



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN
CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA PARA LOS
TRABAJADORES PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA
ELENA”.**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**AUTORES: YOLANDA ALEJANDRINA CASTILLO BAZÁN;
CARLOS ALEXANDER REYES YAGUAL.**

TUTOR: Ab. HECTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD -ECUADOR

2011



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN
CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA PARA LOS
TRABAJADORES PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA
ELENA”.**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**AUTORES: YOLANDA ALEJANDRINA CASTILLO BAZÁN;
CARLOS ALEXANDER REYES YAGUAL**

TUTOR: Ab. HECTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD-ECUADOR

2011

APROBACIÓN DEL TUTOR.

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación sobre el “ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”, elaborada por los egresados Yolanda Alejandrina Castillo Bazán y Carlos Alexander Reyes Yagual, de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de de la República del Ecuador, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Ab. Héctor Ramos Ricardo

DEDICATORIA:

Este trabajo y el esfuerzo expuesto en el mismo, lo dedico con mucho orgullo a mis padres Javier Castillo Roca y Carmen Bazán de la Rosa, quienes en cada decisión que tomaba concordaban conmigo; produciendo bienestar en mi, motivándome para seguir estudiando.

A mis hijas: Eliana, Bryana y Skarlett, a mis hermanos, a mis maestros y a todas aquellas personas que desinteresadamente hicieron que se lograra la realización de este proyecto.

Finalmente y antes que todo dedico este trabajo a Dios por ser la luz que alumbra día a día el transcurso de mi vida.

YOLANDA CASTILLO BAZÁN

AGRADECIMIENTO:

Agradezco principalmente a Dios por darme el don de la sabiduría y el entendimiento, a mis padres Javier Castillo Roca y Carmen Bazán de la Rosa por brindarme la oportunidad de vivir, de crecer y sobre todo estudiar, apoyándome incondicionalmente para ser profesional.

A toda mi familia en especial a mis hijas: Eliana, Bryana y Skarlett quienes han sido aliento primordial en el desarrollo de mi carrera.

A mis maestros en especial a mi tutor el Abogado Héctor Ramos Ricardo quien con paciencia y sabios consejos ayudó a la formación de mis conocimientos para el desarrollo de este proyecto.

Y a mi esposo Carlos Reyes Yagual por apoyarme en el cumplimiento de mi meta planteada sin ponerme restricciones a nada.

YOLANDA CASTILLO BAZÁN

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo, principalmente a Dios, a mis padres Carlos Reyes Reyes y Mariana Yagual Suárez quienes me han guiado por el camino del bien.

A mi hermano que ha sabido apoyarme y aconsejarme para seguir adelante en mis estudios.

A mis catedráticos que día a día impartieron sus conocimientos dentro y fuera del aula logrando acrecentar mis deseos de superación.

Especialmente a mis Hijas Bryana y Skarlett quienes han sido la inspiración primordial en mi diario vivir.

CARLOS REYES YAGUAL

AGRADECIMIENTO:

Primeramente agradezco a las personas que directa como indirectamente han hecho posible la realización de este trabajo.

También a mis maestros de la carrera de derecho que me han ayudado al cumplimiento del mismo.

En especial agradezco a mi familia que me han ayudado mucho, entre ellos mis padres, mi hermano, mi mujer y mis hijas, entre otros.

Y por último agradezco a esta institución por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos que pondré en práctica en mi vida personal y sobre todo profesional.

CARLOS REYES YAGUAL

TRIBUNAL DE GRADO

Ab. Carlos San Andrés Restrepo
**DECANO DE LA FACULTAD
DE C. SOCIALES Y DE SALUD**

Lcdo. Milton González Santos
**DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS SOCIALES**

Ab. Héctor Ramos Ricardo
PROFESOR TUTOR

Ab. Francisco Celleri Lascano
PROFESOR DE AREA

Ab. Milton Zambrano Coronado, MSc.
SECRETARIO-GENERAL PROCURADOR

UNIVERSIDA ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE
INFORMACIÓN JURÍDICA PARA TRABAJADORES PRIVADOS DE LA
PROVINCIA DE SANTA ELENA”

Autores: Carlos Reyes Yagual y Yolanda Castillo Bazán

Tutor: Ab. Héctor Leonardo Ramos Ricardo

RESUMEN

La Provincia de Santa Elena es una Provincia con grandes empresas privadas en las que se les da oportunidad de trabajo a personas de la misma localidad, la misma que no han recibido asesoría legal por falta de un centro de información jurídica. Motivo por el cual presentamos el proyecto que detallamos de la siguiente manera: En el capítulo 1 se plantea la fundamentación teórica y el objeto que va hacer investigado relacionado a la creación del centro de información jurídica dentro de la Provincia de Santa Elena, que generaron temas de carácter laboral cuyos fundamentos legales se tomaran de las respectivas Leyes. En el capítulo 2 nos referimos a la metodología de la investigación en la cual se desarrolló el diseño, tipos, métodos, técnicas que se emplearon, lo cual permitió obtener el diagnóstico sobre la necesidad de que exista un centro de información especializado en temas laborales. Y para culminar en el capítulo 3 tratamos sobre la propuesta del estudio de factibilidad para la creación de un Centro de Información Jurídica Para Los Trabajadores Privados para orientarlos en el fortalecimiento de las medidas de protección de sus derechos.

ÍNDICE

	Pág.
PORTADAS.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.1. Centro de Información Jurídica.....	12
1.2. Servicios Que Brinda Un Centro de Información Jurídica En Materia Laboral.....	13
1.3. Centro de información Jurídica Laboral.....	17
1.4. Breve Historia Del Derecho Laboral como Materia Prima para Crear un Centro de Información Jurídica.....	18
1.5. Localización del Centro de Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena.- Antecedentes.....	20
1.6. Fundamentación Conceptual o Marco Conceptual.....	21
1.7. Fundamentación Legal o Marco Legal.....	39

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación.....	55
2.2. Tipos de Investigación.....	55
2.3. Procedimiento de la Investigación.....	57
2.4. Población y Muestra.....	58
2.5. Variable de la investigación.....	63
2.6. Elaboración y Aplicación de la Encuesta.....	64
2.7. Tabulación y Presentación de Resultados.....	66
2.8. Datos Estadísticos Sobre Los Centros De Información Jurídica Existentes o Llamados Consultorios Jurídicos En La Provincia De Santa Elena.....	80
2.9. Datos Estadísticos Sobre Las Empresas Privadas En La Provincia De Santa Elena.....	82

CAPÍTULO III

PROPUESTA

3.1. Estudio Económico y Financiero.....	85
3.1.1. Inversión del Proyecto.....	85
3.1.2. Recursos Humanos.....	86
3.2. Infraestructura Física del Centro de Información Jurídica Para Trabajadores Privados.....	88
3.3. Estructura Tecnológica del Centro de Información Jurídica Para Trabajadores Privados.....	89
3.4. Asesoría Legal.....	92
3.5. Estudio Financiero del Proyecto.....	92
3.6. Misión.....	95

3.7. Visión.....95

Conclusiones.

Recomendaciones.

Bibliografía

Anexos

Glosario

Pág.

ÍNDICE DE CUADROS**CAPÍTULO I****Principios del Derecho del Trabajo**

Cuadro Número 1 22

Concepto de Trabajador

Cuadro Número 2 24

Concepto de Empleador

Cuadro Número 3 30

Clasificación de los Contratos Individuales de Trabajo

Cuadro Número 4 33

Cuadro Número 5 34

Cuadro Número 6 34

Procedimiento del Desahucio

Cuadro Número 7 36

Trámite del Visto Bueno

Cuadro Número 8 38

CAPÍTULO II**Población**

Cuadro Número 9 59

Muestra

Cuadro Número 10 62

Operacionalización de las variables	
Cuadro Número 11	64
Tabulación y Presentación de Resultados	
Cuadro Número 12	74
Datos Estadísticos Sobre consultorios jurídicos que existen en la Provincia de Santa Elena	
Cuadro Número 13	81
Datos Estadísticos sobre las empresas privadas en la Provincia de Santa Elena	
Cuadro Número 14	83
CAPÍTULO III	
Recursos Humanos	
Cuadro Número 15	87
Estudio Financiero del Proyecto	
Cuadro Número 16	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

Características del Derecho Laboral

Gráfico Número 1.....	22
-----------------------	----

El Código de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana

Gráfico Número 2.....	44
-----------------------	----

CAPÍTULO II

Tabulación y Presentación de Resultados

Gráfico Número 3.....	69
-----------------------	----

Gráfico Número 4.....	70
-----------------------	----

Gráfico Número 5.....	71
-----------------------	----

Gráfico Número 6.....	72
-----------------------	----

Gráfico Número 7.....	73
-----------------------	----

Gráfico Número 8.....	74
-----------------------	----

Gráfico Número 9.....	75
-----------------------	----

Gráfico Número 10.....	76
------------------------	----

Gráfico Número 11.....	77
------------------------	----

Gráfico Número 12.....	78
------------------------	----

Gráfico Número 13.....	79
------------------------	----

Datos Estadísticos de consultorios jurídicos que existen en la Provincia de Santa Elena

Gráfico Número 14.....	82
------------------------	----

Datos Estadísticos Sobre la Empresas Privadas en la Provincia de Santa Elena

Gráfico Número 15.....	84
------------------------	----

CAPÍTULO III**Infraestructura Física del Centro de Atención Jurídica****Gráfico Número 16**88**Gráfico Número 17**89**Infraestructura Tecnológica del Centro de Atención Jurídica****Gráfico Número 18**91**Gráfico Número 19**91

	Pág.
ÍNDICE DE ANEXOS	
Encuesta	
Anexo Número 1.....	102
Entrevista	
Anexo Número 2.....	106
Glosario	
Anexo Número 3.....	108
Fotografías de las Encuestas y Entrevistas	
Anexo Número 4.....	115

INTRODUCCIÓN

Esta tesis plantea una lucha en contra del desconocimiento de los derechos y obligaciones de cada uno de los trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena para que ya no exista la incertidumbre de no saber ante quien recurrir en los casos de conflictos laborales con su patrono.

Se formuló este tema debido a que dentro de la Provincia de Santa Elena existen consultorios jurídicos que prestan servicios de alto costo y que un trabajador no puede solventar, por lo que en ocasiones dejan que los problemas laborales pasen, debido a que no tienen información jurídica sobre las instancias que existen dentro de un proceso laboral.

Se realizará éste proyecto en la Provincia de Santa Elena, que es una provincia de la costa del Ecuador creada el 7 de Noviembre de 2007, la más joven de las 24 actuales, con territorios que anterior a esa fecha formaban parte de la provincia del Guayas. Su capital es la ciudad de Santa Elena.

En esta provincia se encuentra una gran infraestructura hotelera, una refinería de petróleo, aeropuerto, empresas públicas y privadas y puerto marítimo. La provincia consta con 3 cantones o municipios: La Libertad, Salinas y Santa Elena; los cuales no han sufrido ninguna modificación territorial tras la separación del Guayas, los mismos que serán objeto principal de nuestro estudio dentro de este proyecto investigativo.

En el País y por ende en la Provincia no existe un detalle de historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

La Provincia de Santa Elena no cuenta con un Juzgado de lo Laboral, por lo que dichos procesos de esta naturaleza son resueltos por los Juzgados de lo Civil y Mercantil existentes, sin embargo, al suscitarse un conflicto entre empleador y empleado estos no acuden a las autoridades judiciales antes mencionadas sino más bien, a una autoridad administrativa como lo es la Inspectoría de Trabajo, entidad que debería existir en cada Cantón y que en el caso de nuestra Provincia solo contamos con una que se encuentra ubicada en el Cantón la Libertad.

Existe incertidumbre respecto de no saber bajo qué dependencia administrativa estarían los Inspectores del Trabajo. La condición de los Inspectores del Trabajo Infantil todavía no ha sido definida y se recomienda se integren al Sistema de Inspecciones con nombramiento de Inspector.

De allí la necesidad de robustecer los mecanismos y procedimientos administrativos a fin de hacerlos menos vulnerables ante cambios políticos o decisiones arbitrarias; evitando situaciones graves ya presentadas tales como la acefalia del servicio de inspecciones.

1. TEMA

“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA PARA TRABAJADORES PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”

2. ANTECEDENTES

La creación de un Centro de Información Jurídica Especializados solo en asuntos laborales para aquellos trabajadores que se desempeñan en empresas privadas de la Provincia de Santa Elena, tiene un alto costo económico y social, tanto para quienes serán los usuarios en el tema que se propone, como quienes vayan a desempeñar sus funciones como directivos dentro del Centro de Información Jurídica.

Luego de una extensiva investigación sobre si crear un Centro de Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena va a tener una acogida favorable por parte de los trabajadores de empresas privadas ya que serán ellos los principales beneficiados; y luego de realizar las respectivas encuestas y entrevista, nos dio como resultado que es un tema que tiene muy buena acogida por parte de los trabajadores y sobre todo que se obtuvo sugerencias relacionadas con la Creación del Centro de Información Jurídica que está en proyecto.

Cabe mencionar que la Provincia de Santa Elena que es una de las Provincias mas jóvenes de la costa con una población de residente de 270.000 habitantes (1.97 % del total nacional) y una población flotante superior a 200,000 personas en época alta de turismo, no existe en ninguno de sus Cantones un Centro de Información Jurídica que oriente a legalmente a los trabajadores de dicha Provincia.

Por lo que se ve necesario que en un futuro se cree Centros de Información Jurídica en materia laboral dentro de cada Cantón comprendidos en esta

Provincia, de esta manera estaríamos ayudando a que los trabajadores de las empresas privada se sientan seguros de sí mismo, y que sus derechos consagrados en la Constitución y en la Leyes relacionadas al trabajo no sean vulnerados por lo que, se les orientará legalmente para que sepan en que momento deben acudir ante una autoridad administrativa y en que momento ante una autoridad judicial.

Aquí recalcaremos que la Provincia de Santa Elena no cuenta con un Juzgado de lo Laboral, por lo que dichos procesos de esta naturaleza son resueltos por los Juzgados de lo Civil y Mercantil existentes.

Sin embargo, al suscitarse un conflicto entre empleador y empleado estos no acuden a las autoridades judiciales antes mencionadas en el momento oportuno sino más bien, a una autoridad administrativa como lo es la Inspectoría de Trabajo, entidad que debería existir en cada Cantón y que en el caso de nuestra Provincia solo contamos con una que se encuentra ubicada en el Cantón la Libertad.

La necesidad de crear este Centro de Información Jurídica no es solo para asesorar a los trabajadores como llevar los conflictos laborales sino también para que la misma sirva como centro de mediación entre empleadores y trabajadores, pudiendo de esta manera evitarse una litis laboral, eh aquí donde nace de la verificación sobre datos proyectados hacia los trabajadores en los que se demuestra la ignorancia por parte de los mismos en relación a sus derechos y obligaciones asi como también el abuso de parte de sus empleadores.

De tal manera que al crearse el Centro de Información Jurídica y para proyectar un buen servicios para los clientes por parte de quienes administrarán el Centro de Información Jurídica se deberá contar con personas capaces y que tengan amplio conocimiento sobre el tema para que brinden ayuda eficaz, lógica y enmarcada a la Ley.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado por tres capítulos, conclusiones y recomendaciones correspondientes, contenido que responde a los lineamientos establecidos en el Reglamento de Trabajo de Titulación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Sin embargo para que no quede solo en proyecto la propuesta que presentamos deberá contar con personas que se encuentren interesadas en el proyecto y que deseen invertir en el mismo con el fin de ayudar a la sociedad y a los trabajadores de entidades privadas tomando en consideración los riesgos posibles que pueda tener la Creación de este Centro de Información Jurídica.

3. PROBLEMA

En la Provincia de Santa Elena, según encuestas realizadas a lo largo de ésta investigación no existe ningún Centro de Información Jurídica que asesore legalmente a los trabajadores de empresas privadas en cuanto a como resolver un conflicto laboral, por lo que usualmente sus derechos establecidos en la Ley son violados.

Tanto así que los trabajadores en muchas ocasiones por no tener un asesoramiento jurídico cometen el error de dejar pasar las cosas y no acudir ante ninguna autoridad y sobre todo perder un beneficio que por liquidación o Desahucio le tocaría según lo tipifica la Ley.

Los trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena desconocen que existen dos instancias para resolver los conflictos laborales que se susciten con el empleador.

Debido a que no tienen información jurídica sobre dichas instancias ya que no existe un centro de asesoramiento que los guíe, acuden generalmente a la autoridad administrativa como lo es la Inspectoría de Trabajo ubicada en el

Cantón La Libertad a quien le compete cumplir los deberes y atribuciones que el Código de Trabajo lo establece.

Sin embargo los trabajadores de empresas privadas no tienen conocimiento sobre cual es el procedimiento que se debe llevar a cabo, pues dependiendo del conflicto laboral existen dos instancias para resolver las problemáticas laborales las mismas que pueden ser resueltas por una autoridad judicial las que se ventilan en un Juzgado de lo Laboral, pero como no se cuenta en la Provincia de Santa Elena con una entidad de esta magnitud, son resueltas por un Juez de lo Civil y Mercantil.

