía que se establece en el artículo siguiente. Los medios y procedimientos para conseguir estas finalidades se regirán por lo dispuesto en el Reglamento General y los especiales que se dictaren”. Art. 48 “Quien haya obtenido su rehabilitación social integral tendrá derecho a que se le otorguen los certificados que solicite, sin hacer referencia a su vida delictiva anterior”.

En tanto, en la sección decimotercera, sobre Rehabilitación Social, Art. 201 señala que: el sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas, penalmente, para reinsertarlas en la sociedad, así como la protección de las personas privadas de libertad, y la garantía de sus derechos. El sistema tendrá como prioridad el desarrollo de las capacidades de las personas sentenciadas, penalmente, para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar la libertad.

Adicionalmente, en el art. 203 se plantea que en los Centros de Rehabilitación Social (CRS) y los de Detención Provisional (CDP), el Estado debe promover y ejecutar planes educativos, de capacitación laboral, de producción agrícola,

artesanal, industrial o cualquier otra forma ocupacional, de salud mental y física, y de cultura y recreación.

La propuesta de un modelo de ocupación como forma de participación para la inserción laboral se propone fortalecer, enriquecer y explotar los recursos personales y las habilidades técnicas con las que cuentan las personas que han estado privadas de libertad y han cumplido sentencia, fortaleciendo sus potenciales y apoyando la construcción de estrategias para lograr sus metas, ya que la falta de capacitación dificulta sus posibilidades de reinserción laboral y son más proclives a reincidir.

“Una persona privada de su libertad pierde su categoría de ciudadano, aún más de ser humano”, lo cual no debería ser así ya que por estar reclusos en una prisión no dejan de ser humanos o pierden sus derechos humanos, pierden sus derechos civiles y no todos, puesto, que ahora pueden votar.

Al considerar que los derechos humanos en la Constitución, facultan para lograr una inserción social y laboral válidos y de sustento al desarrollo humano de los mismos; todo este proceso apoyado desde un plan de comunicación permite consolidar alianzas estratégicas y responsabilidad social, ampliando información hacia y desde la ciudadanía.

De ahí, el papel central que se otorga en la práctica, y sobre todo, en la retórica penitenciaria, a lo relacionado con la formación profesional y el empleo. Se considera que la implementación de un modelo de ocupación como forma de participación para la inserción laboral ayudará a mejorar la calidad de vida y al gobierno de la Provincia de Santa Elena; que según las estadísticas han arrojado la siguiente información, la cual da a conocer el alto índice de las personas que fueron privadas de libertad como consecuencia de una sentencia.

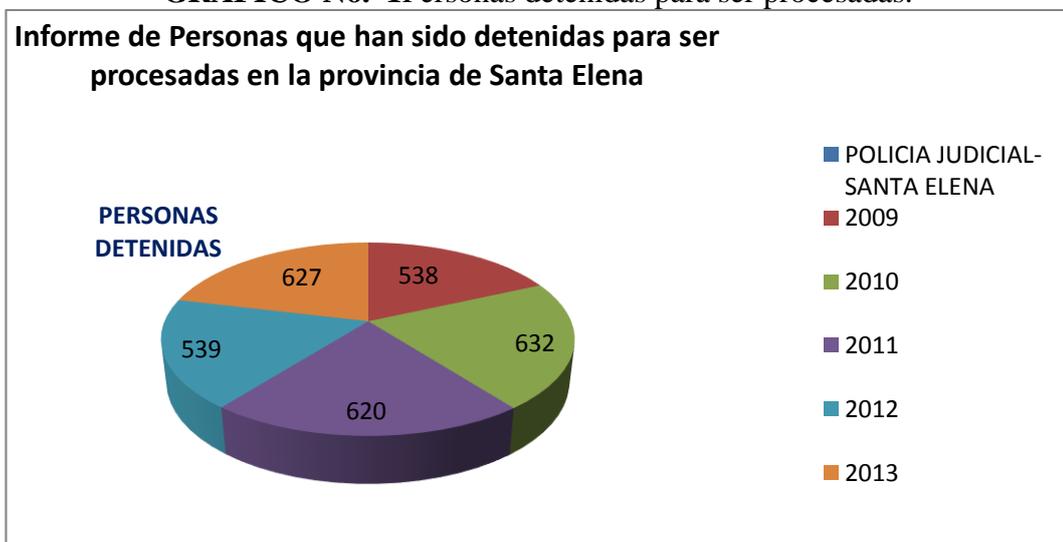
TABLA No. 1 Procesados en la provincia de Santa Elena.

Informe de personas que han sido detenidas para ser procesadas en la provincia de Santa Elena		
Años	Personas detenidas	Porcentaje
2009	538	18,20%
2010	632	21,38%
2011	620	20,97%
2012	539	18,23%
2013	627	21,21%
Total	2.956	100%

Fuente: Jefatura de la Policía Nacional de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 1 Personas detenidas para ser procesadas.



Fuente: Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Este es el resultado que arroja la investigación con referencia a las personas que han sido detenidas de la Policía Judicial durante el período del 2009 al 2013, como datos oficiales que permitirán desarrollar la investigación.

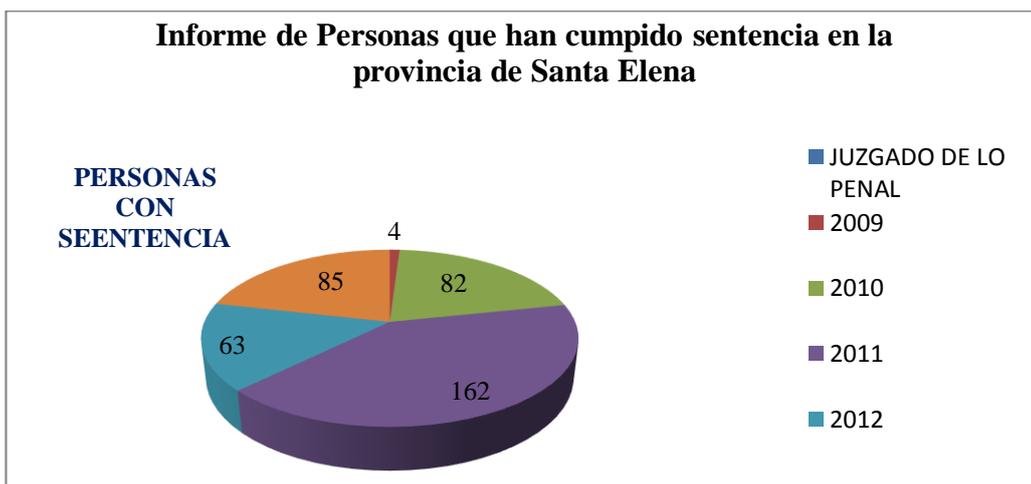
TABLA No. 2 Informe de personas que han cumplido sentencia

Informe de personas que han cumplido sentencia en la provincia de Santa Elena.		
Año	Personas con sentencia	Porcentaje
2009	4	1,01%
2010	82	20,71%
2011	162	40,91%
2012	63	15,91%
2013	85	21,46%
Total	396	100%

Fuente: Unidad Judicial de lo Penal.

Elaborado por: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 2 Informe de personas que han cumplido sentencia



Fuente: Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Germania Láñez y Sara Álvarez.

Con los resultados arrojados en esta información, se puede notar el alto índice de personas que, actualmente, se encuentran sin que cuenten con el derecho del buen vivir y como parte de éste, el derecho al trabajo. Esta información la proporcionó Unidad Judicial Multicompetente Penal de la Provincia de Santa Elena del período del 2009 al 2013.

Con esta información, se verifica la cantidad de personas de la provincia de Santa Elena, que han sido procesadas y han recibido sentencia y que a consecuencia de ésta, fueron privadas de libertad para cumplir la condena impuesta, por ende se podrá desarrollar la investigación en datos reales.

Esta información sustentará el trabajo que se formula para que sea implementada una propuesta viable con procedimientos e información que permitan definir y poner orden en los derechos de las personas que ya fueron sentenciadas y que necesitan ser insertadas en el ámbito laboral.

2.4. Formulación y selección del problema

¿De qué manera inciden los modelos de ocupación como formas de participación en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena?

2.4.1. Sistematización del problema

- ❖ ¿De qué manera influirán los modelos de ocupación en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena?

- ❖ ¿De qué forma ayudará la implementación de los modelos de ocupación a las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena?

- ❖ ¿Cuál es la situación tanto interna como externa de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena?

- ❖ ¿Qué resultados se obtendrían si se implementan los modelos ocupacionales?

2.5. Delimitación espacial y temporal

2.5.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo en la provincia de Santa Elena considerando los datos estadísticos de la Policía Judicial de la Provincia donde constan las personas que han cumplido sentencias condenatorias de nuestra provincia.

2.5.2. Delimitación temporal

El objetivo de la investigación tomó como punto de partida los datos obtenidos de los años 2013 y 2014 que reposan en la base de datos de la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.

3. Justificación del tema

La inserción social de las personas que han recuperado su libertad requiere, como condición necesaria, la posibilidad de conseguir independencia y reconocimiento social como sujetos activos capaces de desarrollar un proyecto de vida propio.

La presente investigación es oportuna y pertinente, ya que, por medio de modelos de ocupación se satisfacen las demandas y las necesidades sociales mediante una participación productiva, ya que las personas exponen su potencial al expresar sus

necesidades, motivaciones, roles, hábitos y habilidades al realizar y verse inmersos en una ocupación.

De los diversos tipos de trabajo, el más valorado en el contexto de una sociedad mercantilizada es el remunerado del que dependen los ingresos y el nivel de vida de la familia. La unidad familiar tiene necesidad, no sólo de acceder al empleo sino de conseguir para sus miembros unas condiciones de trabajo satisfactorias (estabilidad, salario suficiente, posibilidades de promoción, etc.).

Los problemas de inserción social se agudizan cuando las personas que han recuperado su libertad en edad de trabajar, quedan excluidas del trabajo remunerado (desempleo) o sólo pueden acceder a empleos precarios y temporales. Y con ello, crean de esta manera un periodo disfuncional, el cual no satisface las demandas y expectativas sociales, alterando el proceso interno y abandonando la realización de sus ocupaciones.

De esta manera, la formación ocupacional recibida durante el periodo de reclusión, el trabajo productivo realizado en los talleres y las actuaciones de orientación e inserción ocupacional en los internos en régimen abierto no ayudan en el acceso a un empleo una vez cumplida la condena.

En tales condiciones, si la unidad familiar o las prestaciones públicas no cubren, suficientemente, las necesidades del sujeto, éste puede desencadenar respuestas agresivas (contra sí mismo o contra los demás) e ilegales (saltándose las normas sociales que a él no le permiten integrarse en la sociedad).

Estas consideraciones iniciales, permiten afirmar que las condiciones de trabajo y empleo de las personas que han recuperado su libertad tienen mucha importancia

tanto para explicar génesis de la delincuencia como para determinar las posibilidades de una posterior reinserción en la sociedad.

Su marco teórico, se basa en la perspectiva de los Derechos Humanos y en especial a las personas que han cumplido sentencia condenatoria, centrado en la Convención Internacional de Derechos Humanos y en la Doctrina de Protección Integral.

Su metodología se fundamenta en el enfoque de Ocupación Humana, plasmado en la definición de rutinas ocupacionales personalizadas, tomando en consideración las características, intereses y necesidades derivadas del proceso de rehabilitación de cada una de las personas que, en la actualidad, se encuentran en libertad después de haber cumplido una sentencia condenatoria, implementando un modelo de ocupación para la inserción laboral.