Deseamos que este espacio sea realmente útil para la población en especial para los trabajadores de empresas privadas y contribuir a lograr que se brinde un servicio eficaz, de calidad y sobre todo de confiabilidad, con la única finalidad de que sean respetados sus derechos como tal.

El Centro De Información Jurídica que se pretende crear aun no tiene una ubicación estable, debido a que debemos considerar que no contamos con la factibilidad económica para adquirir un lote, y lograr su creación y a la vez para su respectiva ubicación, sin embargo proyectándonos hacia un futuro el Centro De Información Jurídica en el ámbito laboral tiene como fin ofrecer asesoría jurídica a la comunidad laboral de la Provincia de Santa Elena.

Este tema tiene una gran importancia ya que los trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena se sienten desprotegidos debido a que desconocen la Ley que los asiste, motivo por el cual nace la idea de los autores en crear un centro dedicado solo en asuntos laborales y que favorablemente solo sea para los trabajadores, pues si bien es cierto los empleadores poseen ciertas maneras ilícitas de ganar los conflictos laborales en contra de sus trabajadores.

Por lo que buscando una manera de ayudar a quienes se le están vulnerando sus derechos consagrados en la Carta Magna de la República y en beneficio de la

sociedad en general que han sufrido un agravio laboral y que no han recibido asesoría legal de manera oportuna hemos enunciado este tema esperando que no quede solo en un proyecto sino que a futuro se lo pueda realizar.

CAUSAS DEL PROBLEMA Y SUS CONSECUENCIAS

CAUSAS	EFFECTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con problemas Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación de los Trabajadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de asesoramiento jurídico para los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de la Ley. • Vulnerabilidad de sus Derechos.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de un centro jurídico especializado en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre de que hacer al suscitarse un conflicto laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de profesionales interesados en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violación de las Garantías Constitucionales del trabajador.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Ciencias Sociales: Derecho

ÁREA: Creación de un Centro de Información Jurídica

ASPECTO: Asesoramiento jurídico para trabajadores de entidades privadas

TEMA: “Estudio de Factibilidad para la Creación de un Centro de Información Jurídica para Trabajadores Privados de la Provincia de Santa Elena”

PROBLEMA: ¿En que forma beneficia el Estudio de Factibilidad Para La Creación de un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados en la Provincia de Santa Elena?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es necesaria La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados De La Provincia de Santa Elena?

¿Qué beneficios tendrá La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados De La Provincia de Santa Elena?

¿Incide la creación de un Centro De Información Jurídica para solucionar los problemas laborales entre trabajadores y empleadores en la provincia de Santa Elena?

¿De qué manera influye la falta de un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores de la Provincia de Santa Elena?

¿Qué efectos produciría La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados De La Provincia de Santa Elena?

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué forma beneficiará El Estudio De Factibilidad Para La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados?

JUSTIFICACIÓN

El Centro De Información Jurídica, en su transitar del tiempo, va a ser muy fundamental para la sociedad, en especial para trabajadores de entidades privadas de la Provincia de Santa Elena cuando sean vulnerados sus derechos consagrados en la Constitución y en la Ley.

La Provincia de Santa Elena no cuenta con un Centro De Información Jurídica en el ámbito laboral, por lo que al suscitarse un conflicto entre empleador y empleado estos no acuden a las autoridades judiciales antes mencionadas sino más bien, a una autoridad administrativa como lo es el Inspector de Trabajo.

De tal manera que el presente trabajo de investigación, dirigido a los trabajadores de nuestra Provincia y especialmente a los de entidades privadas buscará determinar los efectos que causará la Creación Del Centro De Información Jurídica, ya que los derechos de los trabajadores están siendo pisoteados por parte de los empleadores que aprovechan el desconocimiento de los trabajadores en cuanto a la Ley.

No está de más mencionar que la gran mayoría de trabajadores de las empresas privadas de la Provincia de Santa Elena se han visto afectados por algún conflicto laboral en el que han perdido la litis y que han logrado implantar en ellos inseguridad para exigir lo que la Ley dispone para beneficios de ellos.

Hecho por el cual nos hemos motivado a analizar el problema de la falta de un Centro De Información Jurídica que oriente a los trabajadores de empresas privadas de nuestra Provincia sobre como resolver un conflicto laboral o ante quien debe presentar la demanda o solicitud.

Esto ayudará a que quienes presten sus servicios en la empresas del sector privado, tengan conocimiento legal y jurídico de que la Ley los ampara en cuanto

a que no se vulneren sus derechos como trabajadores de tal manera que cambien su manera de pensar al verse inmiscuido en una litis laboral, así como también cambiar la actitud de los profesionales que se esmeran en ganar más dinero y no en defender los derechos de los trabajadores.

Mediante éste análisis del tema propuesto es necesario señalar que el propósito es conseguir que los trabajadores de las empresas privadas conozcan sobre la Ley, sobre cuantas entidades existen para resolver conflictos laborales y cual es el procedimiento correcto para cada caso que se suscite, asesorándolos con profesionalismo y responsabilidad.

5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un Estudio De Factibilidad Para La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores Privados De La Provincia De Santa Elena para orientarlos legalmente para que conozcan en que momento deben acudir ante la autoridad administrativa y cuando ante una autoridad judicial, para que la solución a la litis presentada por el trabajador contra su empleador sea resuelta de manera eficaz y sin muchas dilaciones.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un Estudio De Factibilidad Para Crear El Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores del sector privado en la Provincia de Santa Elena.
- Realizar una investigación general como: antecedentes, descripción del centro y los objetivos a realizar.

- Elaborar un Estudio De Información Jurídica de los Derechos del Trabajador.
- Efectuar el estudio financiero sobre la inversión, financiamiento, los presupuestos y la evaluación del proyecto.

6. HIPÓTESIS

Al desarrollar un Estudio Sobre La Factibilidad De Crear Un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores Del Sector Privado De La Provincia de Santa Elena a la que puedan asistir los trabajadores de las grandes empresas existentes así como de las microempresas, permitirá fomentar el interés de los trabajadores en conocer cuáles son las autoridades competentes en cada caso de Litis laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE

Desarrollar un Estudio De Factibilidad Que Permita La Creación De Un Centro De Información Jurídica para asesorar legalmente a los trabajadores del sector privado de la Provincia de Santa Elena fomentando el interés de los mismos para que conozcan cuales son las autoridades competentes en cada caso de litis laboral.

VARIABLE INDEPENDIENTE

La creación del Centro De Información Jurídica Para Trabajadores de la Provincia de Santa Elena.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA

Se entiende por Centro De Información Jurídica a la oficina destinada a prestar servicios de asesoría legal en cuanto a problemas de ámbito judicial de toda índole, que provoquen o puedan provocar efectos dañinos en una persona sea natural o jurídica.

Tiene como objetivo brindar un servicio de calidad y oportuno a la vez que pone a disposición del público en general la información sobre las áreas que la conforman, así como los servicios que cada una de ellas ofrece a fin de servir mejor a la población.

Además de la defensa, orientación y asistencia jurídica, brindadas por parte de abogados comprometidos con su labor, algunos centros de información jurídica ofrecen asesoría vía telefónica mediante la operación del Centro de Asistencia Jurídica en Línea.

Bajo un moderno modelo de atención, con un espacio exclusivo para la Atención Especial a Mujeres en Situación de Violencia quienes pueden ser atendidas en las instalaciones del propio Centro de Asistencia Jurídica en Línea.

También en este espacio, recibirá asesoría de manera directa y encontrará diversos formatos que podrá imprimir de acuerdo al tipo de asunto a consultar.

Un Centro De Información Jurídica se maneja mediante la implantación de un servicio con tarifas económicas, para dar asistencia y asesoría jurídica a miembros de la comunidad universitaria, municipal y colectividad en general, para la solución de situaciones o conflictos de orden legal en materia civil, penal, laboral mercantil, tributaria, etc.

El Centro de Información Jurídica, se consolida como una estructura jurídico social que ha logrado implementar los mecanismos y estrategias metodológicas jurídicas necesarias para ofrecer asesoría, orientación y ayuda en materia legal a toda la comunidad en general.

Así como a los residentes de cada Cantón en donde están ubicados dichos centros de atención jurídica, que mediante un proceso sistemático, orientado a resolver situaciones jurídicas utilizando las vías más eficientes e idóneas, lo cual ha permitido proyectar a la Institución mas allá del quehacer educativo.

Mediante la correlación de voluntades dirigidas a dar respuestas a las necesidades sentidas por un conglomerado que merece ser atendido, para canalizar las situaciones involucradas con sus derechos constitucionales.

1.2.SERVICIOS QUE PRESTA UN CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN MATERIA LABORAL

Todo Centro De Información Jurídica presta los servicios que a continuación se detalla, dependiendo del servicio que desee adquirir el usuario.

ASESORÍA

Implica aclarar dudas, proporcionar información a los trabajadores y a los propietarios de centros de trabajo, acerca de los derechos y obligaciones.

Sobre condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, así como capacitación y adiestramiento.

Cuando se proporciona ASESORÍA, se elabora un registro, con los datos del trabajador y el centro de trabajo, de tal manera que si es necesario intervenir en otro momento, ya se tiene un antecedente, del que incluso puede derivar una INSPECCIÓN al Centro de Trabajo, para corregir irregularidades que pudieran estar ocurriendo. Se guarda la identidad del trabajador para no poner en riesgo su continuidad en el centro de trabajo.

En toda asesoría, en todos los servicios que proporciona la PROCURADURÍA, se busca proteger el TRABAJO; de tal manera que prevalezca el equilibrio entre los factores de la producción y el capital, esto es, que las fuentes de trabajo permanezcan.

Cuando lo requieren, refiriéndonos al marco jurídico en materia laboral, se proporciona ya sea, la legislación federal o local o sobre trata de personas, considerando que ahí se encuentra lo relativo a Explotación Laboral.

MEDIACIÓN

Los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo, aportan la información a las partes (Trabajador-Empleador), aclaran aspectos relacionados con la información que se proporciona y realiza las precisiones necesarias a las partes sobre aspectos que surgen y que es necesario aclarar en el momento de la entrevista o reunión que llevan a cabo.

Una vez que el trabajador y el patrón acuerdan una solución, vuelve a aparecer la figura del Procurador para la elaboración del Convenio que ponga fin al conflicto.

CONCILIACIÓN

Ante conflictos laborales, los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo, se constituyen en los abogados de los trabajadores, y en todos los casos, buscan

como primera alternativa, la solución del conflicto a través del mecanismo de conciliación.

En los casos de despido o renuncia, se le calcula a los trabajadores el monto de las prestaciones que se van a hacer valer. Los Procuradores generan el clima de confianza para que las partes nos acepten como mediadores y ubicarlos en una alternativa de solución justa para ambos, sin que el trabajador deba prescindir del pago de las prestaciones que son irrenunciables.

La intervención del Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo, inicia con citar a las partes para escuchar las posiciones y pretensiones; si es posible en ese momento, llegar a un acuerdo, que puede ser:

- La reintegración o retorno a las labores, de tal manera que se conserve el empleo para el trabajador.
- El finiquito o la liquidación, en estos últimos, implica elaborar un CONVENIO mismo que deberá ratificarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o las Especiales.

REPRESENTACIÓN

Implica que en el extremo de los casos, cuando las partes no acceden a resolver el conflicto laboral vía conciliación, si el trabajador no tiene abogado que lo represente, el Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo.

Asume esa responsabilidad e inicia su trabajo con la elaboración del formato de registro que le permite obtener toda la información necesaria para redactar la demanda laboral.

Se redacta también carta poder, con el cual el trabajador otorga facultades al Procurador para presentar la demanda e interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador.

OTROS

Además de las actividades antes citadas, particularmente a los Patrocinadores que se encuentran en las unidades móviles les corresponde atender de inmediato los asuntos que se les plantean, sin que necesariamente se deban citar a las partes para atender el conflicto, conciliar a las partes y buscar una solución amistosa.

La atención inmediata consiste en que al detectarse un conflicto, el Patrocinador se traslada en ese momento al lugar donde laboraba el trabajador, busca al representante legal o patrón, para de inmediato encontrar una solución.

Se busca que el asunto se resuelva el mismo día en que toma conocimiento el Patrocinador, esa es la finalidad de que el Patrocinio sea móvil.

Es Itinerante porque la oficina del Patrocinio se acerca lo más posible a los centros de trabajo, evitando que los trabajadores lleguen hasta las oficinas y que deban hacerlo en horario de labores, además de representar para ellos una erogación hasta las ciudades donde existe oficina de la Secretaría del Trabajo.

A través de las unidades móviles es posible actualizar el padrón de centros de trabajo, esto implica que durante el recorrido por las rutas que se establecen, los Patrocinadores deberán obtener información de cuáles son los centros de trabajo que están operando, ya confrontando los datos con los registros que disponemos o identificando nuevos establecimientos.

El acercamiento además es para provocar confianza ya sea de los trabajadores, sindicatos o patrones, para que acudan a nosotros; tiene la finalidad de ser una

acción preventiva, que los trabajadores sepan a quien acudir y que los patrones sepan que los trabajadores no están solos en la defensa de sus derechos.

Con esta actividad se busca fundamentalmente una acción preventiva y el que las partes (trabajadores-patrones), en cuanto a condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene se sujeten a los que establece la legislación.

1.3.CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA LABORAL

Los Centros de Atención Laboral son dependencias dedicadas exclusivamente a temas de ámbito laborales, las han sido creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna.

Los Centro de Atención Laboral surgen como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Ecuador, a partir de la expedición de la Ley y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de desempleo y tercerización laboral.

Los Centros de Atención Laboral se han encargado de brindar atención jurídica y psicosocial a personas de escasos recursos en los cantones donde tienen mayor cobertura, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la clase obrera en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por profesionales de Derecho, quienes a la vez que realizan sus actividades profesionales, cumplen una importante función social que se encarga de coordinar las actividades dentro de cada Centro de Atención Laboral.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

1.4.BREVE HISTORIA DEL DERECHO LABORAL COMO MATERIA PRIMA PARA CREAR UN CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA

Es importante conocer cual ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

Los campesinos acudían a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron por un salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos: Sentido positivo: es la facultad de la persona en el ejercicio de cualquier actividad lícita,.. Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad...¹

¹ WWW.derechoecuador.com

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

La organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano, y la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia.

El Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen.

Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empleador y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado.

Entonces debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito.²

² Wikipedia, enciclopedia libre.

1.5.LOCALIZACIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.- ANTECEDENTES

Santa Elena es una Provincia de la costa de Ecuador, creada el 7 de Noviembre del 2007, la más joven de las 24 actuales, con territorios que anterior a esa fecha formaban parte de la provincia del Guayas. Su capital es la ciudad de Santa Elena.

En esta provincia se encuentra una gran infraestructura hotelera, una refinería de petróleo, aeropuerto y puertos marítimos, es muy conocida a nivel internacional por ser un lugar netamente turístico, por sus hermosas playas en la que destacan Salinas y Montañita.

La Provincia consta con 3 cantones o municipios: La Libertad, Salinas y Santa Elena; los cuales no han sufrido ninguna modificación territorial tras la separación del Guayas.

La ubicación geográfica de la Provincia comprende al norte la provincia de Manabí, Guayas al este y sur, y el Océano Pacífico al oeste, particularmente la península con su mismo nombre, Santa Elena.

Entre sus poblaciones más destacadas constan: La Libertad, Salinas, Santa Elena, Ballenita, Manglaralto, Montañita, Ancón, Anconcito, Punta Blanca, Colonche, Olón, Ayangue, Chanduy, Palmar, entre otros...

La Provincia se divide en 3 cantones o municipios:

- Salinas
- Santa Elena
- La Libertad

Santa Elena tiene una superficie de 3,762.8 kilómetros cuadrados (1.46 % del total nacional) y con una población residente de 270.000 habitantes (1.97 % del total nacional) y una población flotante superior a 200,000 personas en época alta de turismo, básicamente turistas de la ciudad de Guayaquil y otros cantones de la Provincia del Guayas y del país.

1.6.FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL O MARCO CONCEPTUAL

DERECHO LABORAL

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.³

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), y el Estado.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

El trabajo regulado por el Derecho Laboral se caracteriza por ser:

- **PERSONAL:** El trabajo debe ser realizado por quien ha sido contratado, no se admiten la sustitución del trabajador.

³ Wikipedia, enciclopedia libre

- **VOLUNTARIO:** El trabajador es libre en el momento de comprometerse a realizar un trabajo y también para dar por terminado una relación laboral.
- **RETRIBUIDO:** El trabajador percibe una remuneración del empresario o empleador a cambio del trabajo realizado.
- **PRESTADO POR CUENTA AJENA:** La diferencia del trabajo por cuenta propia, el trabajador por cuenta ajena no recibe el fruto o producto de su trabajo, sino que el fruto pertenece al empresario, a cambio de un salario, existiendo ajenidad tanto en los riesgos como en los beneficios.
- **SUBORDINADO AL PODER DEL EMPLEADOR O EMPRESARIO:** Esta subordinación solamente se puede ejercer en el ámbito de la empresa, sin extenderse a la esfera personal del trabajador.

Gráfico N° 1



PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad.

También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación.

- **PRINCIPIO PROTECTORIO:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- **EL PRINCIPIO IN DUVIO PRO OPERARIO** que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optará por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
- **EL PRINCIPIO DE "LA NORMAS MÁS FAVORABLE"** que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.
- **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida.

En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

- **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:** el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- **PRINCIPIO DE BUENA FE:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo.

Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Cuadro N° 1

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL
<p>P. PROTECTORIO P. INDUVIO PRO OPERARIO P. DE LAS NORMAS MAS FAVORABLES P. DE IRRENUNCIABILIDAD P. DE CONTINUIDAD P. DE PRIMACIA DE LA REALIDAD P. DE BUENA FE P. DE NO DISCRIMINACION</p>

CONCEPTO DE TRABAJADOR

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.⁴

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo diario y regular.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre.

En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador.

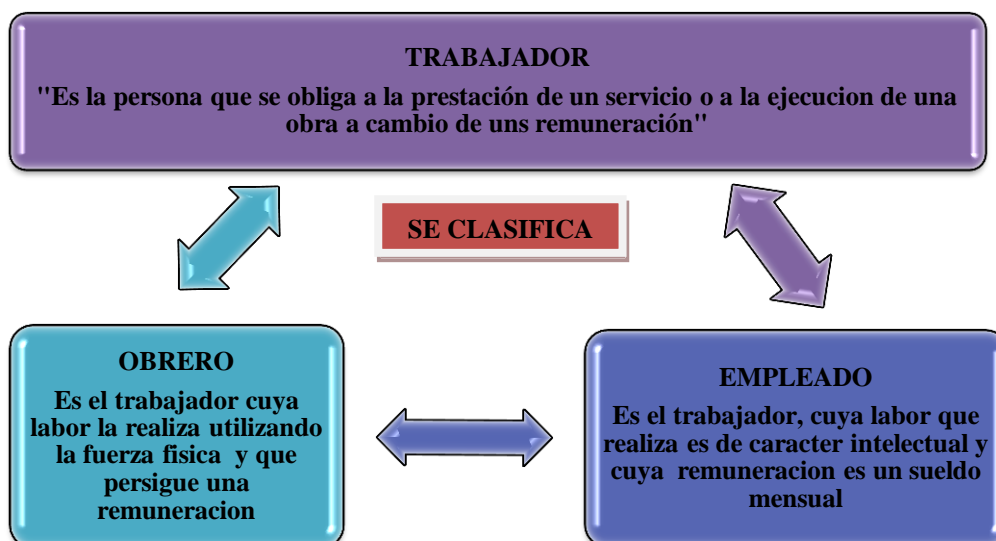
⁴ Wikipedia, enciclopedia Libre

Según Guillermo Cabanellas, trabajador es quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo; todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.⁵

Según la Dra. Nelly Chávez de Barrera nos indica que trabajador es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato.

Se habla de persona natural puesto que únicamente a ella esta la posibilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio.⁶

Cuadro N° 2



OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR

En general, sin considerar las particularidades una de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

⁵CABANELLAS, Guillermo, 1994, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", 23ª Edición, Tomo V, Editorial Heliasta, Ecuador.

⁶ Derecho Laboral Aplicado.- Dra. Nelly Chávez de Barrera: Del Trabajador

- Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar.

Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales)

- Prestar a estos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia.

Por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia.

La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. La dependencia económica está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida.

Así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios.

La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo.

Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine.

Este lugar puede encontrarse dentro de la sede del empleador (en la mayoría de los casos), fuera de ella (como por ejemplo el trabajo de los conductores de vehículos o de los viajantes o corredores) e incluso en el domicilio del propio trabajador (caso del trabajo a domicilio o de nuevas modalidades como, por ejemplo, el teletrabajo).

- Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas.

Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

CONCEPTO DE EMPLEADOR

Según la Doctora Nelly Chávez de Barrera en su libro de Derecho Laboral Aplicado nos dice que el empleador es el dador de trabajo, la persona,

*natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios.*⁷

Puede ser una persona natural o jurídica, tratándose de esta última, puede ser de derecho privado o de derecho público.

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La otra parte del contrato se denomina «trabajador». Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. Ese empleo debe ser libre y decente.

*El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.*⁸

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella.

A la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

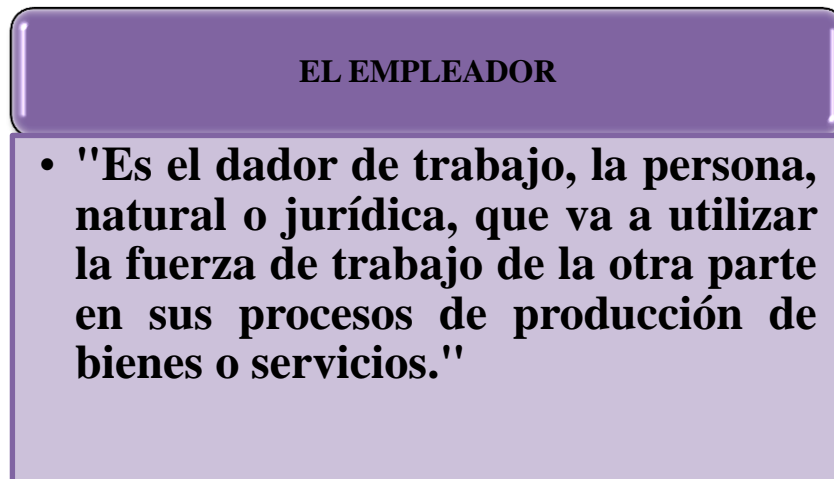
El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa.

⁷ Derecho Laboral Aplicado.- Dra. Nelly Chávez de Barrera: Del Empleador

⁸ Diccionario de la Lengua Española, 2003, Segunda Edición, Circulo de Lectores

Cuadro N° 3



OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR

En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

- Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador.

Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.

- De igualdad de trato (no discriminación). El empleador no puede hacer diferencias entre sus empleados por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad. Algunas legislaciones amplían las restricciones.
- Cumplir obligaciones anexas al contrato de trabajo.

Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye frente a terceros en agente de retención por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertas instituciones por el hecho de ser tal.

Estas instituciones pueden ser de carácter previsional (el empleador debe pagar los aportes previsionales que estén a cargo del trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios).

- Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes.

Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos, alimentos, etc.

- Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo.

Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo.

Así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso aplicarle sanciones disciplinarias si se niegan a hacerlo.

EL CONTRATO LABORAL

En principio, los contratos de trabajo pueden celebrarse tanto por escrito como de forma oral, entendiéndose que habrá contrato de trabajo cuando exista un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

Si no se celebran por escrito, se entenderán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa. Salvo que se acredite que fueron celebrados con carácter temporal o a tiempo parcial (por horas o media jornada).

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales).

Así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).⁹

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante.

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Se distingue del contrato colectivo de trabajo.¹⁰

Algunos tipos de contratos individuales deben celebrarse por escrito y cumplir con las solemnidades que dispone la ley para que valgan como contrato de excepción.

⁹ WWW.derechoecuador.com

¹⁰ WWW.Edicioneslegales.com

A continuación se consignara la estructura de contrato de trabajo, documento que, en esencia, contiene las partes indispensable, comunes a todo contrato.

Según Guillermo Cabanellas, es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.¹¹

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Los contratos individuales de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

- La forma de celebrarse;

Cuadro N° 4



- La modalidad de la remuneración, y;

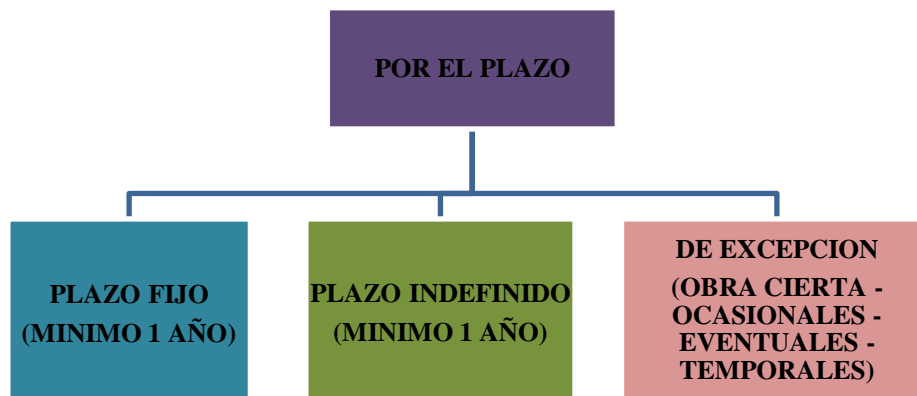
¹¹ Cabanellas, Guillermo, 1994 "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", 23ª Edición, Tomo V, Editorial Heliasta, Ecuador.

Cuadro N° 5



- El Plazo.

Cuadro N° 6



EL DESAHUCIO

En términos generales, desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo a la finalización del plazo pactado; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinadas por la ley (Art. 184 CT).¹²

Sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse.

Hace falta, por tanto, una explicación concreta de cada caso.

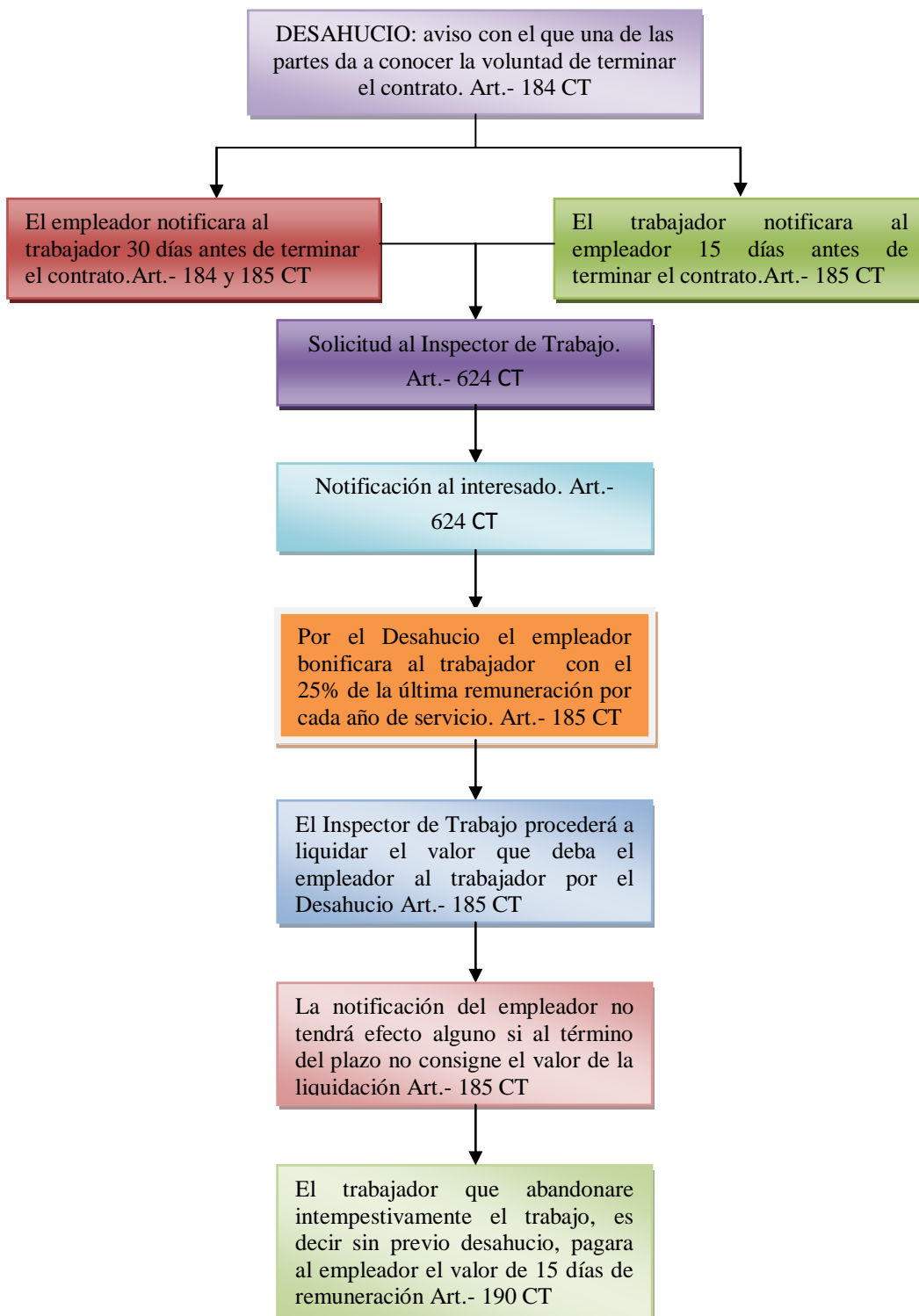
CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL DESAHUCIO

Hay que señalar que en ciertos casos no hace falta el desahucio para dar por terminado el contrato:

- En los contratos a prueba, en los cuales las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento sin necesidad de formalidad alguna;
- En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los cuales el contrato termina una vez cumplido el periodo de labor o los servicios contratados;
- En los contratos por obra cierta, que terminan con la entrega de la obra;
- En los contratos con empresas maquiladoras, en los cuales en causa suficiente de terminación la conclusión del plazo concedido a la empresa;
- En los contratos que celebren los usuarios de Zonas especiales de Desarrollo Económico (ZEDE) con sus trabajadores que por su naturaleza son de carácter temporal.

¹² WWW.EdicionesLegales.com

Cuadro N° 7



EL VISTO BUENO

Podemos definir al visto bueno como la autorización de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y antes de su vencimiento.

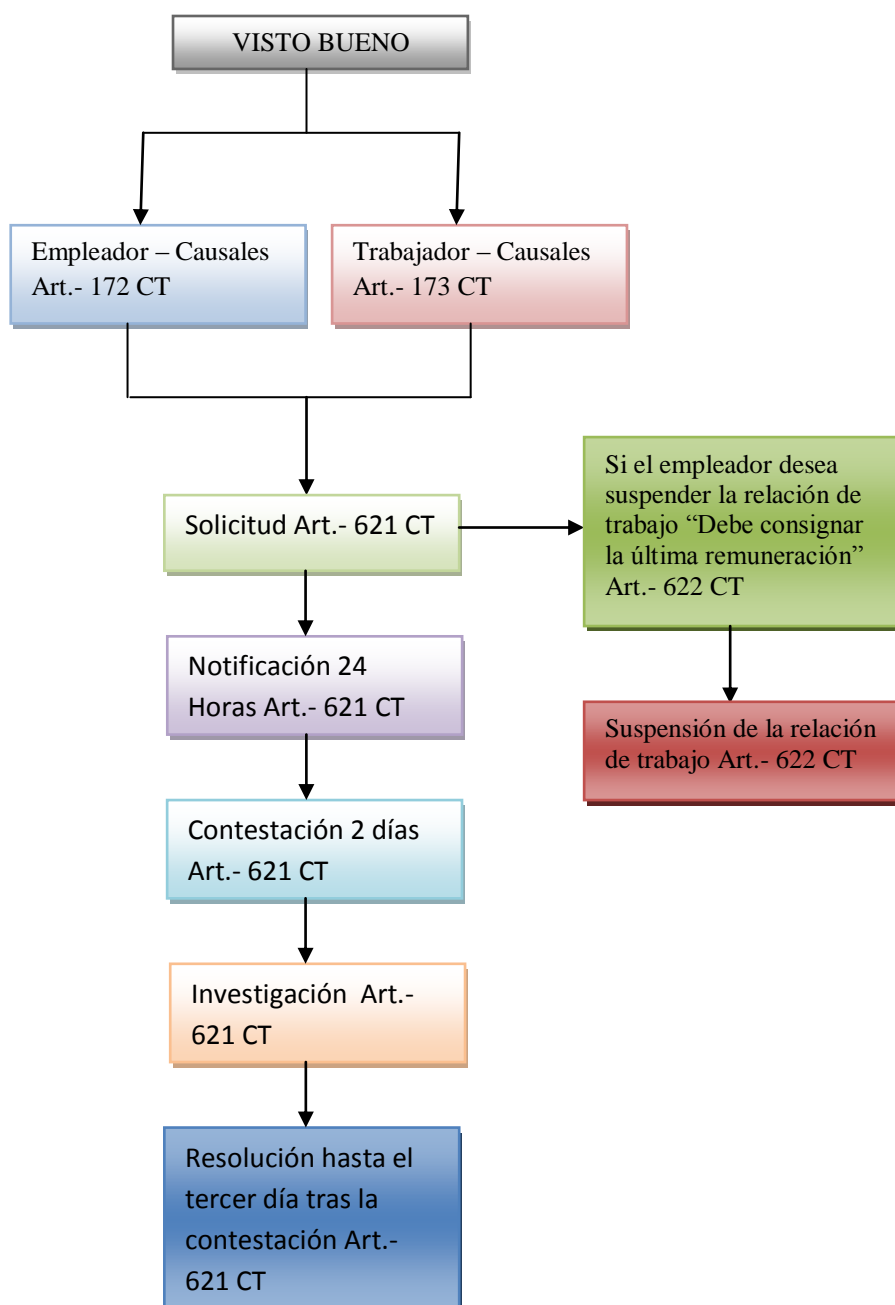
CARACTERÍSTICAS DEL VISTO BUENO

Dentro del visto bueno podemos encontrar las siguientes características.-

- Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector del Trabajo, luego de un procedimiento en el que las partes pueden defenderse oportunamente;
- Particularmente para que proceda el visto bueno unas de las partes deben haber incurrido en una de las causales de los artículos 172 y 173 de la Ley;
- La resolución le emite el Inspector de Trabajo sea concediendo o negando el visto bueno pese a que dicha resolución, no tiene carácter de sentencia por lo que no causa ejecutoría ni es susceptible de apelación;
- Y por último la parte que se sienta ofendida por dicha resolución tiene la libertad y el derecho de acudir ante la autoridad judicial.