Este modelo se desarrollará en cinco etapas:

- ❖ Fase de Ingreso
- ❖ Acogida
- ❖ Diagnóstico
- ❖ Tratamiento
- ❖ Desarrollo evaluación de proceso y resultado.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Determinar los indicadores que permitan estructurar modelos de ocupación como formas de participación para la consecución de la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria

4.2. Objetivos Específicos

- ❖ Fundamentar, teóricamente, los modelos de ocupación como formas de participación de las personas que han cumplido sentencia condenatoria.
- ❖ Identificar el colectivo de personas que han cumplido sentencia condenatoria y las causas del desempleo.
- ❖ Diagnosticar el nivel de cultura laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.
- ❖ Demostrar la incidencia de los modelos de ocupación en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria.

5. Hipótesis y/o Ideas de Defender

5.1. Señalamiento de la Hipótesis

“Los modelos de ocupación, como formas de participación, mejorarán, directamente, en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena”.

6. Identificación de las Variables

6.1. Variable Independiente

Modelos de ocupación, como formas de participación

6.2. Variable Dependiente

Personas que han cumplido sentencia condenatoria.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Principios Constitucionales

1.1. Principios Constitucionales sobre el Derecho del Trabajo

La Constitución determina que el Estado debe impulsar y lo dice, imperativamente, el empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Establece una cobertura justa y universalmente, sustentada en los sistemas democráticos y de economía social de mercado que reza que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, principio medular que se encuentra robustecido cuando se determina que es nula toda estipulación, en contrario.

La Constitución es rica en la exposición de los principios que determina a más de lo señalado, la remuneración, igual por igual trabajo, las garantías sobre la salud y el medio ambiente adecuado y propicio, en directa relación a la integridad y seguridad laboral; se señalan los derechos laborales, en relación a la libertad de trabajo.

La Constitución de la República en el Art. 33.- “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente, escogido y aceptado”.

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

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

En el Art. 325.- “El estado garantiza el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; a todas las trabajadoras y trabajadores”.

En el Art. 328.- “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra, al menos, las necesidades básicas de las personas trabajadoras, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará, anualmente, al salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en plazos convenidos y no podrán ser disminuidos y descontados, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicio o en especie, inclusive lo que recibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales”.

El principio de supremacía, o la fuerza normativa de la Constitución, los preceptos constitucionales tienen la superioridad con relación al resto, está en la cúspide de la jerarquía de ordenamiento jurídico, y todas aquellas opuestas a éstas son inválidas.

El principio de fuerza normativa de la Constitución no puede ser eludido en ninguna circunstancia y por ninguna persona, ya que, su norma prevalece sobre las demás leyes, sean éstas referentes al derecho público y al derecho privado, y consecuentemente sobre las disposiciones de la ley Orgánica de la Función Judicial o Código de Procedimiento Civil y otras leyes vigentes.

1.2. El Derecho Laboral y sus Ramas

Definiciones

En un sentido estricto, se puede definir esta disciplina jurídica como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.

Según, Cabanellas (2005). Define como “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe en las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también, a lo relativo en las consecuencias relativas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

Según, Aczel define el derecho laboral como “El conjunto de principios y normas que tienen como finalidad principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas del derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de la parte entre sí y las relaciones de ésta con el estado”.

Según Julio César Trujillo el derecho laboral es “Un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera que sean sus modalidades y condiciones, y a la de los artesanos con sus contratistas y operativos y aprendices, así como las relaciones de todos y cada uno de éstos con el Estado y con los Órganos creados por éste, para proveer de protección y tutela al trabajo”.

Por las definiciones expuestas, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral, es una actividad que realiza un ser humano que produce un cambio en el mundo exterior, a través del cual se provee de los medios materiales o bienes económicos que son necesarios para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos, directamente, a terceros.

1.2.1. Naturaleza Jurídica

Desde el punto de vista teórico-práctico, determinar la naturaleza jurídica del derecho laboral, es sistematizar las normas, es decir, tener el conocimiento del

alcance de las disposiciones legales que conforman el Código del Trabajo y los demás Cuerpos normativos tales como: decretos, mandatos, reglamentos, Contratos, etc., que de manera directa o indirecta, regulan las relaciones laborales; y permiten, también, establecer la jurisdicción y competencia para determinar las sanciones punitivas, en los casos que se transgredan, es decir aplicar las reglas de jurisdicción, competencia y funciones de los Jueces de trabajo, los inspectores de trabajo, los inspectores verificadores, etc.

Tal como define Endara (2006). Manifiesta que la “determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico, evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellos”.

Existen distintas direcciones doctrinarias que las dominan así:

Publicista: Según, la cual el Derecho Laboral es un Derecho Público, por lo tanto, el Estado se encuentra debida y legalmente, asistido para, unilateralmente, regular las estaciones laborales.

Privatista: Se sostiene que el derecho laboral es un derecho privado por que las relaciones laborales deben estar sujetas a las leyes ordinarias del libre mercado, donde existe la mayor oferta de mano de obra, menor demanda de trabajadores y por ende, reducción de salarios, y por ser actos privados, el Estado debe mantenerse al margen de los acuerdos, que realicen los trabajadores y empleadores, y que estos beneficios van a intereses particulares.

Dualista: Se afirma que el Derecho laboral es un derecho mixto, por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo, lo que permite alcanzar niveles dignos a los trabajadores o a su vez, dinamiza su economía.

Propia: Se considera el Derecho Laboral de tercer género, nuevo e independiente del Derecho Público y Privado, porque comparte instituciones pertenecientes, tanto al Derecho público como al Privado.

1.2.2. Caracteres del Derecho Laboral

El Derecho Laboral como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres que lo distinguen de las ramas tradicionales que pertenecen a la ciencia jurídica. Se le expondrá de la siguiente manera:

1. Es una rama del Derecho Positivo no tradicional. Su estructuración como Cuerpo de doctrinas y sistemas de normas para dar conclusiones justas a la clase trabajadora. Se propone asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, que son compatibles con la dignidad de la persona; así mismo compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica.
2. Es una rama diferente a las demás, porque determina las relaciones jurídicas establecidas entre las personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física e intelectual, de manera subordinada, al servicio de otras personas que la resumen (empleadores) y también a las de estos y aquellos con el Estado, como ente titular de coacción social.
3. Es una rama que tiene autonomía porque contiene principios doctrinarios propios independientes del Derecho Común.
4. El derecho laboral ya no constituye un derecho de clases, sino está destinado a superar la lucha de clases, buscando el principio de igualdad jurídica.

5. Busca la unificación internacional, la estructuración universal de un Derecho del Trabajo.
6. Las leyes de trabajo son de orden público, esto se centra como sujeto de la relación jurídica del Estado, ante el soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.
7. Las normas del Derecho Laboral son diversificadas y deben adaptarse a las diferentes realidades del mundo laboral.
8. Es un derecho fragmentario, está compuesto de reglas de diferentes fuentes sean éstas, legales, reglamentarias, convencionales, etc.
9. Es un derecho con tendencia a la internacionalización. Desde hace mucho tiempo, la comunidad internacional ha advertido la necesidad de establecer estándares laborales mínimos comunes, aplicables a todo el mundo, con el fin de evitar los efectos adversos de la competencia desleal.

1.2.2.1. Principios Procesales

PRINCIPIO PROTECTOR: Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: “la protección física e intelectual del trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació, precisamente, el Derecho del Trabajo; de ahí que, históricamente, las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.”

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello, el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran.

La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal, que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia).

- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que ésta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra, precisamente, en la necesidad de dotar de los diversos beneficios al trabajador, quien se presenta como la parte, jurídicamente, más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Posee este principio las siguientes reglas:

REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO": “Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio, en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.”

De este modo, cuando no exista norma legal no es posible, recurrir a esta regla para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo, entre ellos, el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello, que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos, para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda, válidamente, aducirse la duda.

Bien, puede servir esta regla para apreciar, adecuadamente, el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las pruebas es el trabajador. De aquí, deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello, si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE: “Determina que, en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda, de acuerdo, a la jerarquía tradicional de las normas.”

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues, rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior, se aplicará la primera. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable, siempre, que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto, existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores, en general.

REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:“Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.”

Se deben diferenciar dos situaciones:

- 1) Aquellas que surten efectos legales y que, por lo tanto, son jurídicamente, exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- 2) Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo

cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de ganancias en la empresa.

Es notorio que está, íntimamente, ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada, conscientemente, por el empleador en el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna, aunque, la misma sea de superior rango.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.- Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad, de parte de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia esta rama del Derecho de otras; en éstas la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido, expresamente, por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en esta materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de la parte expresada, libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula, absolutamente: “no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

“La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo.

En general, se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto, significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen, no sólo para el trabajador sino para su familia, también, para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b) De igual manera, se vincula este principio con la imperatividad de las normas, en razón del orden público que tiene las leyes de trabajo. Las leyes laborales son imperativas, en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto, pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: De ninguna forma, debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como se ha venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.”

Una definición de orden público ha sido expresada de la siguiente forma: “*Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general...*” Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD: Para entender este principio, se debe decir que el Contrato de Trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente, porque se está hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como se verá más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad.

Por lo tanto, se parte de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto, se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que, también, redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente, si se la estudia desde el punto de vista, económico, es decir, si se la considera que de ella dependen las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD.- El diccionario de la Real Academia de la Lengua dice; *“Intangible es lo que no debe o no puede tocarse”*. Es decir, los derechos de los trabajadores no pueden ser violados bajo ningún punto de vista ni pretexto por, absolutamente, nadie, puesto que, la Constitución de la República así lo establece.

PRINCIPIO PRIMACÍA DE LA REALIDAD: En Derecho laboral, se llama *principio de la primacía de la realidad* al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar

en cuenta lo que, verdaderamente, sucede en la realidad y no, solamente, lo que las partes han contratado, formalmente.

“Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese Contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de éste.”

Este principio significa que, en caso de discordancia, entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como se ha venido exponiendo, se acepta que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que, muchas veces, no quedan por escrito; de ahí que lo que, originalmente, se pactó pueda, perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También se debe aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto, hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí, la expresión jurídica de que el contrato laboral es un *contrato realidad*. “El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la

prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.”

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD: En Derecho laboral, se conoce como el *principio de razonabilidad* a aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador.

Tanto el trabajador como el empleador, deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Por ejemplo, bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador, unilateralmente, porque el segundo haya cometido una falta muy leve. “El principio es análogo con el principio de proporcionalidad. El principio está orientado a tratar de disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.”.

Por este principio se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra, mediante, el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requiere un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular

al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas, en las cuales, deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa, generalmente, conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse, especialmente y para descubrir la realidad de las cosas se utilizan los principios que se han enunciado.

2) También, sirve como cauce, como límite, como fijador de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. “La esencia misma de la relación de trabajo, mediante, la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan *ese poder de dirección* que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una *discrecionalidad* en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- **JUS VARIANDI** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo, dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar, razonablemente, ese cambio.

- **PODER DISCIPLINARIO** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando, razonablemente.

PRINCIPIO DE BUENA FE.- Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. “La buena fe, por lo tanto, no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como *supuesto de todo ordenamiento jurídico*. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione, expresamente.”

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines, meramente económicos, no crea derechos y obligaciones, meramente patrimoniales, sino, también personales. Se exige la *confianza recíproca*, para el debido cumplimiento de esas obligaciones, se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir, realmente, con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada. No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, se estaría dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad. El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que se deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

1.2.3. Relación con otras Disciplinas

El Derecho laboral es una de las ramas más importantes de las Ciencias Jurídicas, y es considerada como una ciencia, porque no trabaja solo, sino que necesita de

las demás ramas del Derecho para así garantizar el bienestar de la sociedad. El Derecho Laboral tiene relación con las siguientes ramas:

1.2.3.1. Derecho Constitucional

Se relaciona con esta rama porque regula los derechos y deberes fundamentales de los trabajadores y empleadores como Seguridad Social, atención a la salud, remuneración mínimo vital, irrenunciabilidad a los derechos laborales. Por lo tanto, las normas jurídico-laborales están supeditadas a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la Constitución; la misma que consagra principios políticos, económicos y financieros.