Es decir, ante el Juez competente para que califique el visto bueno, de tal manera que la resolución del inspector de Trabajo servirá solo como informe, el mismo que puede tomar o no en consideración el Juez.

Cuadro N° 8



EL DESPIDO INTEMPESTIVO

El ámbito de aplicación que regula la política laboral en el Ecuador, se encuentra contemplada en primera instancia en lo que dispone el Art. 23, numeral 17 y 35. Inciso 1 de la Constitución de la República, en concordancia con el Código de Trabajo en su Art.1, al respecto de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, como ámbito de aplicación hacia las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en el Código de Trabajo, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución o terminación del Contrato de trabajo.

Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

EL INSPECTOR DE TRABAJO

El Ministerio de Relaciones Laborales, cuenta con Inspectoría de trabajo a nivel nacional en las siguientes ciudades:

Quito, Cayambe, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Ibarra, Loja, Portoviejo, Manta, Chone, Tulcán, Latacunga, Riobamba, Guaranda, Santo Domingo de los Tsáchilas, La Libertad, Sucumbíos, Joya de los Sachas, Orellana, Tena, Puyo, Macas, Zamora, Machala, Esmeraldas, Babahoyo, Quevedo y San Cristóbal-Galápagos.

Las Inspectorías de trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo.

Los Inspectores de Trabajo tienen el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.

- Los inspectores de trabajo tienen entre sus atribuciones:
- Cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
- Conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores;
- Imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo

para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, y;

- Demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

1.7. FUNDAMENTACIÓN LEGAL O MARCO LEGAL

DEFICIÓN DE CONTRATO SEGÚN EL CÓDIGO CIVIL

Nuestro Código civil ecuatoriano nos da una definición clara de lo que es el contrato tipificado en su artículo 1454 que dice:

“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”¹³

Este artículo nos indica que el contrato es el acto que se realiza de manera legal cuando una persona se obliga con otra y por ende debe cumplir con lo estipulado en la misma.

De igual manera nos indica en su articulado 1561, sobre los efectos que produce un contrato:

“todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”¹⁴

Nos expresa que los contratos no se pueden darse por culminado sino por lo previsto en la Ley y en los estatutos de la empresa donde preste sus servicios.

CONTRATO INDIVIDUAL

¹³ Código Civil Ecuatoriano Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, actualizada a 2008.

¹⁴ Código Civil Ecuatoriano Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, actualizada a 2008.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley “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”.¹⁵

De la definición transcrita se desprende que para que exista o se de la institución jurídica llamada contrato individual de trabajo se requiere que existan dos partes que se pongan de acuerdo sobre la realización de una obra o la prestación de un servicio, que exista una relación de dependencia y que a cambio de la obra o servicio se pague una remuneración.

En participación: Según el artículo 13 inciso segundo, de la ley de la materia, contrato en participación.

“Es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración por su trabajo”.

Se comprende que el porcentaje a que se refiere la disposición debe calcularse sobre el producto del negocio o empresa por dos razones fundamentales:

En primer lugar, porque si se toma literalmente la disposición, en el caso de que la empresa, real o ficticiamente, no genere utilidades, el trabajador se quedaría sin remuneración y esa no es ni puede ser la intención de la Ley.

Y en segundo lugar, porque la remuneración forma parte del coste del producto que ha de tomarse en cuenta para determinar la utilidad.¹⁶

EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Es necesario consignar, como expresión de una realidad, que en su sentido más amplio y general, el trabajo, comprendido como la actividad creadora del ser humano.

¹⁵ Código de Trabajo Ecuatoriano Codificación del 2010.

¹⁶ Derecho Laboral Aplicado.- Dra. Nelly Chávez De Barrera

En la Legislación Ecuatoriana no está mayormente regulado ni protegido y no porque falten leyes, ni porque las que existan no sean buenas ni suficientes, lo que ocurre es que el mismo CODIGO DEL TRABAJO, la Ley fundamental, en su artículo e inciso primero dispone que:

“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”.

Lo cual significa que rige únicamente para el trabajo que será en relación de dependencia, en la que el trabajador está subordinado al requerimiento y retribución del empleador.¹⁷

No se contempla, pues, la universalidad de lo laboral: la informalidad, el subempleo el desempleo no están ni podrían estar regulados por esta Ley, ya que en los tres fenómenos sociales que, a manera de ejemplo se menciona.

No existe la otra parte en la relación laboral, que es el empleador que, al asumir la calidad de tal, asume todas las obligaciones inherentes a ella que le impone la Ley.

Igual cosa se puede decir del gran número de trabajadores independientes como betuneros, carameleros, voceadores, cargadores, vendedores ambulantes, a los que no alcanza el Código de Trabajo y no hay legislación alguna que los proteja.

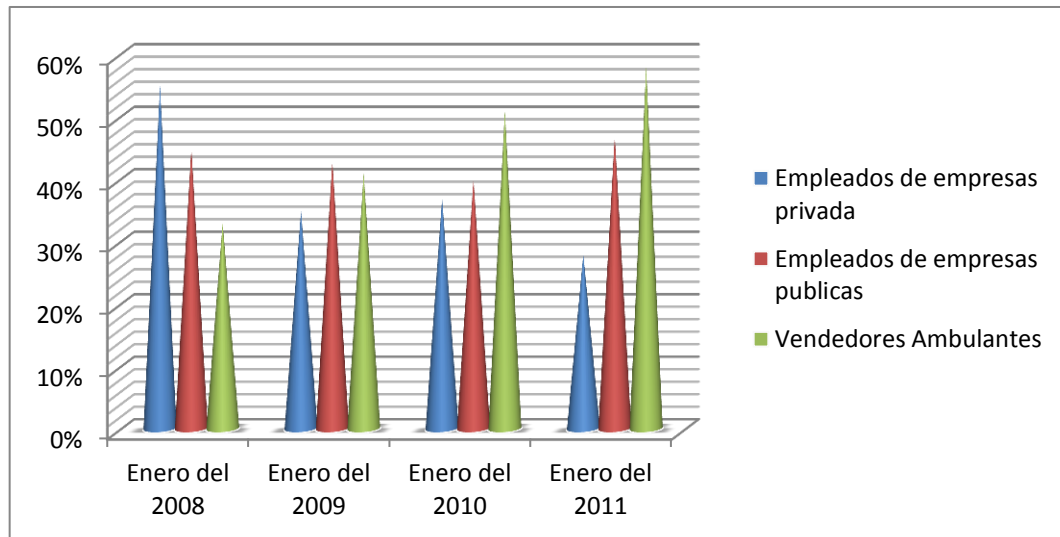
A pesar que atrás de algunos de estos grupos, como el de los vendedores ambulantes, hay poderosos comerciantes que hacen su riqueza a través de la explotación a estos trabajadores puesto que lo que hacen es venderles la mercadería que ellos luego distribuyen en las calles.

En este caso el dueño de la mercadería nada arriesga y ninguna responsabilidad asume puesto que ni siquiera cumplen con las obligaciones tributarias y en muchos casos son los brazos ejecutores del contrabando ya que jamás explican el

¹⁷ Derecho Laboral Aplicado.- Dra. Nelly Chávez de Barrera

origen de la mercadería que distribuyen a los comerciantes minoristas y a los vendedores ambulantes.

Gráfico N° 2



A través de este cuadro estadístico de investigaciones pasadas se demuestra cómo ha ido aumentando el número de los vendedores que se mencionaron en el párrafo anterior y como está la situación de los empleados en empresas públicas que es el objetivo de este proyecto investigativo.

Nuestra carta magna en su contenido posee muchos artículos vinculados al tema que se está tratando debido a que la supremacía que ésta tiene de las demás leyes la hace más relevantes de las mismas.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Constitución de la República del Ecuador

De entre los artículos que deducimos, invocaremos el siguiente:

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 garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*¹⁸

En la que nos describe que el Estado garantiza el trabajo a las personas de nuestro medio por lo que no pueden ser vulnerados los mismos y que de hacerlo se puede recurrir ante una autoridad judicial para obtener una justicia equitativa.

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCION.- Constitución de la República del Ecuador

De igual manera podemos mencionar otro artículo, como lo es el 325 del mismo cuerpo legal en que nos indica:

Art. 325.- El Estado garantizará 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; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*¹⁹

La persona que es contratada dentro de una empresa, se rige bajo lo que establece el código de trabajo, en cuanto a sus obligaciones y derechos dentro de la misma, mas sin embargo sus derechos están protegidos por la constitución como instrumento máximo de entre todas las leyes.

Al trabajar en relación de dependencia, el trabajador tiene derecho a remuneraciones tipificadas en el código laboral, puesto que como emana la constitución, el trabajador es merecedor de bonificaciones por las labores realizadas dentro de la empresa.

¹⁸ Constitución De La República Del Ecuador 2008

¹⁹ Constitución De La República Del Ecuador 2008

PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO.- Constitución de la República del Ecuador

La constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 que trata sobre los principios del derecho al trabajo, básicamente en su numeral 2 que dice:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.²⁰

Esta estipulación guarda concordancia con el artículo 4 del Código de Trabajo, en donde hace relevancia que los derechos del trabajador son irrenunciables, pues esto representa una garantía propia de la persona que presta sus servicios en una empresa.

Pues indica también que si un trabajador firmara un contrato de trabajo donde se establece que su remuneración será inferior a la fijada por la ley se considerara nulo dicho contrato y el trabajador tendrá derecho a reclamar un salario justo.

Otros de los principios que hay que destacar, es el que se sustenta en el art. 326 de la Constitución, en su numeral 3, donde nos dice:

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.²¹

Este numeral de la constitución conjuntamente con el artículo 7 del código de trabajo deduce que tanto las autoridades administrativas como judiciales deberán aplicar las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en el ámbito laboral de manera que no salga perjudicado el trabajador dentro de un conflicto con su empleador.

²⁰ Código de Trabajo Ecuatoriano, Codificación 2010

²¹ Constitución De La República Del Ecuador 2008

Es decir, que si se suscitare un conflicto laboral dentro de una empresa, y presentando la documentación necesaria ante la persona competente sea el Juez o un funcionario administrativo y la disposición legal que debe aplicarse no se encuentra clara se deberá emitir el fallo a favor del trabajador.

ASPECTOS RELEVANTES AL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8

La legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios de derecho social, y por lo mismo, debe de asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas.

Es tanto así que la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad.

Pues se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de una ley reformativa al Código de Trabajo, en donde regulen la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, pero las empresas usuarias han abusado de esta forma de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en la provincia de Santa Elena.

En vista que se vulnera los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que la ley lo establece, la Asamblea Constituyente en uso de sus atribuciones y facultades, a los treinta días del mes de abril del año 2008, expide el Mandato Constituyente N° 8, en donde el Artículo 1 de manera expresa dice lo siguiente:

“Artículo 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador.

La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Artículo 2.- se elimina y se prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en las que el trabajador gozara de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagara aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas o parciales lo que exceda del tiempo del trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley”²²

Este Mandato de acuerdo a los artículos citados se expide para contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas.

²² Registro Oficial # 330 martes 6 de mayo/2008 Suplemento. Mandato 8

La legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas.

EL DESAHUCIO.- Código de Trabajo

De acuerdo al artículo 184 del Código de Trabajo el “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

El Código Laboral Ecuatoriano indica que el Desahucio es el anuncio que hace una de las partes en dar por terminado el contrato de trabajo sin que haya sujeción por parte de la otra.

Así como también dispone que en los contratos de tiempo fijo que no pueden exceder de dos años deberá anticiparse el desahucio cuanto menos con treinta días de anticipación y de no hacerlo así se convertirá en contrato de plazo indefinido.

SOLICITUD DE VISTO BUENO.- Código de Trabajo

Nuestro Código de trabajo en su Art.- 621 resumen en pocas palabras el procedimiento del visto bueno sin considerar que se les están otorgando a una autoridad administrativa amplias facultades para resolver problemas laborales y que dicho procedimiento debería estar normado por una Ley de procedimiento Laboral que es lo que hace falta en nuestra justicia Laboral.

El inspector del trabajo debe pronunciar su resolución sobre la solicitud de visto bueno en donde debe concederlo o negarlo, expidiendo la providencia para las partes con lo que se da por terminado el trámite administrativo del Visto Bueno.

CAUSALES PARA PEDIR VISTO BUENO.- Código de Trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*
- 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
- 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
- 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
- 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,*
- 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.*

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;*
- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*
- 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.²³*

²³ Código de Trabajo.- Causales para el Visto Bueno

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO.- Código de Trabajo

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

El Art. 188, del Código del Trabajo, dice “Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.²⁴

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

Art.95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el

²⁴ Código de Trabajo.- Codificación 2010

empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.²⁵

Art.179.- Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan.

Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.²⁶

Art.181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.²⁷

Art.185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

²⁵ Código de Trabajo.- Remuneraciones

²⁶ Código de Trabajo.- indemnización por no recibir al trabajador

²⁷ Código de Trabajo.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.²⁸

Art.188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito

²⁸ Código de Trabajo.- Bonificaciones por Desahucio

donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.²⁹

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.³⁰

Art.191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.³¹

Art.503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.³²

²⁹ Código de Trabajo.- Indemnización por despido Intempestivo

³⁰ Código de Trabajo.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo

³¹ Código de Trabajo.- Indemnización y Bonificaciones al Trabajador

³² Código de Trabajo.- Retorno al Trabajo

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La incertidumbre por parte del trabajador en no saber a que autoridad asistir al momento de suscitarse un conflicto laboral para obtener como resultado una justicia equitativa y legal.

Es el motivo por el cual los autores dedican el diseño del proyecto de Estudio De Factibilidad Para La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores Privados De La Provincia de Santa Elena, para que la solución a la litis presentada por el trabajador contra su empleador sea resuelta de manera eficaz y sin muchas dilaciones.

2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El desconocimiento que tiene cada uno de los trabajadores de empresas privadas en relación a sus derechos y obligaciones como tales dentro de una empresa, debido a la falta de un Centro De Información Jurídica que los oriente es el principal problema en la Provincia de Santa Elena.

Por lo que para cubrir las necesidades de los trabajadores nos ha surgido la idea de crear un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores De Empresas Privadas que se especialice en el ámbito laboral.

En este proyecto de Tesis se utilizaron los métodos teóricos que son aquellos en que se basa para obtener un conocimiento sobre la existencia de centros de información jurídica dedicados a asesoramientos legales de todas las ramas jurídica.

Los tipos de Investigación utilizados son:

Investigación Descriptiva.- Es la que Describe, registra, analiza o interpreta la naturaleza actual del trabajo, la composición y procesos de los fenómenos para presentar una interpretación correcta.

Investigación Bibliográfica.- fue el punto de partida para la realización de la investigación, la fuente individual para determinar el camino y respectiva orientación.

Investigación de Campo.- Se realizo en el lugar donde se desarrollo la investigación, con todos los elementos sujetos que se utilizaran para la obtención de información.

Método de la observación.- Observar es advertir los hechos como se presentan de manera espontanea, y consignarlos por escrito. La observación es un procedimiento importante en la investigación que se realiza.

Método inductivo.- la inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación, por tal razón lleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema que se esta investigando tomando como referencia premisas verdaderas.

Método deductivo.- este método nos permitió deducir de una teoría general acerca de un fenómeno o situación se expliquen hechos o situaciones particulares.

Análisis y síntesis.- estos son procesos que nos permitieron conocer la realidad, el análisis inicia su proceso de conocimiento por la identificación de cada una de las partes que caracterizan la realidad del problema y la síntesis implica interrelacionar los elementos que identifican el objeto.

Entrevistas y encuestas.- la entrevista se aplico a una población no homogénea en sus características y una posibilidad de acceso diferente y la encuesta permitió la recolección de información por medio de formularios que permitieron conocer las actitudes, motivaciones y opiniones de los individuos en relación a nuestro trabajo de investigación.

2.3. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta el siguiente procedimiento, que contó con un conjunto de estrategias, técnicas y habilidades, su objetivo es comunicar a las personas inmersas, los resultados de una manera clara y específica.

- Planteamiento del problema
- Revisión bibliográfica
- Definición de la población, selección de la muestra
- Encuestas – Entrevistas
- Elaboración de Encuestas y entrevistas
- Análisis de procesos
- Conclusiones y recomendaciones
- Creación de la propuesta
- Entrega final de la propuesta

Así como también todo aquello que anteceden a los trabajadores privados, de manera que se utilizaron las debidas codificaciones enmarcadas en el tema con el fin de que esta tesis tenga un sustento legal, real y creíble entre las que podríamos mencionar:

- Constitución de la República del Ecuador
- El Código de Trabajo
- El Código Civil, etc.

A más de este método de investigación se utilizó el método de análisis y síntesis, ya que el análisis permitió conocer los antecedentes de los hechos que se suscitan dentro de una empresa privada con relación a sus trabajadores, y de que no existe un centro dedicado a asesoramiento legales laborales.

Y la síntesis de datos obtenidos que nos conllevó a la idea de Crear Un Centro De Información Jurídica para tratar de solventar la ayuda necesaria que requieren los trabajadores del sector privado con relación a la administración de justicia al crearse un conflicto laboral.

Cabe mencionar que uno de los varios métodos utilizados también es el método empírico que concierne a lo conocido por medio de las investigaciones y esfuerzos propios de los investigadores produciendo que los mismos vivan la experiencia de conocer a profundidad el tema, por lo que se ha utilizado la encuesta y la entrevista.

2.4. POBLACION Y MUESTRA.

Existe mucha ignorancia relacionado al tema debido a que los trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena desconocen cuáles son sus derechos y obligaciones que le asisten de acuerdo al Código de Trabajo y la Constitución, por lo que muy frecuentemente el empleador es quien sale ganando cuando existe una Litis laboral, pues tienen como pagar la asesoría de un abogado.

Mientras que un trabajador que desconoce la Ley no hace más que acatar una disposición que en muchas ocasiones es emitida por una autoridad administrativa y no judicial y se sienten afectados sin saber qué hacer ni a dónde acudir.

Debido a que no conocen un centro que se enmarque solo a problemas laborales por lo que se aplicó la investigación exploratoria que nos ayudó a buscar

oportunidades de enfoques para formular acciones potenciales de vinculación entre empleadores, trabajadores, y autoridades tanto administrativas y judiciales para que sea factible la Creación Del Centro De Información Jurídica.

*“La investigación de mercados puede clasificarse en exploratoria, investigación concluyente e investigación de desempeño y minoría (retroalimentación rutinaria de información). La etapa de proceso de toma de decisiones, para la cual se necesita la información de la investigación, determina el tipo de investigación requerida”.*³³

Teniendo la información requerida en cuanto a la población se ampliara el campo de las diferentes alternativas, para disminuir el desconocimiento en cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y la intolerancia por parte de los empleadores, creando un Centro De Información Jurídica en materia laboral, objeto principal de nuestro estudio.

Las personas que van a ser intervenidas son los trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena la misma que cuenta con una población residente de 270.000 habitantes (1.97 % del total nacional) y una población flotante superior a 200,000 personas en época alta de turismo, básicamente turistas de la ciudad de Guayaquil y otros cantones de la Provincia del Guayas y del país.

Cuadro N° 9
POBLACIÓN

POBLACIÓN	N
SALINAS	48
LIBERTAD	67
SANTA ELENA	120
TOTAL	235

³³ A Stalletelli, (1981). Marketing.

Muestra: Es aquella parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto del conjunto población. Existen dos tipos de muestra, la muestra probabilística y la no probabilística.

Para tal acción se ha elaborado un cuestionario detallado para un grupo de trabajadores de empresas privadas así como también al público en general.

Para abordarlos con preguntas sencillas y claras sobre si conocen algún centro de información jurídica que a más de defender sus derechos, asesoren sobre sus obligaciones dentro de una empresa y sobre lo que sucede cuando no se cumple con lo que establece la Ley.

Esto demuestra la falta de un Centro De Información Jurídica debido al grado de desconocimiento que tienen los trabajadores, basándonos en lo que el escritor Agustín Reyes manifiesta:

*“Debe estar clara la relación que existe entre la forma en que se recopila la información y las alternativas que aparecen bajo evaluación. Algunos de los posibles enfoques de investigación incluyen encuestas, experimentos, observaciones y simulación”.*³⁴

Todos sabemos que dentro de nuestra legislación laboral existe derechos que la Ley le confiere a los trabajadores sean de empresas públicas o privadas, pero que en nuestro medio son vulnerados por parte de los empleadores, ante esta violación de derechos se ve la necesidad de que exista en la Provincia de Santa Elena un centro de información jurídica laboral.

Las entidades de Justicia donde se imparte la misma es otro de los problemas que tiene la Provincia debido a que no se cuenta con un Juzgado de lo Laboral que solo se dedique a problemas de esta índole y que sean resueltos en base a un

³⁴ Agustín Reyes (1999), Principios de administración pág. 135.

procedimiento que debería estar regulado por un código procesal laboral y que tampoco existe.

Debemos manifestar que los trabajadores de la Provincia refiriéndonos más a los de empresa privadas son personas que de acuerdo a nuestras entrevistas son vulnerados sus derechos y son sometidos a cumplir sanciones dictadas por una autoridad administrativa, desconociendo que se puede asistir ante una autoridad judicial, por ello la existencia del Centro De Información Jurídica a que se refiere este proyecto, tiene gran acogida en la Provincia de Santa Elena.

“La población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación.

La población la define el objetivo o propósito central del estudio y no estrictamente su ubicación o límites geográficos, u otras características particulares al interior de ella.”³⁵

N= Población= habitantes de la provincia de Santa Elena= 235

E= Nivel de error=5%= 0.05

Calculo del tamaño de la muestra:

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

$$N = \frac{235}{(235 - 1) (0.05)^2 + 1}$$

$$N = \frac{235}{(234)*(0.0025) + 1}$$

35 RAMÍREZ Gonzales Alberto. Metodología de la Investigación científica. Pontificia Universidad Javeriana.

$$N = \frac{235}{(0.585+1)}$$

$$N = \frac{235}{1.585}$$

$$N = 148.27$$

RESPUESTA: n= 148

MUESTRA: La muestra de estudio se las realizara a 148 trabajadores de empresas privadas de la Provincia de Santa Elena.

Cuadro N° 10

MUESTRA

MUESTRA	N
SALINAS	30
LIBERTAD	30
SANTA ELENA	88
TOTAL	148

2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACION

Las variables son aquellas propiedades que poseen ciertas características o particularidades y son susceptibles de medirse u observarse.

Las variables indican los aspectos relevantes del fenómeno en estudio y que está en relación directa con el planteamiento del problema.

A partir de ello se selecciona las técnicas e instrumentos mediante los cuáles se levantará la información del estudio con su respectiva propuesta.

El tema de la investigación es:

“Estudio De Factibilidad Para La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados De La Provincia De Santa Elena”.

VARIABLE DEPENDIENTE

Desarrollar un estudio de factibilidad que permita la creación de un Centro De Información Jurídica para asesorar legalmente a los trabajadores del sector privado de la Provincia de Santa Elena fomentando el interés de los mismos para que conozcan cuales son las autoridades competentes en cada caso de litis laboral.

VARIABLE INDEPENDIENTE

La Creación Del Centro De Información Jurídica Para Trabajadores de la Provincia de Santa Elena.

Cuadro N° 11**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
INDEPENDIENTE La creación del Centro de Información Jurídica para trabajadores privados de la Provincia de Santa Elena	Empresas Privadas Código de Trabajo Constitución	Impacto Social Objetivos Leyes conexas
DEPENDIENTE Desarrollar un estudio de factibilidad que permita la creación de un centro de información jurídica para asesorar legalmente a los trabajadores del sector privado de la Provincia de Santa Elena fomentando el interés de los mismos para que conozcan cuales son las autoridades competentes en cada caso de litis laboral.	Desarrollo Familiar Desarrollo del Trabajador Asesoramiento legal Representación legal Factibilidad de la propuesta	Legal Vinculo Familiar Estabilidad Emocional Patrocinio Ayuda legal

2.6. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La elaboración de este cuestionario es de forma cuantitativa el mismo servirá de guía para recoger la información de los individuos entrevistados y encuestados, por lo que siguiendo los pasos para el diseño del cuestionario vamos a:

- 1) Especificar la información necesaria;

- 2) Seleccionar el modelo de entrevista y encuesta a realizar; y,
- 3) Definir la información a recoger en el cuestionario.

“Hay que tener en cuenta los objetivos y características de la investigación antes de elaborar el cuestionario. Siguiendo las investigaciones de un modo explorativo y descriptivo.

*Definir el tipo de encuesta y entrevista a realizar de forma personal ya que los cuestionarios tienen preguntas complejas y variadas. Dando alternativas para que los entrevistados puedan elegir”.*³⁶

Se ha seleccionado un conjunto de personas de los Cantones de la Provincia de Santa Elena, esto es como muestra representativa, debido a los costos y tiempo, y teniendo claro quiénes van a ser los trabajadores entrevistados, de cuantos trabajadores van a ser entrevistados, de que parte de cada Cantón serán las personas encuestadas y como van hacer escogidas los trabajadores de la muestra.

La encuesta y la entrevista se la aplicó desde el Lunes 6 hasta el sábado 11 de Junio del 2011, empezando en el Cantón de Salinas, tomando como punto de partida la empresa privada llamada Salinas Yacht Club ubicada entre la playa de Salinas y Chipipe del Cantón antes mencionado avanzando diariamente hasta las demás empresas privadas que se encuentran en este balneario.

Lunes 13 hasta Sábado 18 se intervino en el Cantón La Libertad, partiendo desde la empresa privada SEGUPEN, y a diario en el centro y sur de esta jurisdicción entrevistando a trabajadores del resto de empresas privadas asentadas en este Cantón.

³⁶ Rodríguez Bosque (1999), Marketing pág. 121, BignéOpCit pág. 281.

Lunes 20 hasta Sábado 25 se trabajó en el Cantón Santa Elena tomando como referencia de punto de partida la Cabecera Cantonal así como las parroquias rurales en donde existen empresas privadas.

Se abordaron 148 trabajadores de empresas privadas clasificándoselas de la siguiente manera: 30 trabajadores del Cantón Salinas, 30 en el Cantón La Libertad y 88 en el Cantón Santa Elena, guiando con la estructura y servicios generales que cada trabajador realiza marcando la diferencia.

Así como también a más de 100 familias de trabajadores de entidades privadas que ayudaron a la recolección de datos para ver si existe la factibilidad de crear nuestro proyecto.

Una vez realizado el informe de la encuesta y la entrevista vemos la alta necesidad de que exista un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores De Las Empresas Privadas de la Provincia de Santa Elena en la que se asista legalmente a más de brindar un asesoramiento sobre conflictos laborales.

2.7. TABULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Después de haber terminado la encuesta y la entrevista el sábado 25 de Junio se empezó con el proceso de recolección de datos, revisando cada hoja de encuesta, así como el de las entrevistas, las que se procedió a clasificarlas y se las codifico de la siguiente manera:

- con los números 001 el Cantón de Salinas;
- con el 002 Cantón la Libertad , y;
- con el 003 Cantón de Santa Elena.

Una vez realizadas estas tareas como son la revisión, codificación, y grabación, se empezó con la tabulación de los datos.

Una vez obtenida la recolección de los datos se empieza con el proceso de análisis, se revisaron los datos obtenidos, prosiguiendo con la revisión de lo recolectado, para poder hacer el ajuste de errores, y ver si hay observaciones en los cuestionarios para tener datos fehacientes.

Cabe mencionar que los trabajadores que han sido encuestados oscilan entre los 3 a 7 años de servicio remunerados dentro de las empresas antes mencionadas y que a pesar de su trayectoria desconocen sus derechos como trabajadores y lo que la Ley les impone en caso de Conflicto Laboral.

Completos estos requisitos son los que darán el soporte y consistencia requerida.

“La codificación es el proceso de identificar y clasificar cada respuesta de las variables del cuestionario con un valor numérico u otro simbólico, por ejemplo, la variable edad puede tener tres valores identificado con un valor numérico (1 = menos de 18 años; 2 = entre 18 y 70 años; 3 = más de 70 años).

*Las categorías de códigos deben ser exhaustivas y proporcionar todas las respuestas posibles, así mismo deben ser mutuamente excluyentes e interdependientes, para que no se interpongan las categorías”.*³⁷

Ya analizados los datos pasamos a la etapa final de la investigación, definida como la presentación de los hallazgos obtenidos en la investigación, hay que tener en consideración que el informe debe ser concreto, claro, sencillo y preciso para que sea de utilidad y de fácil comprensión.

³⁷Bigné, Op. Cit, pág. 292.

Por tal razón vemos que la respuesta obtenida por los trabajadores privados y por los familiares para que se cree el Centro De Información Jurídica nos sirvió de guía para el éxito de lo que estamos proyectando.

“La estructura del informe depende de los objetivos de la investigación, aunque es posible identificar una serie de elementos comunes a la mayor parte de estudios.

En primer lugar se incluye una sección relativa los antecedentes del estudio que refleje el origen del mismo: A continuación un aparato destinado la acotación del problema objeto de estudio, así como a los objetivos de la investigación.

En tercer lugar se presenta la ficha técnica, con al menos, los siguientes aspectos: universo; tamaño muestral y error muestral; método del muestreo; método de de recogida de información; y fechas de realización del trabajo decampo.

En cuarto lugar se debe de mostrar sucesivamente los resultados de acuerdo con los objetos planteados, su posible generalización y limitaciones derivadas de la metodología empleada.

Es conveniente que en cada apartado se incluyan unas ideas resumen que permitan identificar las cuestiones más relevantes.

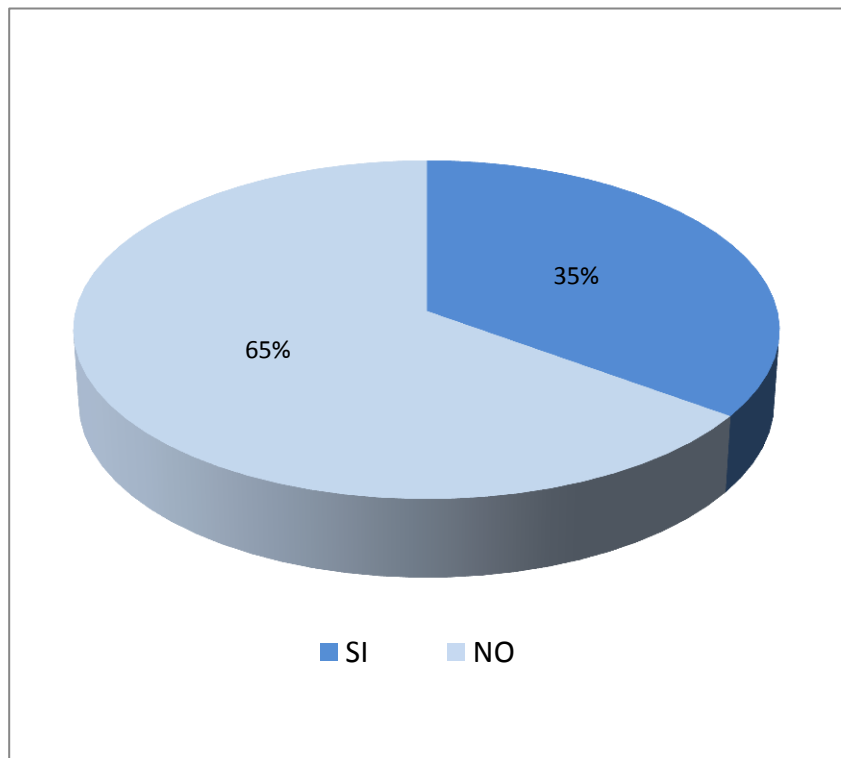
Por último se incluyen las conclusiones y recomendaciones finales del estudio: Los apartados relativos a cuestiones técnicas o estadísticas, así como el cuestionario se incluyen los anexos”³⁸

En la encuesta realizada a los trabajadores privados de las localidades antes mencionadas de la Provincia de Santa Elena, encontramos lo siguiente:

REFERENTE A LA PREGUNTA 1

1.- ¿Sabe usted lo que es un Centro De Información Jurídica?

³⁸Bigné, Font y Andreu. Op. Cit, pag 293.