1.2.3.2. Derecho Público y Privado

El derecho laboral tiene especial relación e indiferencia con las ramas del derecho público y privado, porque ha influido en el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones, mediante, la socialización de las libertades que no existen solo en beneficio del hombre, sino también, para la sociedad de la que forma parte.

1.2.3.3. Derecho Político

El derecho político estudia el aspecto jurídico de organización y funciones del estado. Estudia la teoría general del Estado, que abarca: el concepto, responsabilidad, fines, soberanía, elementos, formas de Estado y formas de gobierno. Éste se halla constituido por dos elementos: jurídico y político.

Efectivamente, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, situación que está sustentada por el individualismo político y el

liberalismo económico que en la época señalaba a las masas proletarias de las fabricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

Entonces, el trabajo fue considerado de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y demanda que determina las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

1.2.3.4. Derecho Administrativo

El derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional, pues el conjunto de principios y normas que lo integran, además, que disciplinan la actividad total del estado para el cumplimiento de sus fines.

Julio César Trujillo nos define: “El Derecho Administrativo como parte del Derecho Público que determina la forma eficiente y jurídica organización, funcionamiento competencia de la administración pública, por lo tanto, se debe recurrir cuantas veces sea necesaria, la intervención de los funcionarios administrativos para el cumplimiento por parte de los empleadores y de los trabajadores de las normas del derecho de trabajo y a su vez, el derecho Administrativo ha de tener presente la especial naturaleza y los principios peculiares de aquel para reglamentar la intervención de la administración en este campo”.

1.2.3.5. Derecho Penal

El Derecho Penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinen los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. Es así, su vinculación con el Derecho Laboral.

Según, Luis Jiménez de Asúa, manifiesta que es el “Conjunto de normas y disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio de poder sancionador y preventivo del Estado.

Establecido en el concepto de delito como presupuesto de la acción estatal, así como la responsabilidad del sujeto activo, y asociando a la infracción de la norma una pena finalista o una medida aseguradora.”

1.2.3.6. Derecho Civil

El Derecho Civil es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de las personas, respecto a la familia y a la propiedad. El Derecho Civil es supletorio del laboral se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

Según, Nobile: “El conjunto de principios y reglas de la organización y atribuciones de la autoridad judicial y el procedimiento que ha de observarse, en la aplicación de la ley y hacer efectivos los derechos de los individuos”.

1.2.3.7. Derecho Mercantil

El Derecho Mercantil es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. Establecen reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio.

Tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo, y Seguridad Social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y el empresario comercial debe cumplir para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.2.3.8. Derecho Internacional Público

El Derecho Internacional Público es el conjunto de normas jurídicas q regulan las relaciones entre los estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdos de los mismos. Rige las relaciones entre distintos estados u organizaciones internacionales.

1.2.3.9. Derecho Internacional Privado

El Derecho Internacional Privado es la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. La protección del trabajo de las naciones en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. El Derecho Internacional Privado trata de la regulación de las relaciones entre particulares, con domicilios en diferentes países, o hechos q han acaecido en diferentes estados.

1.3.Derechos Humanos relacionados al Derecho Laboral

En la evolución de los Derechos Humanos, se tiene a los que son considerados como la segunda generación, en los que se encuentran los económicos, sociales y culturales, por ende dentro de los sociales, se encuentra el Derecho al Trabajo.

El Derecho de los Trabajadores se encuentra tutelado por los Derechos Humanos, ya que toda persona tiene derecho a tener un trabajo digno y ser, socialmente, útil a la sociedad, por la cual, se debe promover la organización de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a las leyes laborales y sus fines.

Es la libertad de decidir, libremente, a la actividad que quiera cada persona dedicarse, donde se protege no es el derecho mismo a trabajar, si no la libertad de escoger a que dedicarse; y por ende, desde el mismo derecho a tener libertad a decidir, como el de realizar la actividad misma o privarle del producto de su trabajo. El Derecho al Trabajo se violenta por las acciones u omisiones que impidan u obstaculicen el libre ejercicio de la actividad, oficio o profesión de un individuo.

1.3.1. Derechos Humanos

Los Derechos Humanos según, José Hernández: “Son aquellas condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización”.

Es decir aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, solo por el hecho de serlo; para una garantía de una vida digna, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o de cualquier otra condición.

Los Derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permitan a los individuos ser personas jurídicas, identificándose consigo mismo y con los otros.

Los Derechos Humanos son el conjunto de características, atributos o facultades que corresponden a todos los seres humanos como consecuencia de su dignidad, y que por lo tanto, no puede ser vulnerado o afectado, como su vida, integridad física y psíquica, libertad personal, libertad de conciencia, entre otros, por tanto,

son derechos que no pueden ser violentados y resulta importante que el Estado y sus leyes la reconozcan, los difundan, los protejan y los garanticen.

Los Derechos Humanos Laborales son aquellas condiciones de vida indispensables que garantizan la libertad e igualdad de todos los trabajadores.

Los Derechos Laborales son considerados como:

- a) **Inherentes:** Son intrínsecos de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- b) **Integrales:** todos los derechos se relacionan entre sí, lo que significa que si uno de ellos es violado, los demás derechos laborales se verán afectados.
- c) **Irrenunciables:** Son parte mismos del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a esto, no se puede transferir o prestarlo, y mucho menos, negarlos.
- d) **Exigibles:** Se podrán exigir, durante todo el tiempo, en que alguien dependa del trabajo para vivir o para desarrollarse. En cualquier tiempo se puede exigir o comenzar a ejercerlos.

Existen Derechos Humanos laborales fundamentales que deben ser tomados como base para el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador. Todos, trabajadores y organizaciones deben vigilar que estos derechos no se violenten y se hagan vigente en su protección, haciéndoles valer a través de las leyes nacionales y los convenios internaciones que lo reconozcan. Tales como:

- a. **Empleo estable:** Implica la posibilidad de elegir, libremente, el trabajo y a realizarlo de manera voluntaria y sin discriminación. Tener capacitación para realizarlo y protección contra el desempleo.

- b.- **Salario suficiente:** tener una remuneración justa para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna del trabajador y su familia.

- c.-**Condiciones satisfactorias del trabajo:** es decir, tener un horario que esté regulado por la ley.

- d.-**Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos:** no se puede renunciar a ninguno de los derechos adquiridos, aun cuando exista documentos firmados o ante testigos o cualquier autoridad.

- e.- **Justicia laboral:** El Estado debe garantizar, por los medios adecuados, que cuando se violente un derecho los trabajadores pueden ser escuchados, públicamente, y con justicia los jueces de manera independiente e imparcial determine sus derechos y obligaciones de manera pronta, expedita y gratuita. Buscando que la justicia sea equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador y a su familia una vida decorosa.

Todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles e interdependientes, debe darse protección y promoción a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, el respeto y el disfrute de todos los derechos.

1.3.2. Derecho al trabajo y su concepto

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias.

En su Artículo 23 de dicha declaración señala:

1. Que 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.
2. Prohíbe toda discriminación del empleo y señala que ha trabajado igual, se paga igual salario.
3. Toda persona tiene derecho a asociarse en un sindicato en defensa de sus intereses.

Convenios Internacionales

Los medios de vida productivos y satisfactorios proporcionan a la gente los medios para comprar bienes y servicios. Habilitan a las personas, socialmente, al fomentar su dignidad y autoestima. También, pueden habilitar a las personas políticamente, al permitirles ejercer influencia en la adopción de decisiones en el lugar de trabajo y otras partes. En los países industrializados la mayoría de los trabajadores están empleados en el mercado laboral estructurado, mientras, que en los países en desarrollo la mayoría del mercado está fuera del mercado laboral estructurado.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales o Culturales

En el pacto se subraya la necesidad de salvaguardar el derecho a trabajar, de modo que todos tengan la oportunidad de ganarse la vida, logrando con esto, el bienestar económico de las personas que necesitan para desarrollarse en toda sociedad.

Constitución de la República del Ecuador

En el Artículo 33 estipula: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las persona trabajadora el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente, escogido o aceptado”.

La conceptualización del Derecho al Trabajo es que está formada por el conjunto de conceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajenas, con el objeto de garantizar la afectiva integración del individuo en el Cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de estas relaciones.

Según, Jorge García Ramírez lo define como el “conjunto de normas que regulan las relaciones que se producen con la prestación subordinada de servicios personales, regulando, también, todas aquellas instituciones que surgen de ellas. Es el conjunto de principios y normas que regulan su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, o bien entre trabajadores a través de los sindicatos o entre patrones o por medio de confederaciones”.

Según, Jorge Machicado nos indica que el derecho de trabajo “Es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, fiscalización o manuales), en

sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.

Caracteres del derecho de trabajo

Derecho Dinámico: Está en constante evolución, que surge de la realidad social porque regula las relaciones jurídicas-laborales establecidas en las leyes vigentes.

Derecho de Integración Social: Sus principios y normas obedecen al interés general.

Derecho de Gran Fuerza Expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados; y hoy en día, posee una cobertura amplia ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores, obreros y patronos.

Derecho Autónomo: Tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de mutuo acuerdo el objeto de la materia. Esa independencia es absoluta se trata de un derecho de excepción; esta autonomía es relativa, ya que el derecho esta interrelacionado entre sus distintas partes.

El derecho al trabajo entiende por esa actividad a toda acción que tenga por fin el generar algún tipo de producto o servicio, que requiera del esfuerzo, energía, capacidad y preparación de una persona y que genere algún tipo de remuneración, ya sea en forma de dinero o del pago por el trabajo realizado.

1.3.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La norma legal, establece lo siguiente acerca del Contrato Individual de Trabajo:

“Art.8.- 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”

Como se puede observar cuando se ubicaron diferentes conceptos de algunos autores respecto al contrato de trabajo donde, claramente, se dice que este consiste en el convenio de las partes donde mediante el convenio de éstas, acuerdan la una a prestar sus servicios lícitos y personales y la otra a remunerar estos servicios prestados.

Es preciso indicar que de acuerdo a la ley se debe tener claro los que representan el concepto de trabajador y empleador, y se dice:

El Art. 9 *“Trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*.

Art. 10 *“Empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*.

Con ello, pretende que bajo la norma legal quede claro lo que es trabajador o empleado y empleador, que permite identificar, claramente, a cada uno en el rol que le corresponde.

1.3.2.2 FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO ESCRITO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE ACUERDO AL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO

Conforme lo establece el Art. 18 del Código de Trabajo, *“el contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitaré”*.

El contrato de trabajo celebrado mediante instrumento público es el otorgado ante el funcionario competente es decir el Inspector de Trabajo o Juez de Trabajo y con las solemnidades legales, de acuerdo a lo establecido en el Art. 20 del Código de trabajo que se refiere a la Autoridad Competente.

Sin embargo, el Art. 19 establece acerca de los contratos de trabajo escritos que deben ser obligatorios. En realidad, todo esto, se debe y está en obligación de realizarse para evitar inconvenientes al momento que pueda producirse un accidente de trabajo o adquirir enfermedades profesionales, se deberá entonces respetar los derechos y obligaciones de las partes.

1.3.2.3. CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO: DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente:

“Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo

CONTRATO EXPRESO O TÁCITO

El Art. 12 del Código del Trabajo al respecto del concepto de este tipo de contrato establece: *“El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sean de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”*.