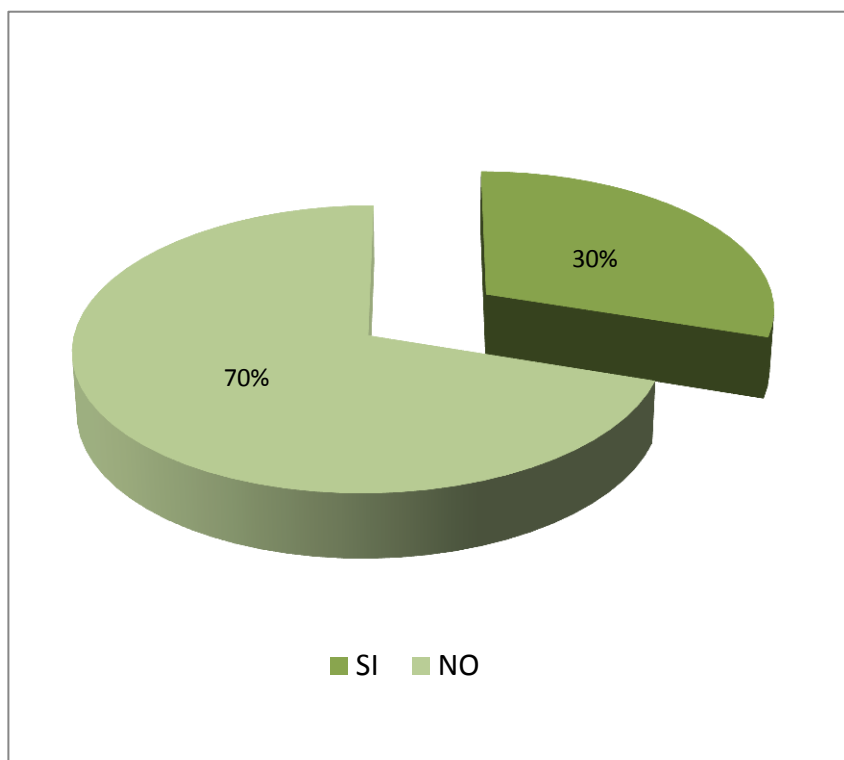
Gráfico N° 3

En lo relacionado con las preguntas de la encuesta de este trabajo de factibilidad y dentro de la pregunta número uno nos encontramos con la novedad de que un porcentaje del 65% de los trabajadores de las empresas encuestadas no conocen lo que es un centro de información jurídica.

Mientras que un 35% de las personas encuestadas tienen conocimiento de lo que es un Centro De Información Jurídica y pudieron darnos de manera exacta su respuesta.

REFENTE A LA PREGUNTA 2

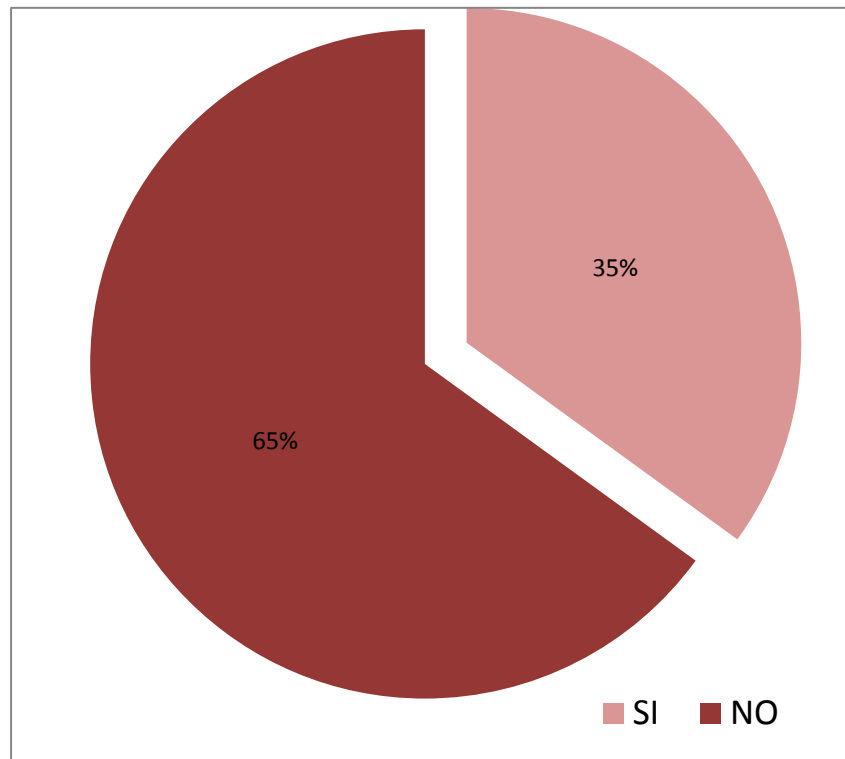
2.- ¿Conoce usted lo que es el asesoramiento legal?

Gráfico N° 4

Vemos de manera clara que los trabajadores de entidades privadas, en un 30% saben lo que es la asesoría legal, pero lamentablemente el 70% desconocen de lo que se estaba preguntando.

REFENTE A LA PREGUNTA 3

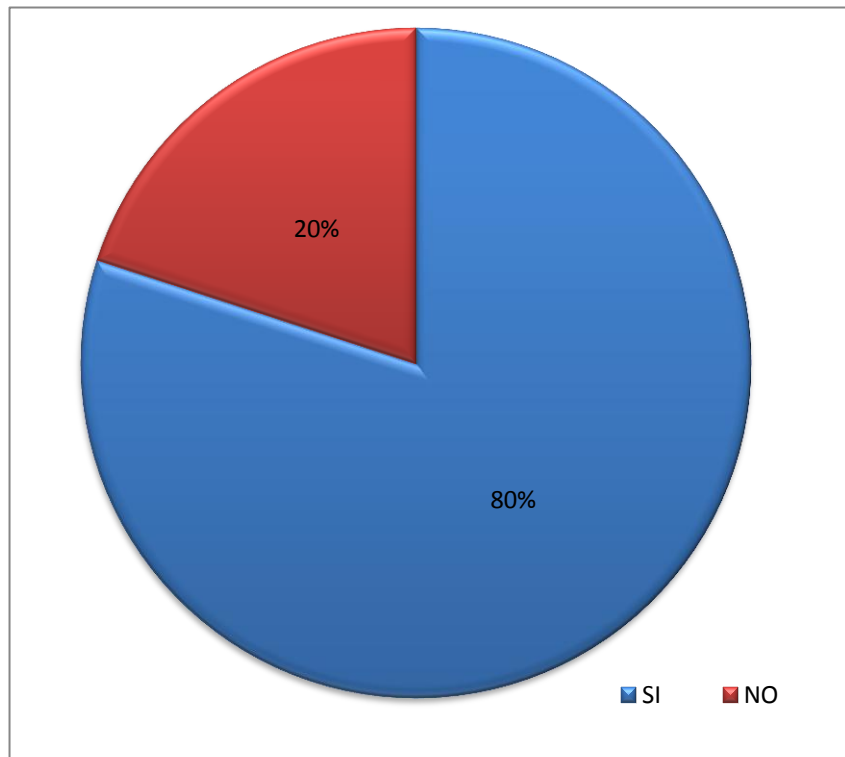
3.- ¿Ha recibido usted asesoramiento legal sobre los derechos que le otorga la ley al producirse un conflicto laboral?

Gráfico N° 5

En base a la pregunta 3 de la encuesta podemos notar como un 35% de los trabajadores de empresas privadas han en alguna ocasión recibido asesoría jurídica, mientras que un 65% de los trabajadores encuestados, no ha recibido este servicio que es brindado por profesionales del Derecho.

REFERENTE A LA PREGUNTA 4

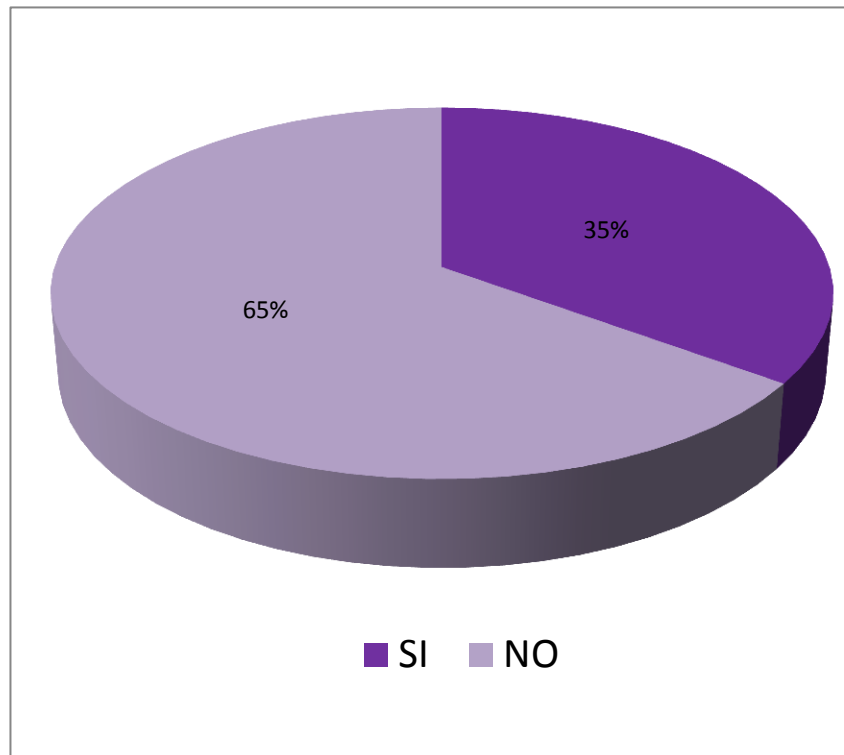
¿Le gustaría que un profesional del Derecho especializado en asuntos laborales le asesore legalmente?

Gráfico N° 6

De acuerdo a la pregunta 4 de la encuesta a trabajadores de las empresas privadas de la Provincia de Santa Elena, se demuestra como a un 80% les gustaría ser asesorado por un profesional del Derecho especializado en problemas laborales, y solamente un 20% no estuvieron de acuerdo por diferentes causas.

REFERENTE A LA PREGUNTA 5

¿Conoce usted si en la provincia de Santa Elena existe un centro de información jurídica en materia laboral?

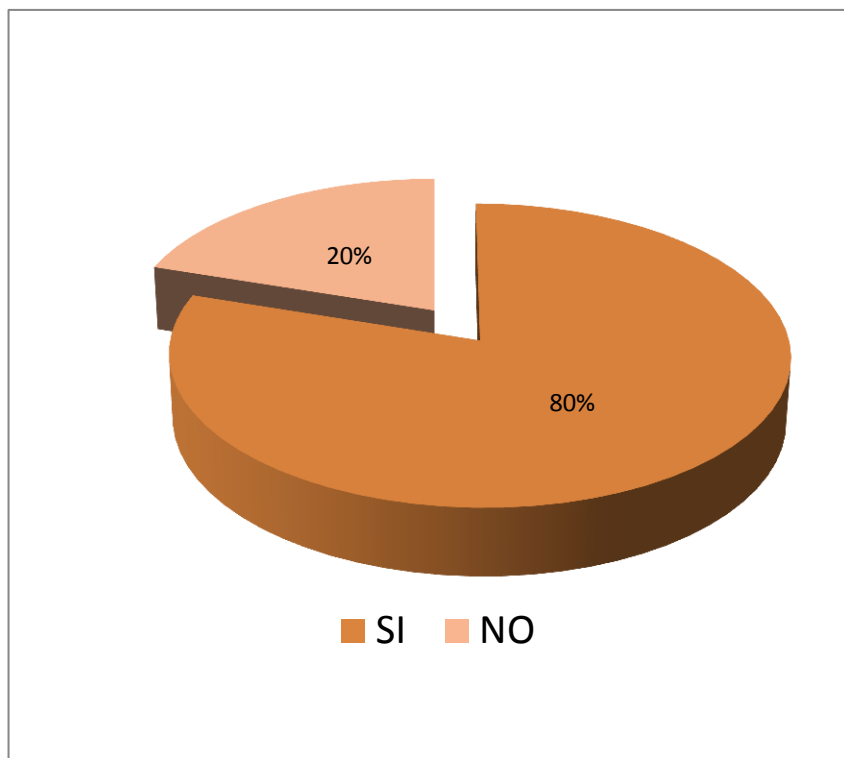
Gráfico N° 7

Podemos notar con gran claridad que dentro del grupo de trabajadores encuestados el 65% no conocen un centro de atención jurídica.

Es aquí donde comienza la problemática del proyecto de factibilidad, puesto que tan solo un 35% sabe de lo que se les estaba preguntando.

REFERENTE A LA PREGUNTA 6

¿Piensa usted que es necesario que se cree Un Centro De Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena?

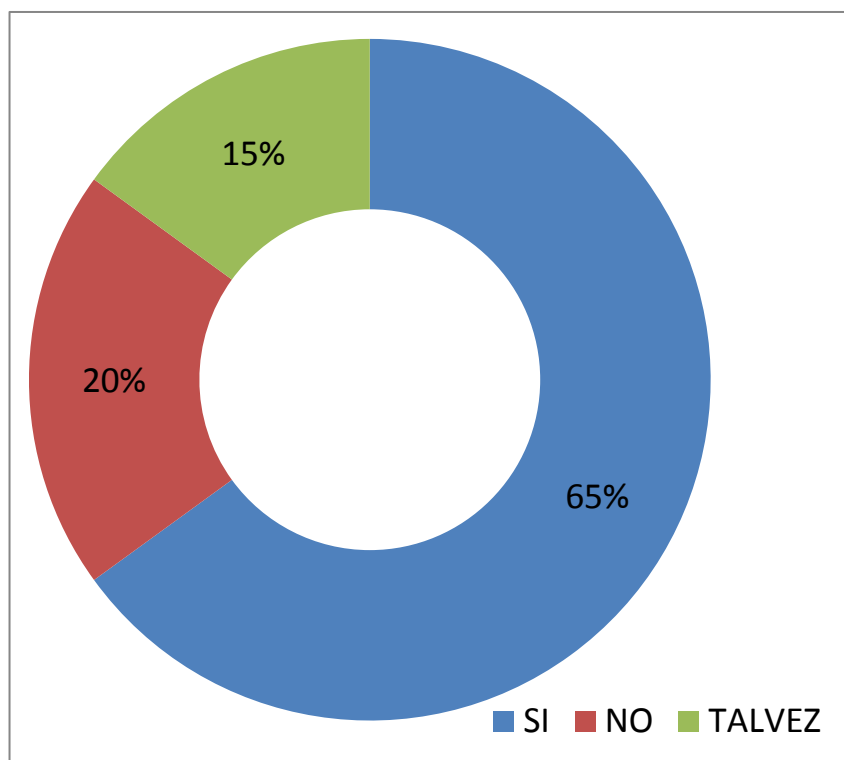
Gráfico N° 8

De la misma forma que la pregunta anterior de la encuesta da como resultado un mayor porcentaje que estarían muy agradecidos y harían uso del centro de atención jurídica en el caso que se creare uno en la Provincia de Santa Elena en especial si es especializado en asuntos laborales, tanto así que solo el 35% sabe de lo que se trata, y el 65% desconocen del tema.

REFERENTE A LA PREGUNTA 7

Si se creara un Centro De Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena ¿Estaría usted de acuerdo en que uno de los profesional del derecho del centro lo represente legalmente en un conflicto laboral?

Gráfico N° 9



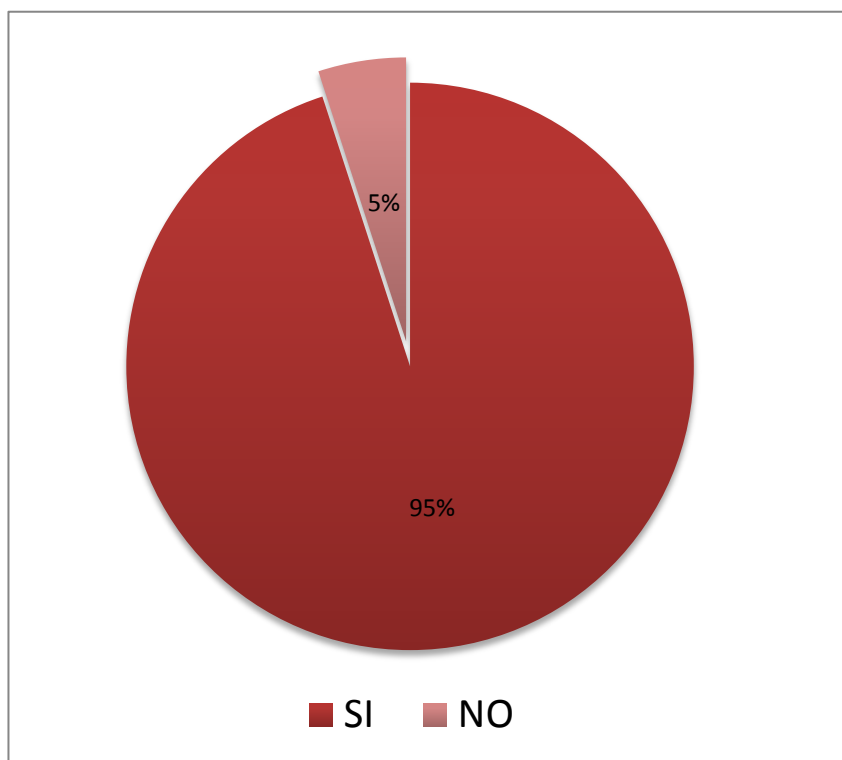
Cuadro N° 12

OPCIONES	SALINAS		LA LIBERTAD		SANTA ELENA	
	RESPUESTAS	%	RESPUESTAS	%	RESPUESTAS	%
SI	20	20	20	20	25	25
NO	5	5	5	5	10	10
TALVEZ	5	2	5	3	5	1
TOTAL	30	100	30	100	40	100

REFERENTE A LA PREGUNTA 8

Al crearse un Centro De Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena
¿Asistiría usted para que un profesional lo asesoren legalmente?