Es decir el contrato de cualquiera de las formas que pueda darse siempre que exista el acuerdo y condicionamientos de ambas partes es necesario sea expreso por escrito.

CONTRATO ESCRITO

El Art. 18 “El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare”.

Claramente, el contrato escrito según el Código del Trabajo puede realizarse bajo instrumento público o privado y una vez que éste se haga efectivo se extiende una copia a las partes si así lo quisieran.

A SUELDO, A JORNAL, EN PARTICIPACIÓN Y MIXTO

Contrato De Trabajo A Sueldo.- No hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto, se debe referir a la costumbre por lo que, generalmente, el sueldo se fija por un mes. El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero. Hay facultad de estipular, libremente, los sueldos, pero en ningún caso menor al mínimo vital.

"... El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables". (Final del Inc. 2do. del Art. 79 del Código del Trabajo).

En el Código del Trabajo se considera sueldo o salario como de idéntico significado.

Contrato de Trabajo a Salario.- "Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad de obra realizada o la intensidad o categoría del servicio", (Dr., Aníbal Guzmán Lara).

Servicio es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde a empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso, se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables", (Art. 79 del código del Trabajo).

Contrato de Trabajo en Participación.- Es una modalidad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo, por tanto, esta participación la que reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador. Puede darse el caso de que el pago del contrato de trabajo en participación resulte incierto, para el caso de no percibir nada por haberse producido pérdidas, pero por el principio de que nadie está obligado a trabajar en forma gratuita, el trabajador, tendría derecho a percibir el salario mínimo vital como remuneración.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo". (inc. 2do. del Art. 13 del Código del Trabajo).

Contrato de Trabajo con Remuneración Mixta.- En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo, también, otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir, en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por sí (Inc., 3º del Art. 13 del Código del trabajo).

CONTRATOS EVENTUALES, OCASIONALES, DE TEMPORADA

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como: reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También, se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento

del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada, aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

CONTRATOS POR OBRA CIERTA, POR TAREA Y A DESTAJO

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- 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 tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, 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.

En el contrato a destajo, 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.

INDIVIDUAL, DE GRUPO O POR EQUIPO

Contrato de Grupo.- El contrato de grupo se caracteriza porque todos los trabajadores emplean su esfuerzo con la finalidad de realizar una obra única, con la remuneración que puede ser única para el grupo. Si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata.

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador".

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajador estarán sometidos a las órdenes de un jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el asentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para del grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, y a falta de convenio espacial, según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación de su trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada". (Art. 30 del código del Trabajo).

Contrato en Equipo.- El contrato en equipo se caracteriza porque el trabajador no interviene, individualmente, sino como una persona colectiva o conjunto de trabajadores, estén o no constituidos en persona jurídica, si varias personas se presentan a ofrecer sus servicios para realizar en común una obra con un mismo patrono, es decir que esta frente a un equipo de trabajadores. En el equipo, la

relación de derechos y obligaciones con el empleador se establece así; equipo frente al empleador.

Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá, únicamente, por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los demás que determine la ley.”

Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

“Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente, para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado, libremente. El empleador no podrá mantener, simultáneamente, trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino,

exclusivamente, sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”

Artículo 4.- A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente:

“Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar, nuevamente, a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo. Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que, operativamente, se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código. En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto. A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina, exclusivamente, las actividades en las cuales se aplica.”

Artículo 5.- Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente:

“Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador, en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley.”

1.3.3. Libertad de trabajo

El trabajador es libre de dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, no remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinarios o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino, mediante, contrato y la remuneración correspondiente.

La libertad del trabajo radica en el derecho que tiene el hombre de aplicar su actividad a la producción de su riqueza. La facultad de escoger la profesión, arte u oficio a qué dedicarse; escoger el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la manera de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo a conveniencia; de reunirse, asociarse o asalariarse con que quien tenga a bien; y la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de sus esfuerzos.

El trabajo puede ser libre, sin limitaciones que las establecidas por la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia. El hombre es libre en su conciencia y también debe serlo en su trabajo, en vista que las libertades se basan en el libre albedrío, que se funda a su vez en la naturaleza humana.

La libertad de trabajar es poner en ejercicio útil las facultades, es un derecho que pertenece a todos los seres humanos, puesto que, son exclusivas e intransferibles porque forman parte de nuestro ser. La libertad es la ley del trabajo productivo, y esta ley es primordial, universal e invariable.

Es primordial, ya que, sin ella, serían inaplicables todas las otras leyes económicas; son universales porque la actividad de todos los pueblos se mueve a sus impulsos e invariable porque las condiciones esenciales de nuestra existencia tiene carácter permanente.

El trabajo sin libertad carece de iniciativa porque no tiene medios para realizar su pensamiento, ni abrigar las esperanzas de recoger el fruto de sus afanes; no procura el progreso; porque el que trabaja contra razón, no siente el estímulo para perfeccionar sus obras, ni tiene deseo de beneficiar a sus opresores. Sin libertad, no tiene interés personal porque el que trabaja, forzosamente, en provecho ajeno, se hace indolente y perezoso; no hay aumento productivo porque detesta la fuerza que lo oprime y no aplica en el trabajo toda la actividad que posee.

El trabajo sin libertad, no pueden asociarse con quien quiera, cuando quieran y como quieran; pierden el interés en estudiar la naturaleza para utilizar mejor sus fuerzas, haciéndose más productivos; no sienten el deseo de capitalizar el producto de su trabajo, porque piensan de que cuanto más ponen más pierden.

En cambio, el trabajador con libertad es más activo porque teme a la pobreza es más economizador porque aspira a mejorar su fortuna; es más inteligente porque se mueve en el círculo que ha elegido; es más estudioso porque se beneficia con sus descubrimientos industriales; es más solvente porque tiene los medios para responder a créditos; es más aplicado y productor porque de su trabajo depende su porvenir.

1.3.3. Principio Fundamental del Buen Vivir

Los principios y orientaciones del buen vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del buen vivir y como base para el despliegue de los talentos humanos.

Garantiza el trabajo digno en todas sus formas

La Constitución de la República establece en su artículo 33 que el trabajo es un derecho y es un deber social. El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de legislación nacional. Los principios y orientaciones del buen vivir reconocen la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable.

Se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del buen vivir y como base del despliegue del talento de las personas. El trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además, de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y económica.

La constitución establece, de manera explícita, que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función de ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Lo anterior, existe que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generan trabajo, garanticen remuneración justa, ambientes de trabajos saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación.

Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no, solamente, debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en la que se efectúe. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática de cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Lo anterior, también, implica considerar la injerencia directa del estado en los niveles de trabajo como empleador, especialmente, como empleador de última instancia, con el objeto de asegurar el acceso al trabajo a las poblaciones en condición de vulnerabilidad económica y de garantizar la total aplicación del concepto constitucional de trabajo como un derecho.

Las acciones del Estado deben garantizar el trabajo digno del sector privado, inclusive aquellas formas de producción y trabajo que han sido individualizadas y desvalorizadas en función de interés y relaciones de poderes.

Amparándose en la constitución, es necesario profundizar el reconocimiento y el apoyo a estas distintas formas de trabajo, sobre todo a las que corresponden al auto sustento y cuidado humano, a la reproducción y a la supervivencia familiar.

El Estado tiene un rol fundamental en impulsar actividades económicas que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleo, remuneraciones justas, condiciones saludables, estabilidad y seguridad social, así como un horario de trabajo que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal. La garantía de un trabajo digno exige crear condiciones que impidan la discriminación en el espacio laboral y que permitan abolir los tipos de trabajo que precarizan la condición aboral y la dignidad humana.

1.3.4. Inserción laboral para las personas que han cumplido una sanción penal

La falta de empleo afecta a todos, en manera especial, a aquellos que por diversos motivos presentan más dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Con la finalidad de fomentar la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, en los centros de rehabilitación social han puesto en marcha capacitaciones para las personas que se encuentran cumpliendo una sanción penal.

Existe gran acogida de estas capacitaciones, en vista de que todos los beneficios del proyecto han tenido dificultad para acceder a un empleo, las personas que participan del programa de Inserción Laboral presentan perfiles muy diversos. Existe una tendencia en considerar que las personas q han cumplido una sentencia condenatoria no pueden tener un perfil formativo competitivo, pero existen estas oportunidades para demostrar que no es así, es importante que las personas que pertenecen a estos colectivos realicen estas prácticas para que puedan obtener un contrato laboral en el futuro.

El propósito es fortalecer los servicios de capacitación, rehabilitación y colocación profesional para expandir oportunidades de empleo para las personas que han cumplido una pena. Con el objeto de promover la inserción laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en el sector público y privado,

otorgarles mayores incentivos de empleadores por su contratación; o a través de modelos de educación que las personas tenían como opción para entrar en un periodo de inducción y reentrenamiento laboral.

Todo hombre, mujer y niño tienen el derecho de estar libre de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual u otra condición, así como a otros derechos humanos fundamentales que dependan de la realización apelan de los derechos humanos para la protección de la discriminación.

Los mismos, que se encuentran establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pactos Internacionales y otros Tratados y Declaraciones Internacionales; todas constituyen instrumentos que deben ser puestas en marcha para garantizar el derecho de un trabajo digno, y bien remunerado en el que puedan tener derecho para una mejor calidad de vida.

1.4.1. Problemas de inserción laboral

Las empresas por desconocimientos y prejuicios, no suelen tener en cuenta a las personas que han cumplido sentencia condenatoria a la hora de realizar la búsqueda de personal. Estas personas no cuentan con las mismas oportunidades laborales que otras personas, aun teniendo las capacidades para desempeñar una tarea. Esta situación se ve reflejada en el 20% de las personas que han cumplido una sentencia y que desean lograr un trabajo y están desempleadas.

Otra de las causas que impide a las personas contratar a las personas que han cumplido una sentencia es creer que no tienen el mismo rendimiento que el resto de las demás personas. Pero la realidad es otra, el desempeño de estas personas es muy bueno, con un alto nivel de compromiso, ya que valoran que una empresa les

da la oportunidad de desarrollarse. En este mundo, la situación económica y social de todas las personas es difícil y sobretodo de materia de empleo.

Los problemas de inserción laboral genera dudas, en cuanto a la eficiencia de la inversión en capacitaciones y que logre un crecimiento económico de las personas que han cumplido una pena. Entre las cuales están:

- ❖ La falta de experiencia laboral indicaría, negativamente, para aplicar a un puesto.
- ❖ La falta de capacitación en interés para aspiración del trabajo.
- ❖ La inserción laboral débil, temprana o tardía, sin los conocimientos necesarios o básicos para determinado trabajo.
- ❖ La falta de adaptación al mundo externo que está en permanente cambio.

1.4.2. Solución de problemas

En general, la solución es la respuesta de un problema. Problema es un conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecuencia de algún fin. Es un punto discutible que requiere de una solución.

Solución de problemas.- es una conducta ejercida en situaciones en las que una persona debe conseguir una meta, haciendo uso de un principio o regla. Es una tarea que exige un proceso de razonamiento para darle solución problema.

1.4.3. Fases del proceso de solución de los problemas

Varios autores han identificado las distintas fases en el proceso de solución de problemas. El fin es ayudar a la tarea de dar solución a los problemas. Se estableció, mediante, cuatro fases:

- a) **Comprender un problema.-** determinarla, mediante, una pregunta. ¿Cuál es una incógnita? ¿Cuáles son los datos establecidos?
- b) **Concebir un plan.-** buscar alternativas ¿Se ha encontrado con un problema semejante? ¿Conoce algún tema relacionado? ¿Se han empleado todos los recursos para solucionarlos?
- c) **Ejecutar el plan.-** trazar una ruta ¿Son correctos los pasos dados?
- d) **Examinar la solución obtenida.-** verificación. ¿Puede verificar los resultados? ¿Puedo verificar el razonamiento?

1.4.4. Desocupación

Cuando se habla de desocupación se refiere a aquellas personas que pertenecen a la población, económicamente, activa, que se encuentran sin ocupar un puesto en el mercado laboral, esto ocasiona graves consecuencias a nivel personal y social, ya que están en situaciones, que carecen de salario, y por lo tanto, no pueden satisfacer sus necesidades o deben recurrir a otras personas para su sustento, lo cual genera gran frustraciones y un menoscabo a su dignidad, ya que el trabajo es un derecho reconocido, constitucionalmente. El empleo es un papel muy portante en el crecimiento de los seres humanos, dignifica ayuda a que tengan una mejor calidad de vida para ellos y para sus familiares.

Desempleo

Jumbo, L. B. D. J. (2009). Manifiesta que los “Efectos sociales son el coste económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero el social es enorme. Ninguna cifra monetaria refleja, satisfactoriamente, la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez”.

La pérdida de un ingreso fijo, es la causa de un sin número de problemas tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla. Así están, las siguientes: Deterioro de la salud física y psicológica. Pérdida de la autoestima. Destrucción del núcleo familiar. Descuido de las habilidades para el trabajo. Inseguridad para buscar un nuevo trabajo. Altos índices de deserción estudiantil (en los hijos). Incremento de los índices delincuenciales.

Algunos estudios realizados por expertos en salud pública, indican que el desempleo deteriora la salud física como la psicológica: mayores niveles de alcoholismo y suicidios.

Los estudios psicológicos indican que el despido es, por lo general, tan traumático como la muerte de un íntimo amigo o el fracaso escolar.

Empleo y desempleo

Las modalidades tradicionales de movilización de la fuerza de trabajo siempre hay que tener en cuenta el tipo de actividad y los modos de movilizar la fuerza de trabajo modos de movilización de la fuerza de trabajo forzado libre asalariado No mercantil Tipo de Actividad Mercantil Propio de los esclavos, o el de los prisioneros que para cumplir una condena están obligados a trabajar, aunque sea a cambio de una remuneración de carácter simbólico, formado por el trabajo

doméstico y el trabajo militante, donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia.

Neffa, (2005). Argumenta que “estaría compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos y por el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado agrupa a todos los trabajadores independientes, informales o cuentapropistas que desarrollan tareas de tipo mercantil (pero donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia) Asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas siempre que cumplan actividades de tipo mercantil”.

1.5. Modelo de ocupación

Toda ocupación humana procede de una tendencia espontánea, innata del sistema humano, la urgencia de explicar y dominar el ambiente. El modelo se basa en la suposición de que la ocupación para elegir y realizar aquellas cosas que, realmente, llena su vida y se deciden hacerlas para mejorar su calidad de vida y la de su entorno.

A través de ello, evalúan al patrón recurrente del hacer que forma la vida cotidiana, pues siguen patrones similares a través del tiempo. Así mismo, se evalúa, también, el hecho de que las personas hacen cosas, y que a través de ellas demuestran una extensa capacidad para enseñarla. El modelo de ocupación intenta evitar de división de los seres humanos en componentes físicos y mentales, porque éstos están implícitos.

Definiciones

Tiene sus orígenes en el trabajo de terapias ocupacionales de los Estados Unidos. Este modelo permite desarrollar el pensamiento sobre la adaptación ocupacional

de las personas. Es la motivación para la ocupación, la formación de patrones rutinarios de ocupaciones, la naturaleza del desempeño habitado, y la influencia del ambiente sobre la ocupación.

Premisas de Modelo de Ocupación:

- El comportamiento es dinámico porque la persona interactúa con el ambiente para crear condiciones que influyen en la motivación, las acciones y el desempeño en labor.
- La ocupación es importante para la auto-organización, es decir las personas mantienen o modifican sus capacidades y crean experiencias que afirman o cambian su motivación.

La Ocupación Humana: Se refiere a la condición humana. Según, Keilhofner, la ocupación está conformada por tres áreas:

- Área de Vida Diaria: Son tareas vitales necesarias para el cuidado de sí mismo y del auto mantenimiento.
- Área de Juego: son actividades que la realizan por su propio gusto.
- Área de Trabajo: son las actividades remuneradas o no, que proporcionan servicios así mismo y a otros como ideas, información, objetos utilitarios, etc.

Ocupación del tiempo y el espacio

Todas las actividades que se realizarán existen en un determinado tiempo y espacio, pues está motivado a llenar el tiempo vacío con ocupaciones que hacen llenar el presente y anticipa el horizonte temporal inmediato.

Ocupación de los mundos sociales y culturales

En el mundo social, la ocupación significa que todos realizan cosas, entre otros, y con otros; se crean espacios por lo que se hacen, se moldean, de tal modo, que otros no ven, el valor que se atribuyen o se valoran. En el mundo cultural, se proporciona un lugar y significado.

1.6. Estructura Teórica

El modelo es una herramienta representativa que han sido empleados en medicina, psicología, y otras disciplinas que son de gran ayuda para motivar hacia el enlace de ocupaciones significativas y de cómo el medio ambiente interactúa para lograr un objetivo en el proceso.

El modelo concibe al ser humano como un sistema abierto. La ocupación humana considera al cuerpo y mente juntos de los seres humanos para explicar los fenómenos, y están conformadas por tres componentes: volición, habituación y capacidad de desempeño.

Volición

Se denomina como la formación de patrones de sentimientos y pensamientos acerca de la misma persona, que actúa como actor de su propio mundo, que ocurren a medida que anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que hace cada uno. Es la motivación por la ocupación.

Todos los seres humanos somos el producto de proceso evolutivo que nos ha dado un mandato biológico para estar activos, que opera en el ambiente que es la situación física, social y cultural, ocurren en el tiempo a medida que las personas experimentan, interpretan, anticipan y eligen las ocupaciones.

También es un proceso de despegamiento por los cambios que ocurren a medida que el ser humano se desarrolla o envejece, a medida que se encuentran nuevos ambientes con nuevas oportunidades y que demandan de acción, se puede descubrir nuevas capacidades y que somos actos para cumplir con una actividad particular. Esta evolución, también, radica en cambios como valores, intereses y casualidad personal durante la vida.

La volición se refleja en pensamientos y sentimientos que tienen las personas acerca de las cosas que han hecho, lo que están haciendo y lo que podrían hacer. Los sentimientos y pensamientos volitivos son acerca de uno mismo en relación con el mundo propio; el ser humano y el mundo en el cual actuamos se encuentran entrelazados, cada uno está implícito en el otro.

Se conoce el mundo exterior por las cosas que nosotros mismos hacemos, es decir, es una respuesta a los hechos.

Subsistema de volición:

Es aquello, que rige todas las operaciones del sistema y responsables de escoger e iniciar el comportamiento; es un proceso de la conducta voluntaria que puede ser dirigida más allá de lograr satisfacción de las necesidades básicas.

Los componentes de la volición son imágenes establecidas por los conocimientos y por las creencias que las personas tienen de sí mismas, que son generadas y modificadas a través de las experiencias. Estos componentes son:

- **La casualidad personal:** conjunto de creencias y expectativas que tienen acerca de su efectividad en el ambiente.
- **Creencia de control:** la convicción que se tiene acerca de los logros que se han conseguido en la vida y que están vinculados a las acciones personales (control interno), frente a la convicción de que las acciones estuvieron gobernados por otros como el destino, el azar (control externo).
- **Creencia en las habilidades:** tener convicción de tener habilidades para lograr las cosas.
- **Expectativas de éxitos o fracasos:** perspectivas de futuros esfuerzos y éstos serán exitosos o no.

Valores: implica su compromiso para actuar ante la sociedad, de una manera aceptada, con sentido de permanencia a un grupo. Determinan el sentido e importancia de las ocupaciones que se realizan porque establecen el grado de satisfacción que se tiene al desempeñarlas.

Los componentes de valores

Orientación temporal: es la capacidad de interpretar, de comprender el presente y de proyectarse hacia el futuro; cada una de estas etapas implica una valoración de cómo debe ser estructurado el tiempo y cómo se debe emplearlo. **Importancia de las actividades:** es la disposición de la persona de encontrar seguridad, propósito y reconocimiento de las acciones que realiza.

Objetivos ocupacionales: son las metas o logros personales, o para futuros roles ocupacionales.

Estándares personales: es el compromiso de ejecutar las ocupaciones de manera moral, eficiente y otras formas aceptables, socialmente.

Intereses: la disposición de encontrar ocupaciones que sean placenteras. Representa el gozo por encontrar actividades productivas en cualquier ámbito que se desarrollen.

Hábitos: es la sistematización de rutinas. Es la organización de actividades (horarios, desempeño en otros ambientes); la educación social, es decir, si son capaces de acomodar los hábitos a las circunstancias.

Se generan hábitos cuando se hacen de forma constante una misma cosa y en el mismo contexto. Lo que antes requirió de atención y concentración, ahora se torna sistemático. Para que los hábitos existan repetimos la acción lo suficiente para establecer un patrón y en circunstancias ambientales constantes. La educación social es aquella en que mide el comportamiento, son los esperados y valorados. Y el grado de flexibilidad es si son capaces de acomodar los hábitos a las circunstancias.

Roles: son cada uno de los papeles que se eligen o desempeñan dentro de un grupo social y a lo largo de la vida, sean éstas como estudiante, padres, compañeros de trabajo, etc. Cada uno de ellos conlleva obligaciones y expectativas. Los roles internalizados pueden considerarse como la incorporación de una posición definida sea social o personal relacionados a las actitudes y comportamientos. Las personas tienen varios roles que ocupan tiempo y espacios de rutina.

El cumplimiento del rol tiene los siguientes componentes

Incumbencia percibida: la recepción de que uno posee un estatus, los derechos, las obligaciones de un rol y las personas que nos aceptan y valoran dentro de ese rol que se están desempeñando.

Expectativa interna: son perspectivas que tiene unos acerca de los otros que esperan que uno haga por desempeñar un rol específico.

Equilibrio: es la integración de un número de roles y que éstos sean los apropiados dentro de nuestra vida. Hay equilibrio cuando no existen conflictos en los diferentes roles.

Ejecución

Está formado por un conjunto de estructuras y procesos que permiten la organización de habilidades y que ponen en marcha conductas con un fin.

Tipo de habilidades: Perceptivo motoras, procesamiento y elaboración y comunicación e integración.

El desempeño ocupacional es el resultado de la interacción de la persona, ambiente y ocupación. Se moldea por medio de dos influencias fundamentales:

- Las oportunidades de ejecución son los márgenes de elección del uso y espacios y objetos que da el ambiente. Es el que percibe el potencial de elección.
- La presión para obtener respuestas se refieren a la expectativa, a la demanda, es lo que se espera obtener de un individuo en el escenario en el que se desenvuelve.

1.6.1. Tipos de Modelo de Educación

Modelos de ocupación humana

- Se centra, netamente, en el ser humano como ser ocupacional.
- Solo para personas.
- Parte de la observación del individuo.
- Analiza los resultados de su participación.
- Toma en cuenta las diversas motivaciones
- Se centra en la ocupación para lograr su participación ocupacional

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño de la Investigación

La investigación se desarrolla, mediante, la investigación cualitativa-cuantitativa. En razón del problema socio-económico, es que se enmarcan los modelos ocupacionales, lo que permitirá conocer los promedios, estructurales y el impacto que probarán los modelos ocupacionales como formas de participación.