Gráfico N° 10

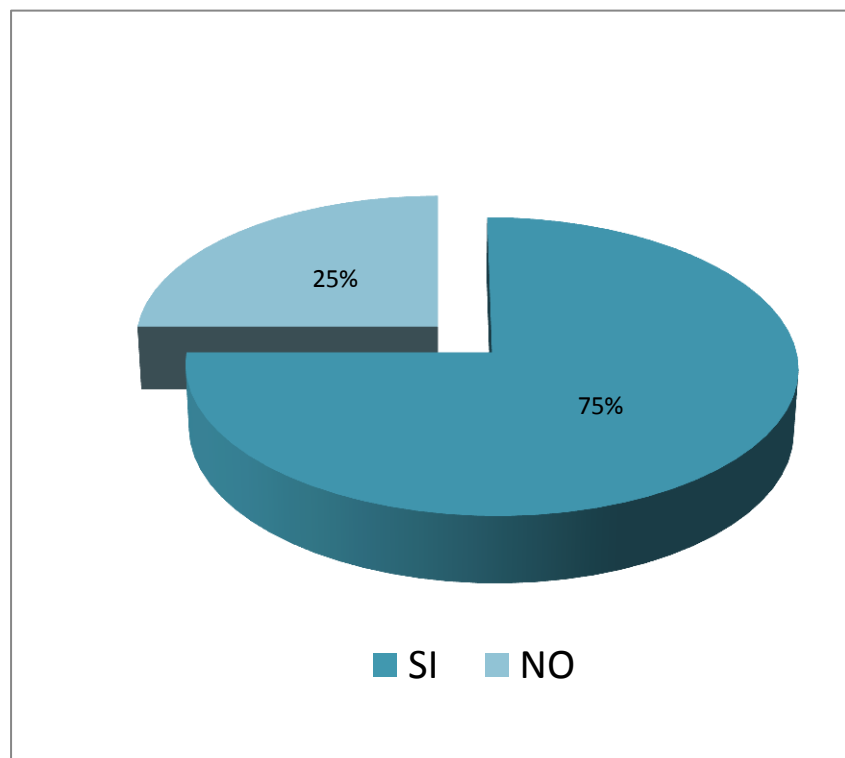


La pregunta surge como parte del diagnóstico que requiere la construcción de un Centro De Información Jurídica para trabajadores privados, para orientarlos en los conflictos laborales que se suscitaren con el empleador en las empresas donde prestan sus servicios; y nos demuestra que dicho centro tendrá una acogida favorable por parte de los principales beneficiarios es decir por los trabajadores de empresas privadas.

REFERENTE A LA PREGUNTA 9

¿Si existiera un Centro De Información Jurídica en la Provincia recomendaría a sus compañeros de trabajo que asistan al mismo para que reciban asesoramiento legal?

Gráfico N° 11

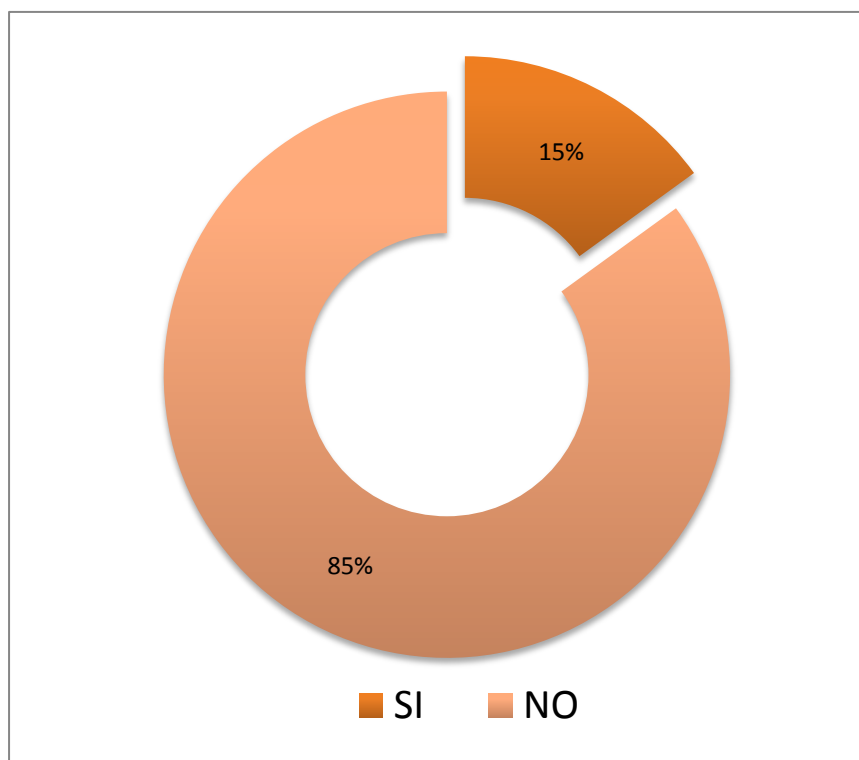


Esta pregunta va dirigida a determinar si las personas encuestadas tiene una buena convivencia con sus compañeros de trabajo, en la que verificamos que buscan ayudarse mutuamente y defenderse en grupos al sentirse vulnerados, es decir que si es viable el proyecto presentado.

REFERENTE A LA PREGUNTA 10

¿Esta usted de acuerdo que por falta de asesoría jurídica su empleador le viole sus Derechos contemplados en la Ley?

Gráfico N° 12



En base a esta pregunta podemos notar que un 15% de trabajadores encuestados por temor a represalias en su contra por parte de sus empleadores dejan que estos violen sus derechos contemplados en la Ley mientras que un grupo más avezado de un 85% no está de acuerdo con lo preguntado en la encuesta.

REFERENTE A LA PREGUNTA 11

¿Si le dieran la oportunidad de elegir entre crear un centro de atención jurídica para trabajadores o un centro informático que elegiría?

Gráfico N° 13

La violación de los derechos del trabajador es un problema que involucra mucho a la sociedad motivo por el cual los trabajadores se sienten cansados de los constantes abusos que sufren por parte de sus empleadores, debido a ello es que desean que se cree un Centro De Información Jurídica para ellos recibir asesoramiento legal sobre asuntos laborales para que en cualquier momento que se suscite un conflicto laboral saber qué hacer y a dónde acudir.

Ya que en muchas ocasiones despiden intempestivamente a un trabajador, y este por falta de recursos económicos o desconocimiento de la Ley prefieren no entrar en conflictos con su empleador, se dan casos que existen hechos en los que interviene la autoridad administrativa cuando no debería hacerlo.

Tanto es así, que en esta pregunta el 95% de trabajadores encuestados preferirían la Creación De Un Centro De Información Jurídica antes que cualquier otra cosa.

El resultado obtenido en las encuestas realizadas nos arroja la aceptación de la propuesta, en La Creación De Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados en la Provincia de Santa Elena.

2.8. DATOS SOBRE LOS CENTROS DE INFORMACIÓN JURÍDICA EXISTENTES O LLAMADOS CONSULTORIOS JURÍDICOS EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Obtención de datos.- Para la obtención de datos de los consultorios jurídicos que existen en la Provincia de Santa Elena hemos recurrido a la página *ecuador.acambiode.com* en el cual se lleva un registro de los consultorios jurídicos gratuitos y con fines de lucro que prestan servicios on line.

La que nos muestra un aproximado de 200 consultorios ubicados en diferentes partes de los tres cantones que conforman la Provincia de Santa Elena.

De esta forma sabremos que existen consultorios jurídicos que tienen sus páginas web las mismas que ofrecen servicios de asesoría web sin contar con los consultorios jurídicos que recién se están formando y que aún no han creado su página web.

Primeramente hemos realizado un cuadro estadístico de los consultorios jurídicos que existen en las que existen en la Provincia de Santa Elena, para luego pasar a realizar un cuadro estadístico de las empresas del sector privado que existen en la Provincia de Santa Elena.

CONSULTORIOS JURÍDICOS QUE EXISTEN EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

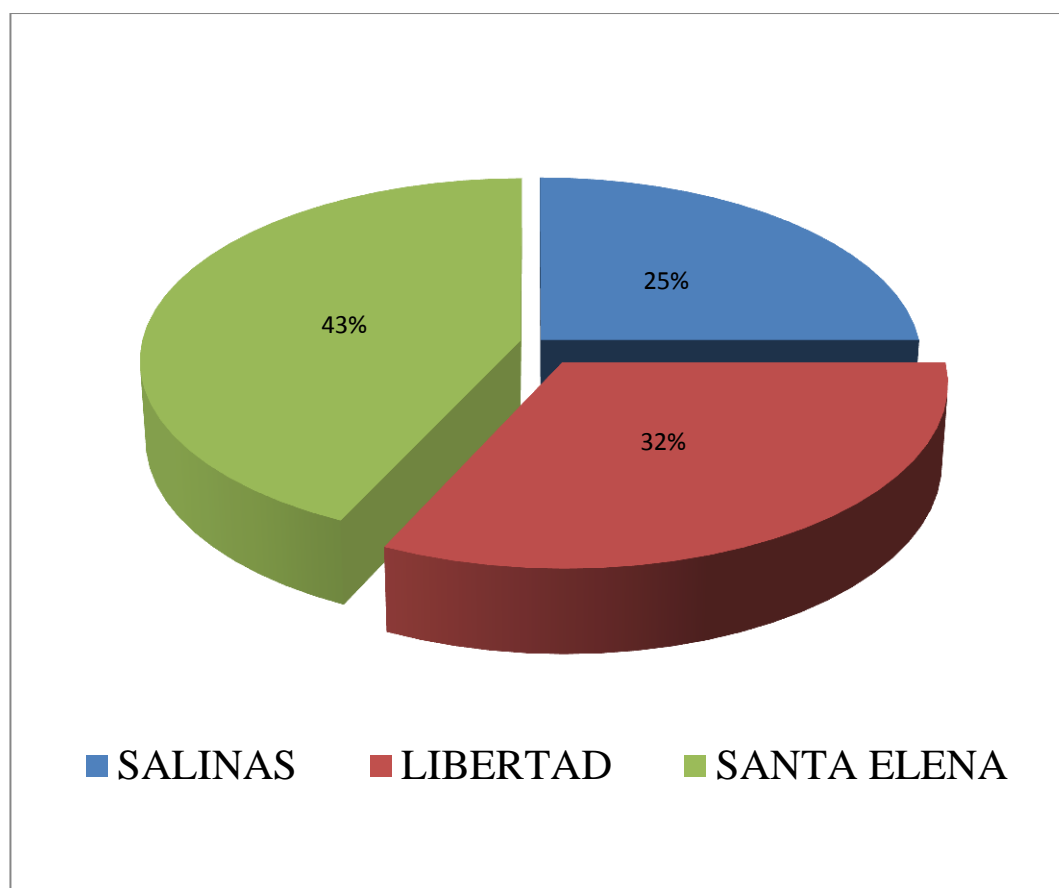
Cuadro N° 13

LUGAR	ABOGADO	DESCRIPCIÓN
SALINAS	FERNANDO BOLOÑA	Asuntos municipales, Laborales, civiles, administrativos, etc.
SALINAS	WILSON LAINEZ	Asuntos legales en general.
SALINAS	PAUL BORBOR	Asuntos legales en general.
SALINAS	MABEL GARCIA	Asuntos legales en general.
LIBERTAD	MARCOS JACHO	Asuntos legales en general.
LIBERTAD	GERY DE LA CRUZ	Asuntos legales en general.
LIBERTAD	HECTOR RAMOS	Asuntos legales en general.
LIBERTAD	EDGAR TOMALA	Asuntos legales en general.
LIBERTAD	UPSE GRATUITO	Asuntos legales en general.
SANTA ELENA	VICTOR ECHEVERRIA	Asuntos legales en general.
SANTA ELENA	ABEL MERA	Asuntos legales en general.
SANTA ELENA	JOSE DUCHE	Asuntos legales en general.
SANTA ELENA	ANA TANDAZO	Asuntos legales en general.

Y así un sin número de profesionales que prestan sus servicios legales en la Provincia de Santa Elena.

De la misma manera presentamos un gráfico ilustrativo de cada categoría de las empresas del sector privado.

Gráfico N° 14



2.9. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LAS EMPRESAS PRIVADAS EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Hay que tomar en consideración que los trabajadores de las empresas privadas son a quienes más se les vulneran sus Derechos como trabajador, en cuanto a que no

son retribuidos de manera como lo expresa la Constitución y demás Leyes en relación.

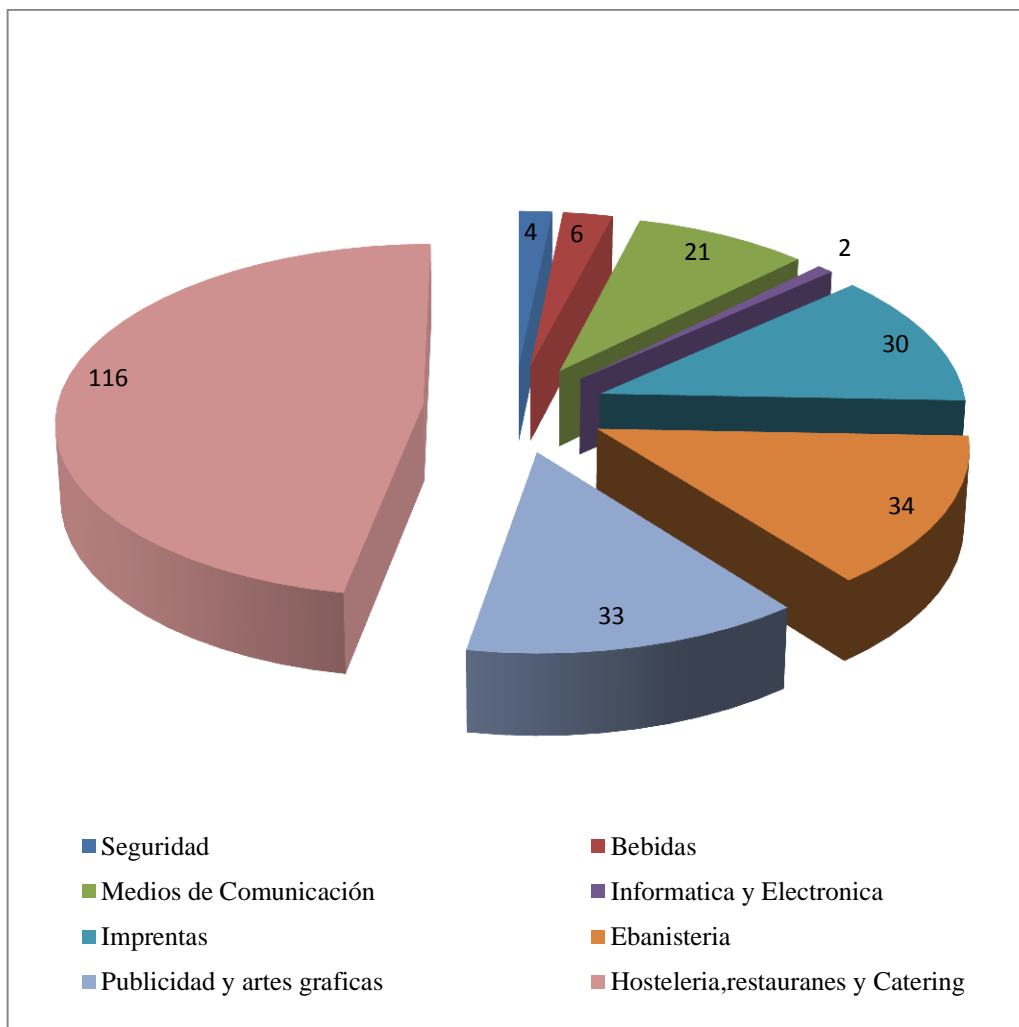
Existen muchas empresas así como microempresas en el sector privado asentadas en la Provincia de Santa Elena de las cuales hemos tomado en consideración las siguientes cifras:

Cuadro N° 14

CATEGORIA	EMPRESAS	DESCRIPCION
SEGURIDAD	4	Metalurgia y minería, Plásticos y derivados, Maquinaria, Automoción, Madera, Carbón, Otros sectores, ...
BEBIDAS	6	Alimentación general, Bebidas, Congelados, Conservas, Perecederos, Varios,...
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	21	TV, Radio, Prensa, Revistas, Portales Internet, Publicidad exterior, Otros medios de comunicación, etc.
INFORMATICA Y ELECTRONICA	2	Ordenadores y periféricos, Software, Servicios internet, Electrónica y electrodomésticos...
IMPRENTAS	30	Libros, talonarios, encuadernación, anillados, copias, etc.
EBANISTERIA	34	Muebles en general, camas, mesas, sillas, escritorios, puertas, ventanas, etc.
PUBLICIDAD Y ARTES GRAFICAS	33	Agencias de publicidad, Fotografía, Diseño gráfico, Imprentas, Productoras, Otros Servicios, etc.
HOSTELERIAS, RESTAURANTES Y CATERING	116	Alojamiento, Restauración, Servicios de catering, Otros establecimientos, etc.
	246	

El mismo cuadro que lo graficamos de la siguiente manera para que se entienda de que existen muchas empresas privadas en la Provincia de Santa Elena.