2.2. Modalidad de la Investigación

Este trabajo de investigación es un proyecto de investigación, es factible y basado en la investigación de campo, debido al estilo de hechos, es realizado en el lugar que se produce.

Se fundamenta en un análisis crítico, inductivo y práctico que permitirá la implementación del modelo ocupacional.

2.2.1. Investigación de Campo

Se realizó en el lugar de los hechos con la colaboración de los actores involucrados, se aplicaron las encuestas para conocer la realidad y por qué se presenta esta problemática.

2.2.2. Investigación Documental o Bibliográfica

Se profundizó la información científica, obteniendo conceptos del tema de investigación y se obtuvo información acerca de la implementación de un programa de capacitaciones para las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

2.3. Nivel o Tipo de Investigación

El nivel de la investigación que se utilizó fue el explicativo, porque permitió descubrir las causas y efectos del comportamiento de la evolución sobre la investigación y sobre la inserción laboral como estrategia de potenciar emociones positivas y elevar la autoestima de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población

Se entiende por población el número de habitantes de un lugar donde se va a ejecutar una investigación, las estadísticas reflejadas en la base de datos de la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena acerca de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

CUADRO No. 5 Población

Informe de personas que han cumplido sentencia en la provincia de Santa Elena.		
Año	Personas con Sentencia	Porcentaje
2009	4	1,01%
2010	82	20,71%
2011	162	30,91%
2012	63	15,91%
2013	85	21,46%
2014	55	10 %
TOTAL	451	100%

Fuente: Policía judicial de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Germania Lainez y Sara Álvarez.

2.4.2. Muestra

La muestra que se aplicará, es una representación probabilístico proporcional, es decir aquellos encuestados se seleccionarán al azar, este muestreo permitirá demostrar un panorama preciso y claro del presente trabajo de investigación.

La población o universo de la investigación sobre la aplicación del programa de capacitación para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, se considera realizarla a 100 personas, pero se planteará realizar una fórmula para tener un muestreo aleatorio que permita reducir el error del tamaño de la muestra.

n= tamaño de la muestra.

N= población a investigar (100).

E= índice de error máximo admisible (0,05).

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{100}{(0,05)^2 (100-1)+1}$$

$$n = \frac{100}{(0,0025) (99)+1}$$

$$n = \frac{100}{0,25+1}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

n= 80 Encuestados.

2.5. Técnicas o Instrumentos

2.5.1 Observación

Esta técnica nos permitió obtener un panorama sobre el suceso que se presenta y se está investigado lo que nos facilitará resolver la problemática que se muestra en este sector.

2.5.1. Encuestas

Permite recopilar los datos de la población o una parte representativo de la misma; a través de esta técnica las personas investigadas llenan un cuestionario y se puede verificar los resultados obtenidos en el problema.

2.5.2 Entrevista

Es un diálogo con el propósito de conocer las ideas y opiniones de las personas entrevistadas o también conocidos como un proceso interactivo que involucran muchos factores de la comunicación, más que el simple hablar o escuchar, como desmanes, posturas, expresiones faciales y otros comportamientos comunicativos que permitirá tener un resultado para la investigación que se está desarrollando.

2.6 Plan de recolección de información

Cuadro No. 6 Plan de recolección de información

Determinación de una situación	Búsqueda de información	Recopilación de datos y análisis	Definición y formulación	Planteamiento de soluciones
Mediante la observación y la revisión de la información que reposa en la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena, de las personas que han cumplido sentencias condenatorias, se detectaron las dificultades que tienen al insertarse a la sociedad.	Una vez que se identificó el problema que afecta, se hace necesario buscar información que permita fundamentar la problemática.	Se aplicaron encuestas y entrevistas a los involucrados.	Una vez obtenidos los resultados de las encuestas se determinó que es necesario que las personas que cumplan sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, se capaciten.	La aplicación de un programa de capacitación para insértalos a la sociedad.

Fuente: Plan de recolección de información.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Entrevista dirigida a los Agentes de la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.

En esta investigación, se realizó el instrumento de la entrevista, el mismo que con los resultados, se ha obtenido información real para brindar una posible solución a la problemática, esta entrevista fue desarrollada a los Agentes de la Policía Judicial de la provincia de Santa Elena.

1. ¿Conoce usted de empresas que contraten personas que han cumplido una sentencia condenatoria?

No conozco, que exista una empresa que contrate, por lo que sería importante dar una solución a esta problemática.

2. ¿Considera, usted, que es necesario implementar una alternativa para que las personas que han cumplido sentencia condenatoria sean insertados, laboralmente?

Sí, es necesario para que estas personas no sigan cometiendo actos ilegales, sino más bien sean un aporte a la colectividad.

3. ¿Considera, usted, que las instituciones públicas y privadas deberían insertar laboralmente a personas que han cumplido sentencia condenatorias?

De un 100 % de los entrevistados, el 50 % considera que sí sería importante que se brinde una oportunidad laboral.

4. ¿Conoce, usted, si existe algún programa de capacitación para las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena?

No conozco, pero manifestó que es importante aplicar un programa de capacitación que permita inserta laboralmente, a las personas que cumplan una sentencia condenatoria.

5. ¿Usted, considera que la falta de empleo es un factor importante para que las personas que han cumplido sentencias condenatorias residan en actos ilegales?

Del 100 % de los agentes de la policía entrevistados, un 60 % manifestó que no sólo ese facto, afecte.

6. ¿Cree usted que la implementación de un programa de capacitación para las personas que han cumplido sentencias condenatorias les permitirán insertarse, laboralmente?

Sí porque, es necesario que estas personas aprender a realizar una actividad productiva que le permita no solo buscar un empleo si ser microempresarios.

7. ¿Considera usted que en los Centros de privación de libertad existe rehabilitación para los individuos privados de la libertad?

El 100 % de los agentes de policía entrevistados respondieron en un 70 % que sí pero, es necesario mejorar.

8. ¿Considera usted que las personas que han cumplido sentencias condenatorias estén preparados para la inserción laboral?

No es necesario que se los capacite para que aprendan hacer otras actividades que no sean ilícitos.

3.2 Encuesta es dirigida a las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre los modelos de ocupación como formas de participación en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria?

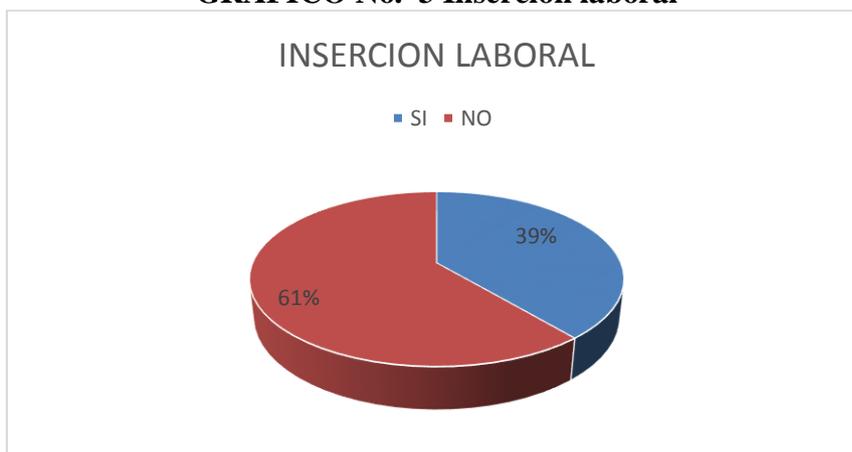
TABLA No. 6 Inserción laboral

1	OPCIONES FRECUENCIA PORCENTAJE		
	SI	35	39%
	NO	55	61%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 3 Inserción laboral



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Según la encuesta realizada a las personas que han cumplido sentencia condenatoria respondieron en un 61% que no tienen conocimientos sobre los modelos de ocupación para las personas que han cumplido su sentencia condenatoria y el 39% de los encuestados respondieron que si conocen sobre algunas. Es decir, el programa para personas privadas de libertad en el país no desarrolla, de manera asertiva, con el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

2. ¿Te gusta participar en actividades prácticas que mejoren tus condiciones tanto personales como una mejor inserción laboral?

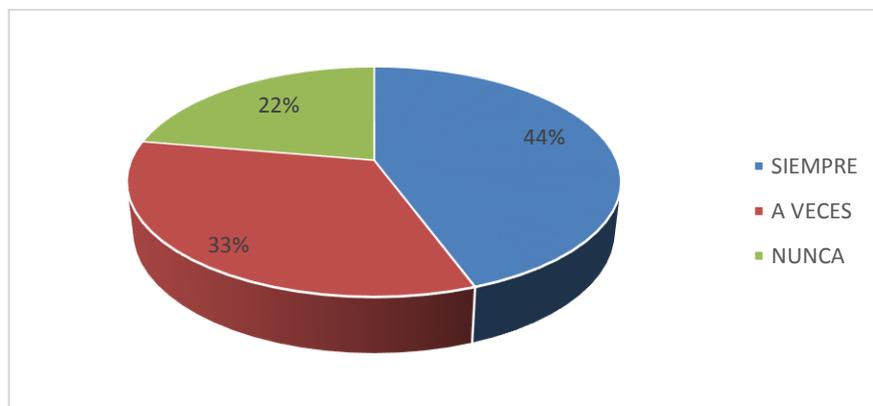
TABLA No. 7 Actividades prácticas

2	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SIEMPRE	40	44%
	A VECES	30	33%
	NUNCA	20	22%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 4 Actividades prácticas



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Según los encuestados el 44% respondió, favorablemente, ya que le gustaría participar en actividades prácticas para mejorar las condiciones personales de cada uno de ellos, en cambio el 33% manifestó que, a veces, le gustaría ser partícipe de estas actividades y el 22%, dice que no le gustaría que las actividades prácticas formen parte de su cambio y mejoramiento de estilo de vida. Es decir, las personas privadas de su libertad si desean hacer un cambio en su vida, de manera favorable.

3. ¿Conoce la clase de componentes que se aplican en los modelos ocupacionales?

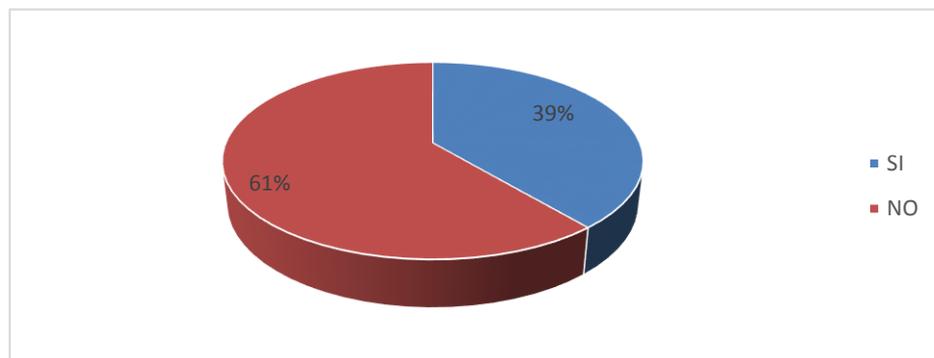
TABLA No. 8 Modelos ocupacionales

3	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	35	39%
	NO	55	61%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 5 Modelos ocupacionales



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

El 61% de los encuestados manifiestan que no tienen conocimiento acerca de los Modelos Ocupacionales hacia las personas privadas de la libertad y el 39% dice que si tienen conocimiento, es decir, que se debe tener más en cuenta, en motivar a estas personas a mejorar su condiciones de vida, formándose a base de valores, obteniendo una verdadera rehabilitación y colaborando con la sociedad, en general.

4. ¿En el Centro de privación de libertad donde estuvo cumpliendo su sentencia utilizan actividades que les brinden un tratamiento, sobre todo que le induzca formarse para insertarse, laboralmente?

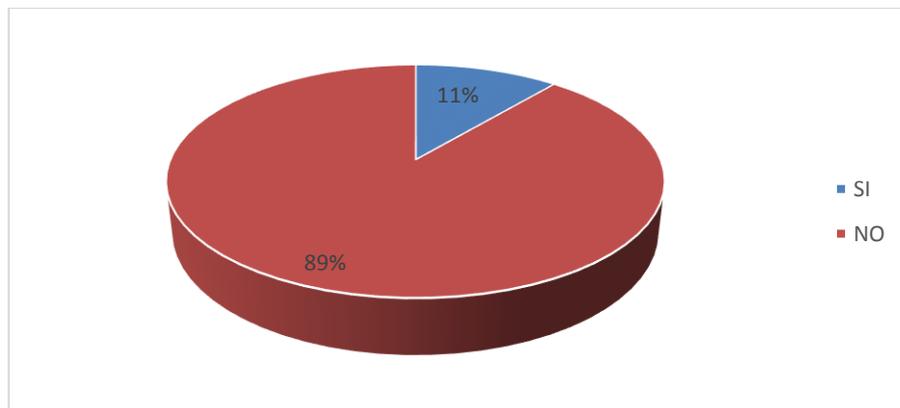
TABLA No. 9 Rehabilitación social

4	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	10	11%
	NO	80	89%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 6 Rehabilitación social



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Según, la encuesta realizada el 89% manifiesta que los Centro de privación de libertad no se enfocan en la formación académica de las personas privadas de su libertad y el 11% manifiesta que sí, se interesan, pero no a fondo, es decir que estos Centro Penitenciarios no preparan a los ciudadanos para que mejoren sus habilidades y así formen parte de la comunidad trabajadora del país.

5. ¿Si se realiza un proyecto donde realicen un modelo de ocupación, como formas de participación, en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena participaría activamente?

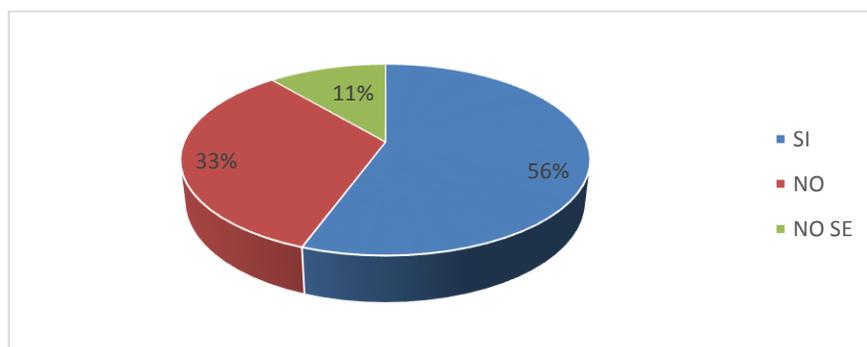
TABLA No. 10 Modelo de ocupación

5	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	50	56%
	NO	30	33%
	NO SE	10	11%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 7 Modelo de ocupación



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Las personas encuestadas manifestaron en un 56% que si están de acuerdo con este proyecto para fortalecer la inserción laboral de las personas que se encuentran privadas de su libertad, el 33% no están de acuerdo y el 11% mantiene duda, es decir la mayoría de personas encuestadas están interesadas en este mecanismo de mejoramiento de vida.

6. ¿Consideras usted que si le brindan una oportunidad laboral le brindara una mejor condición de vida para usted y su familia?

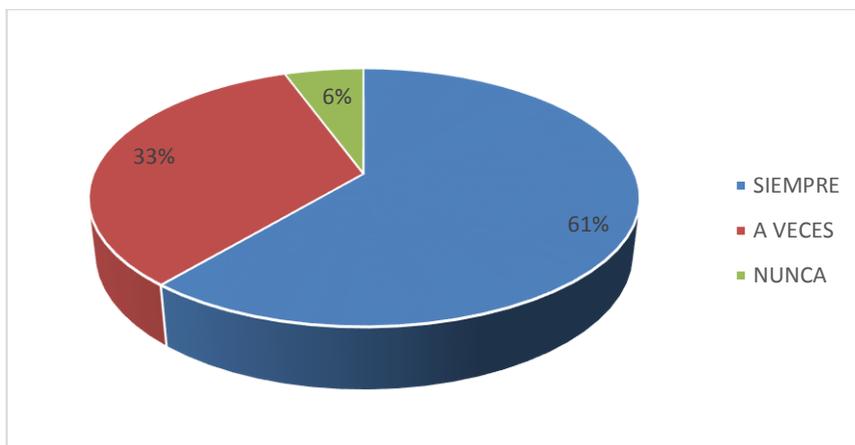
TABLA No. 11Oportunidad laboral

6	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SIEMPRE	55	61%
	A VECES	30	33%
	NUNCA	5	6%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 8Oportunidad laboral



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Láñez y Sara Álvarez.

El 61% de las personas encuestadas manifiesta que la inserción laboral después de haber estado detenido si es favorable para la superación de cada una de las personas que se han encontrado en ese estado, el 33% indica que muy poco mejoraría ya que las personas que han estado privado de libertad no podrían volver a superarse y el 6% no está de acuerdo con este tipo de propuesta.

7. ¿Considera la sentencia como una forma de rehabilitación?

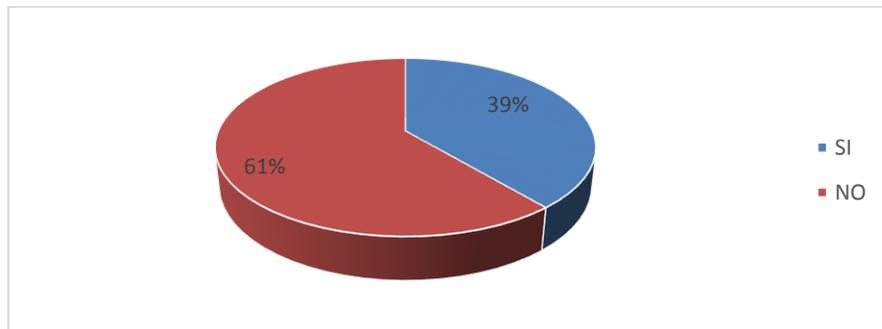
TABLA No. 12 Sentencia

7	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	35	39%
	NO	55	61%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 9 Sentencia



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

El 39% de los encuestados manifiestan que una sentencia no es la mejor rehabilitación para aquellas personas que han faltado a la ley y el 61% manifiesta que si es una forma de ayuda para los ciudadanos, es decir que por medio de un programa las personas no se preocuparían al momento de ser sentenciadas ya que sería una forma de rehabilitación para mejorar su estilo de vida.

8. ¿Influye en las personas el tiempo que han sido privados de su libertad en su conducta?

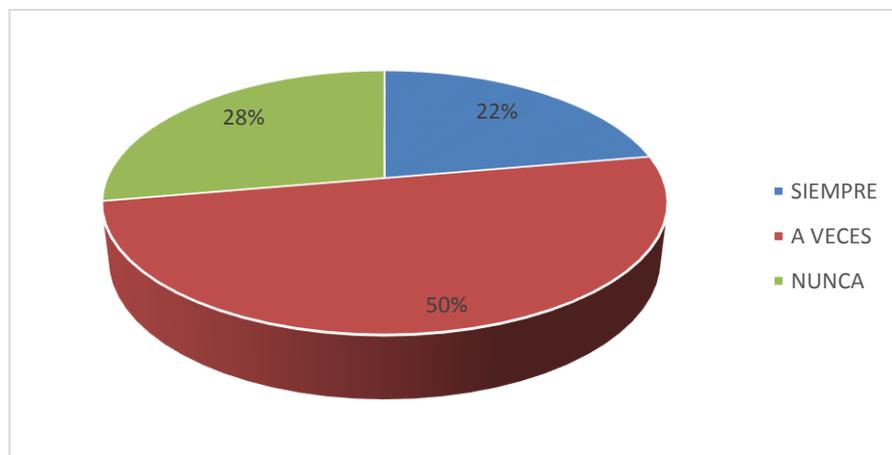
TABLA No. 13 Conducta

8	OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SIEMPRE	20	22%
	A VECES	45	50%
	NUNCA	25	28%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

GRÁFICO No. 10 Conducta



Fuente: Personas encuestadas.

Autora: Germania Lainez y Sara Álvarez.

Según la encuesta realizada el 22% indica que las personas privadas de la libertad no mejoran su conducta, el 50% dice que a veces podrían mejorarla ya que es una forma de tomar conciencia de sus actos y el 28% manifiesta que nunca mejorarían su conducta aquellos ciudadanos.

3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.3.1 Conclusiones

- ❖ La inserción laboral de las personas que han cumplido sentencias condenatorias es de vital importancia, pues si les cerramos las puertas, no podrán tener una fuente laboral y una oportunidad en la provincia y sobre todo, se corre el riesgo de que vuelvan a recaer.

- ❖ La falta de empleo, sí constituye un factor determinante para las personas que han cumplido una sentencia condenatoria, puesto que, son personas con antecedentes penales pese a todo esto es necesario siempre brindarle una nueva oportunidad, pero la falta trabajo, en ocasiones, los obliga a cometer actos ilícitos.

- ❖ La implementación de un programa de capacitación para las personas que han cumplido una sentencia condenatoria, no atenta contra los preceptos establecidos y reconocidos en los Convenios de los Derechos Humanos.

- ❖ Las personas que han cumplido una sentencia condenatoria no están, completamente, preparados para la inserción laboral, es necesario orientarlos y encaminarlos, de la mejor manera, para poder aplicar los conocimientos que han obtenido en la capacitación.

- ❖ En los Centros de Privación de libertad falta mayor capacitación a las personas que han cumplido una sentencia condenatoria y sobre todo, esta situación no les hace encontrar una oportunidad de trabajo.

3.3.2 Recomendaciones

- ❖ Implementar un programa de capacitación para las personas que han cumplido una sentencia condenatoria y a través de aquello, motivarlos para que busquen una fuente de ingreso, con sus propios conocimientos.

- ❖ Buscar Convenios con instituciones públicas y privadas para que desarrollen la propuesta.

- ❖ Incentivar a las personas que han cumplido sentencias condenatorias que se capaciten y se inserten, laboralmente, siendo un aporte para sus familias y a la colectividad.

- ❖ Socializar el Programa de capacitación con todas las personas y lograr que participen en un 100 % en el Programa de capacitación.

- ❖ Generar la mayor cantidad de talleres para que las personas que han cumplido una sentencia condenatoria, tengan una herramienta para generar sus propias fuentes de trabajo.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Título

Programas de Capacitación a las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena que permitirá su inserción laboral.

4.2. Justificación

Con la finalidad de contribuir con la sociedad, en la problemática que se presentan, en la actualidad, no se cuenta con adecuado sistema de rehabilitación para las personas que cumplen una sentencia, es por este motivo, que se propone desarrollar un programa de capacitación para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, que permitan su inserción laboral.

El siguiente programa de capacitación está direccionado a que las personas que salen de los centros de rehabilitación tengan en sus manos una herramienta, que les permitirá realizar una actividad diferente, que les genere un ingreso y una inserción a la sociedad.

El objetivo que persigue este programa es que las personas que salen de estos Centros, no sigan cometiendo actos delincuenciales que le traen problemas y en ocasiones, también, son causados por el rechazo de la comunidad, sino más bien que inviertan su tiempo en actividades provechosas para ellos y sus familiares.

4.3. Modelo Teórico de la Propuesta

4.3.1. Filosófico

El programa de capacitación para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, busca brindar una herramienta a las personas que salen de los Centros de rehabilitación les garantice tener una mejor calidad de vida y sobre todo que no sean excluidos por la sociedad.

4.3.2. Psicológico

Según, el psicólogo Piero, manifiesta que se debe orientar a las personas a que tengan una mejor forma de vida.

Lo que permitirá fortalecer su autoestima y demostrarles que son útiles para la sociedad, que pueden dar sus aportes desarrollando actividades productivas en beneficio de ellos y familiares.

4.3.3. Sociológico

El programa de capacitaciones para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, permitirá que la colectividad se sienta seguro y confiado al momento que salgan las personas de estos Centros de rehabilitación, puedan tener una oportunidad de direccionar sus vidas de una manera adecuada y que le permitirá insertarse a la sociedad.

4.4. Objetivos

4.4.1. Objetivo General

Capacitar sobre actividades laborales que se pueden ejercer de una manera fácil, mediante un programa de capacitaciones para las personas que han cumplido y sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena, como estrategia para su inserción laboral y que puedan desarrollarse de manera autónoma.

4.4.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la situación actual en que se encuentran las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena.
- Identificar las mejores estrategias para ayudar a las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena.
- Implementar un programa de capacitaciones para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena.

4.5. Fundamentación Legal

- Constitución de la República del Ecuador.

TÍTULO II

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrían ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizaran su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Art. 277.- Para la consecuencia del buen vivir, serán deberes generales del Estado.

1. Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza.
 - Derechos humanos
 - Plan Nacional de Buen Vivir
2. Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad.
3. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
4. Mejorar la calidad de vida de la población.
5. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

4.6. Plan Operativo

Con el claro propósito de atender los problemas que se presentan se desarrollará un programa de capacitaciones para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena.

INDICADORES	METAS	RECURSOS	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socializar el programa de capacitaciones para las personas que han cumplido sentencias condenatorias en la provincia de Santa Elena. ▪ Concienciar a la colectividad de la importancia del tema. ▪ Implementar, adecuadamente, las capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reproducir las capacitaciones, de acuerdo a la necesidad. ▪ Lograr que en 60% se involucren las personas que han cumplido sentencias condenatorias. ▪ Conseguir que un 70 a 80% aprovechen las capacitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humanos ▪ Económicos ▪ Técnico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Egresada Germania Lainez ▪ Egresada Sara Álvarez

Fuente: Policía judicial de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Germania Láinez y Sara Álvarez.

4.7. Cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA				CUMPLIMIENTO
		FEBRERO				
		1	2	3	4	
1. Confección de prendas de vestir (sastre).	Egresada Germania Lainez	x				Introducir al campo del sastre y aplicar como estrategia para insertarse, laboralmente.
2. Panadería y pastelería.	Egresada Sara Álvarez		x			Concienciar a las personas que han cumplido sentencias condenatorias que pueden realizar actividades productivas.
3. Ebanistería				x		A través del trabajo mejorar su autoestima.
4. Elaboración de artesanías					x	Aportar a la sociedad.

Fuente: Plan operativo.

Elaborado por: Germania Lainez y Sara Álvarez.

5. Desarrollo de la Propuesta

La propuesta de investigación servirá para que las instituciones u organismos interesados en ejecutar el proyecto sean éstos privados y públicos o ONG nacionales o extranjeras, como estrategia para insertar laboralmente a las personas que cumplen una sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

Actividad No. 1

Título: Confección de prendas de vestir (Sastre).

Objetivo: Introducir al campo y aplicar como estrategia de inserción laboral para las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollar

- Se iniciará presentando el tema a tratar y la importancia de realizar un proyecto de esta magnitud.
- Se pedirá a las personas asistentes a que escriban sus inquietudes acerca del tema.
- Se realizará un conversatorio con ellos para saber todos lo que ellos conocen y resolver interrogantes que se puedan presentar.
- Se aplicarán dinámicas que motiven a las personas a participar en la actividad.
- Explicar, cuáles son las funciones del sastre y cómo elaborar una prenda de vestir.
- Se explicará la metodología a utilizar para la elaboración de las prendas de vestir.

Medios de enseñanza

- Computadora
- Proyector
- Carpetas con hojas en blanco
- Lápiz

Recomendaciones

- Es necesario respetar el criterio de cada uno de ellos.
- Conocer sus expresiones.
- Generar confianza para cuando tengan un problema, lo puedan manifestar sin ningún inconveniente.
- Tener una comunicación constante.

Actividad No. 2

Título: Panadería y pastelería

Objetivo: Concienciar a las personas que han cumplido sentencias condenatorias que pueden realizar actividades productivas.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollar

- Se iniciará mostrando el tema a tratar y la importancia de realizar un proyecto de esta dimensión.
- Se solicitará a las personas asistentes a que escriban sus inquietudes acerca del tema.
- Se realizará un conversatorio con ellos para saber todo lo que ellos conocen y resolver interrogantes que se puedan presentar.
- Se aplicarán dinámicas que motiven a las personas a participar en la actividad.
- Explicar cómo se elabora los materiales que deben utilizar para fabricar panes y pasteles.
- Se explicará la metodología a utilizar para la producción, de panes y pasteles.

Medios de enseñanza

- Computadora
- Proyector
- Carpetas y hojas vacías
- Lápiz
- Materiales necesarios para desarrollar una actividad de esta magnitud.

Recomendaciones

- Hay que generar las cualidades positivas, para que les vaya bien en la actividad a desarrollar.
- Valorarse y aceptarse tal como es, esto permitirá elevar su autoestima.
- Siempre inducir que todo problema tiene solución.
- Motivar, constantemente, a que siempre se puede ser mejores.

Actividad No. 3

Título: Ebanistería

Objetivo: Elaborar una actividad que nos permita a través del trabajo mejorar la autoestima de las personas que han cumplido sentencia condenatoria.

Tiempo:45 minutos.

Desarrollar

- Se iniciará exponiendo el tema a tratar y la importancia de efectuar un proyecto de esta dimensión.
- Se invitará a las personas asistentes a que escriban sus inquietudes acerca del tema.
- Se realizará un conversatorio con ellos para saber todo lo que ellos conocen y resolver incógnitas que se puedan presentar.
- Se aplicará dinámicas que motiven a las personas a participar en la actividad.
- Exponer, cómo se elabora y qué materiales deben utilizar para ser un buen ebanista.
- Se explicará a las personas, las herramientas que se deben utilizar en la ebanistería.

Medios de enseñanza

- Computadora
- Proyector
- Carpetas y hojas vacías
- Lápiz
- Materiales necesarios para desarrollar una actividad de esta magnitud.

Recomendaciones

- Hay que formar condiciones positivas, para tener éxito en la actividad a desarrollar.
- Apreciar y aceptarse tal como es, esto permitirá elevar su autoestima.
- Siempre, inducir que todo problema tiene solución.
- Motivar, constantemente, a que siempre se puede ser mejores.

Actividad No. 4

Título: Elaboración de artesanías

Objetivo: Generar confianza a través de la actividad a desarrollar.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollar

- Se invitará a las personas asistentes a que escriban sus inquietudes acerca del tema.
- Se realizará un conversatorio con ellos para saber todo lo que ellos conocen y resolver incógnitas que se puedan presentar.
- Se aplicarán dinámicas que motiven a las personas a participar en la actividad.
- Explicar las funciones y las actividades que se deben realizar para elaborar artesanías.
- Se explicará a las personas las herramientas que se deben utilizar en la elaboración de artesanías.

Medios de enseñanza

- Computadora
- Proyector
- Carpetas y hojas vacías
- Lápiz
- Materiales necesarios para desarrollar una actividad de esta magnitud.

Recomendaciones

- Hay que formar condiciones positivas, para tener éxito en la actividad a desarrollar.
- Apreciar y aceptarse tal como es, esto permitirá elevar su autoestima.
- Siempre inducir que todo problema tiene solución.
- Motivar, constantemente, a que siempre se puede ser mejores.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 33a edición actualizada Pág. 302

Conceptos fundamentales de terapia ocupacional. Begoña Polonio López, Pilar Durante Molina, Blanca Noya Amaiz. 1ra edición. Madrid: medica panamericana. 2011Isbn 84-7903-631-1358 paginas

ENDARA MOREANO Julio Roseo, Archivo de Criminología, Neuropsiquiatría y Disciplinas Conexas. Editorial Universitaria, 1971, Pág. 180

REVISTA JURIDICA, Derecho del Trabajo: Origen Histórico y Perspectivas.

Terapia ocupacional. Elizabeth Blesedell Crepeau; Ellen s. Cohn; Barbará a. BoytSchell- 10 edición. Medica panamericana 2008isbn 978-950-06-2412-11088.

Terapia ocupacional: modelo de ocupación humana: teoría y aplicación. Gary keilhofner. 3a. Ed. Buenos aires. Médica PANAMERICANA, 2004

Terapia ocupacional sin fronteras: aprendiendo del espíritu de supervivientes, Frank Kronenberg, Salvador SimoAlgado, Nick Pollard. David Werner, Kit Sinclair - Buenos Aire.; Madrid: medica panamericana-2006Isbn 84-9835-008-5436 páginas

Trujillo V., Julio César, ELEMENTOS DE DERECHO LABORAL, ANDINO, EDUC - Serie Jurídica, 1988, Pág. 31

FUENTES BIBLIOGRAFIA VIRTUAL UPSE

Jumbo, L. B. D. J. (2009). Desempleo en el Ecuador. Argentina: El Cid Editor | apuntes. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

Neffa, J. C., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2005). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones (3a. ed.). Argentina: Miño y Dávila. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

Neffa, J. C., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2005). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones (3a. ed.). Argentina: Miño y Dávila. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

Moyano, M. S. (2011). ¿Qué inserción laboral para qué sujetos des/empleados?. España: Editorial UOC. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

Copyright © 2011. Editorial UOC. All rights reserved.

Colegio24hs (2004). Crisis en Latinoamérica. Argentina: Colegio24hs. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

TEXTOS LEGALES

- Código de trabajo
- Constitución de la República del Ecuador
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Ley Orgánica de Justicia Laboral
- Declaración Universal de los Derechos Humanos

ANEXOS



Socialización de los Modelos de Ocupación con personas que cumplieron sentencia.



Aplicación de entrevista realizada a personas que cumplieron sentencia.



Visitas realizadas para la entrevista de personas que cumplieron sentencia.



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

Buenos días, compañeros la encuesta tiene como objetivo recolectar información para un trabajo de titulación sobre modelos de ocupación, como formas de participación, en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena.

1. ¿Tiene usted conocimientos sobre los modelos de ocupación como formas de participación en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria?

a. Si

b. No

2. ¿Le gusta participar en actividades prácticas que mejoren sus condiciones, tanto personales como una mejor inserción laboral?

a. Siempre

b. A veces

c. Nunca

3. ¿Conoce la clase de componentes que se aplican en los modelos ocupacionales?

a. Si

b. No

4. ¿En el Centro de privación de libertad donde estuvo cumpliendo su sentencia utilizan actividades que les brinden un tratamiento especial para formalmente insertar, laboralmente?

a. Si

b. No

5. ¿Si se realiza un proyecto donde ejecuten un modelo de ocupación, como formas de participación, en la inserción laboral de las personas que han cumplido sentencia condenatoria en la provincia de Santa Elena participaría, activamente?

a. Si

b. No

c. No se

6. ¿Considera usted, que si le brindan una oportunidad laboral obtendría una mejor condición de vida para usted y su familia?

a. Siempre

b. A veces

c. Nunca

7. ¿Considera la sentencia como una forma de rehabilitación?

a. Si

b. No

8. ¿Influye en las personas el tiempo que han sido privados de su libertad en su conducta?

a. Siempre

b. A veces

c. Nunca