Gráfico N° 15



CAPITULO III

PROPUESTA

La presente propuesta es un incentivo para crear un Centro De Información Jurídica en donde los trabajadores privados de la Provincia de Santa Elena tenga donde acudir en caso de existir conflictos laborales con su empleador.

Poner en funcionamiento un Centro De Información Jurídica en asuntos laborales conlleva a la defensa de los derechos de trabajadores, es parte del compromiso social que tiene cada uno de los ciudadanos de velar por el cumplimiento de los derechos y de los deberes de los demás.

3.1. ESTUDIO ECONÓMICO Y FINANCIERO

3.1.1. INVERSIÓN DE PROYECTO

Una vez que se ha obtenido la información necesaria a través de nuestra encuesta concerniente al desconocimiento de los derechos y obligaciones de cada trabajador, es necesario detallar el proceso de creación que se debe seguir para construir Un Centro De Información Jurídica, así como desarrollar la estructura corporativa del centro jurídico, en aspectos como localización, infraestructura, personal, tecnología, etc.

El objetivo general del estudio de ingeniería del proyecto es resolver todo lo concerniente a la instalación y el funcionamiento del centro de atención jurídica para los trabajadores privados de la Provincia de Santa Elena.

Desde la definición de la estructura jurídica, la localización y tamaño óptimo del consultorio, descripción de la infraestructura, hasta las necesidades de adquirir equipos de oficina y personal que laborará dentro de la misma.

Para que un consultorio de esta índole tenga éxito en el medio en que nos manejamos, requiere contar con factores tres factores especializados muy importantes que son:

- El Recurso Humano;
- La infraestructura física, y ;
- La infraestructura tecnológica.

3.1.2. RECURSOS HUMANOS

El recurso humano, en el sector de servicios y especialmente en el área de asesoría jurídica, el personal altamente calificado y conocedor de los temas relacionados al trabajo, hace la diferencia con el resto de empresas del medio.

Dado que están en juego aspectos legales y económicos, la responsabilidad y la confiabilidad que los clientes ponen en manos del personal que trabaja en el centro de atención jurídica es muy grande, razón por la cual se debe escoger y capacitar muy cuidadosamente.

De los puntos tratados previamente se desprende la necesidad de estimar la cantidad y nivel profesional del personal que laborará en el consultorio.

Así, por tratarse de asesoría jurídica, es indispensable contar con especialistas legales que cuenten con un amplio conocimiento sobre asuntos laborales y demás contenidos del código de trabajo y sus leyes complementarias de modo que el

centro de información pueda ofrecer un servicio integral a los trabajadores de entidades privadas.

Para atender la demanda sobre el desconocimiento de los derechos y obligaciones de un trabajador, se debe contar con por lo menos dos profesionales en cada oficina, los cuales podrán tener diferentes niveles de conocimientos, en función de lo cual se asignarán responsabilidades y por ende las remuneraciones correspondientes.

Cabe indicar que absolutamente todos los salarios de los profesionales del derecho que participaran en este proyecto serán variables, en función del nivel de conocimientos.

A continuación se presenta un esquema muy simple de jerarquización del centro de atención a crearse:

Cuadro N° 15

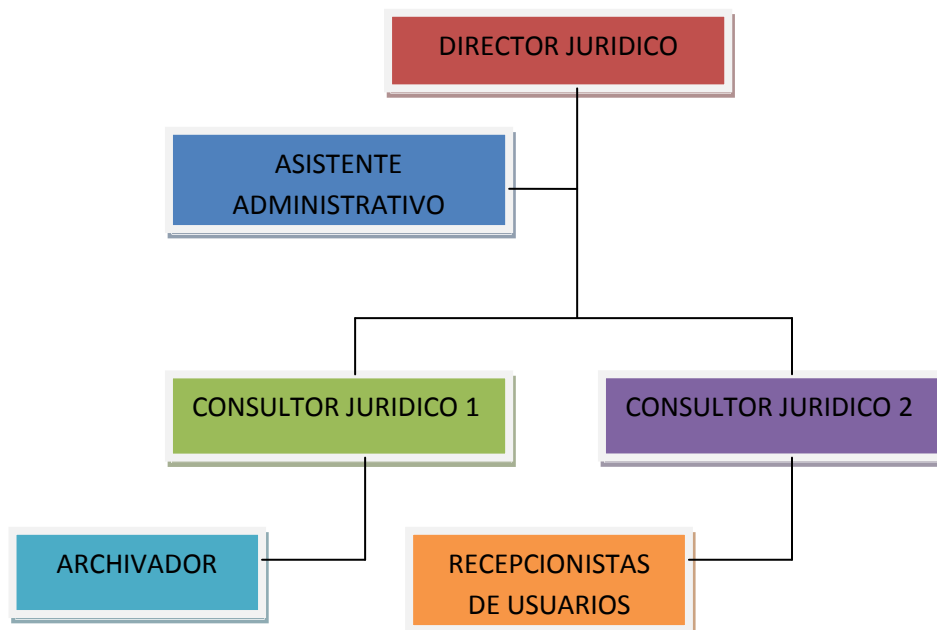
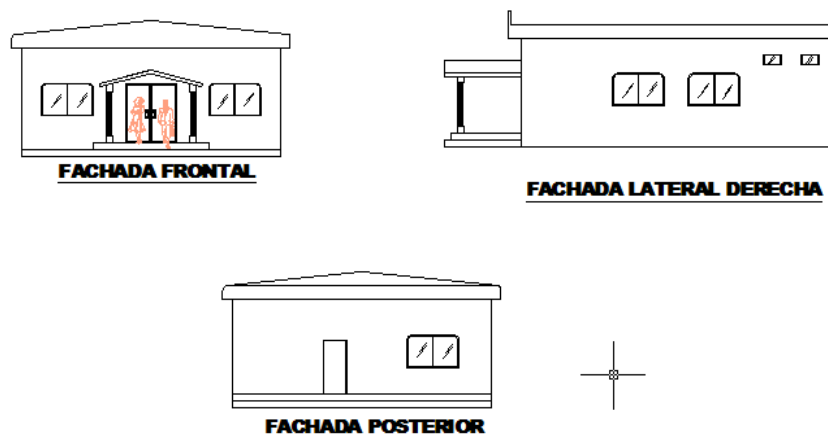


Gráfico N° 17

EL CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN UNA PROYECCIÓN A FUTURO



3.3. INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DEL CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA PARA TRABAJADORES PRIVADOS

La infraestructura tecnológica es indispensable que el Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados de la Provincia de Santa Elena utilice tecnología de punta, para realizar las consultorías en plazos de tiempo más cortos a los de la competencia y de esta forma poder ganar posicionamiento en el medio jurídico de Consultoría Legal.

Obtener y mantener estos factores en un alto nivel es difícil y costoso, pero es el precio de alcanzar una posición, reconocimiento y prestigio necesario para tener éxito en la vida profesional.

Como se ha mencionado, implementar un consultorio jurídico que preste servicios exclusivamente a los trabajadores de empresas privadas no es bastante sencillo

como la creación de una industria puesto que se necesita invertir mucho dinero en mobiliarios, equipos y demás recursos tecnológicos, pero también es indispensable adquirir programas o software que faciliten el trabajo de la consultoría y no dificulten el proceso.

Dicho esto, a continuación se detallan los equipos necesarios para la prestación del servicio:

4 computadores de escritorio

4 escritorios de oficina

1 computadores portátiles

4 teléfonos inalámbricos para cada oficina

2 Impresora láser

3 archivadores para las carpetas

Resmas de Hojas A4

Carpetas colgantes para dividir cada caso

Grapadoras y Perforadoras

Material Didáctico

Adquisición de libros concernientes al tema (Códigos, etc.)

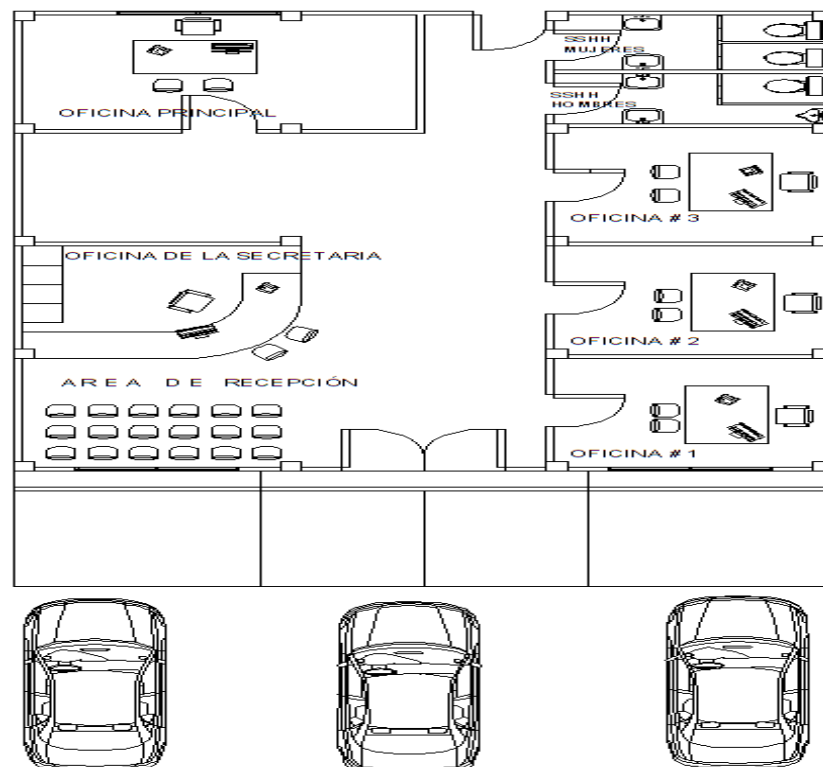
Software legal

Software para administrar bases de datos por cliente

Gráfico N° 18



Gráfico N° 19



3.4. ASESORIA LEGAL

La asesoría legal esta orientada por su parte al patrocinio de clientes en todo tipo de trámites administrativos y judiciales en el ámbito laboral, sean estas solicitudes de Desahucio, petitorios de visto bueno por parte del empleador o del trabajador, reclamos de liquidaciones ante el juzgado correspondiente, recursos de apelación de los fallos laborales en primera instancia, juicios laborales, etc.

Por la naturaleza de la materia laboral los conocimientos constitucionales y legales mantienen una estrecha relación puesto que el primero regula el funcionamiento del segundo.

Desde este punto de vista la asesoría legal también está dada por la planeación fiscal, lo cual no es otra cosa que la utilización e interpretación del marco jurídico vigente, de la forma más favorable para el cliente.

Esta práctica es muy utilizada a nivel de las grandes corporaciones de asesoría legal, pero muy poco aplicada por los empleadores de las empresas privadas de la Provincia de Santa Elena, en gran medida por su desconocimiento del tema.

3.5. ESTUDIO FINANCIERO DEL PROYECTO

El análisis financiero busca determinar si el proyecto contará con los fondos suficientes para iniciarlo y después para su adecuada operación y mantenimiento.

Para evaluar la factibilidad financiera de un estudio, se requiere realizar proyecciones en el futuro.

Estas proyecciones analizan si una organización estará en capacidad de afrontar las necesidades financieras de un proyecto en el largo plazo.

El análisis de factibilidad financiera también incluye la decisión de si los beneficiarios van o no poder pagar por los servicios que va a prestar el consultorio, una vez implementado el proyecto.

En resumen, el análisis financiero debe determinar no solo que beneficios financieros se generarán por el proyecto, sino también que costos financieros se necesitarán para alcanzar dichos beneficios y quien o quienes lo cubrirán.

Es necesario evaluar si los orígenes de fondos del proyecto cubren las diferentes necesidades de usos sobre el tiempo.

El capital de trabajo de un proyecto es el dinero que éste necesita para llevar a cabo su propósito y cumplir con sus objetivos.

Representa el capital adicional con que hay que contar para que empiece a funcionar un centro de consultoría jurídica.

Esto significa que hay que financiarla primera consulta legal antes de recibir los ingresos, también se puede verificar si se puede obtener créditos acorto plazo, algunos servicios y también inversionistas que estén interesados en el medio laboral.

Tradicionalmente los costos operativos y de construcción están dados por los componentes del costo, que son: materia prima, mano de obra y gastos indirectos de remuneración del personal que laborara en el centro.

No obstante para el caso del consultorio, como lo es el centro de atención jurídica de la que trata el proyecto, la materia prima o insumo a procesar, no tiene incidencia económica puesto que lo que se procesará será la información de los clientes.

En segunda instancia el costo operativo es la mano de obra, la cual en el presente caso está conformada por los analistas jurídicos y la construcción del centro, convirtiéndolas en el producto final que se presentará a la culminación investigativa.

Finalmente, los gastos indirectos están compuestos por los sueldos del personal administrativo y gastos de servicios básicos tales como agua, luz, teléfono, internet, limpieza, gastos de oficina en general, etc., que se detalla a continuación:

Cuadro N° 16

DETALLE MENSUAL DE SERVICIOS	Valor (US \$)
SERVICIOS DE AGUA	20.00
SERVICIOS DE LUZ ELECTRICA	100.00
SERVICIOS DE TELEFONÍA	50.00
SERVICIOS DE INTERNET	32.00
SERVICIOS DE LIMPIEZA	150.00
SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LAS COMPUTADORAS	100.00
TOTAL:	\$ 452.00

La evaluación financiera es la parte final de toda la secuencia de análisis de la factibilidad del proyecto.

En este punto ya se ha determinado la posibilidad de Crear el centro de atención jurídica, aunque no se ha encontrado un lugar óptimo para la localización del proyecto se espera a futuro establecer con claridad la localización del mismo; y, se conocerá las utilidades probables de operación pero aún no se sabrá si habrá la inversión necesaria para la elaboración del proyecto.

3.6. MISIÓN

Al crear Un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores De Empresas Privadas de la provincia de Santa Elena la misión fundamental es la de orientar, asesorar jurídicamente, ayudar a tramitar y resolver conflictos laborales con el empleador en las distintas instancias que tiene un proceso laboral tanto en el ámbito jurídico como en el administrativo, de alta calidad y buen precio.

Con un personal responsable y capacitado sobre el tema, comprometidos con el medio laboral, para satisfacer a nuestros clientes y brindarles una ayuda optimizada en la relación laboral con su patrono o empleador.

3.7. VISIÓN

Llegar a ser un Centro De Información Jurídica totalmente especializados en temas laborales enunciados en este proyecto con tecnología de punta y buen servicio al cliente, para poder tratar a las personas que se encuentran envueltas en este medio con especificaciones de alta confiabilidad y credibilidad para ser líderes en asesoría legal laboral dentro de la Provincia de Santa Elena.

CONCLUSIONES.

El desconocimiento que tiene cada uno de los trabajadores de empresas privadas en relación a sus derechos y obligaciones como tales dentro de una empresa debido a que no se cuenta con Un Centro De Información Jurídica que los asesore legalmente en cuanto a conflictos laborales se refiere.

Así como también la incertidumbre por parte del trabajador en no saber a que autoridad asistir al momento de suscitarse un conflicto laboral para obtener como resultado una justicia equitativa y legal, debido a que contratar los servicio de un profesional en particular es muy costoso y en ocasiones resulta ser un gasto sin adquirir beneficios alguno.

Es uno de los factores primordiales de este trabajo investigativo debido que al existir mucha ignorancia sobre el tema nos demuestra cuanta vulnerabilidad en los derechos de los trabajadores hay por parte de sus empleadores, y la necesidad que se cree Un Centro De Información Jurídica en la Provincia de santa Elena, lugar que le brindara seguridad y protección a los trabajadores.

Es esta misma situación la que nos ha impulsado a investigar si existe o no un centro de información relacionado a lo que es asesoría, representación y demás tramites de ámbito laboral en especial lo que es la vía administrativa para resolver conflictos laborales.

Este trabajo de estudio de factibilidad se ha proyectado hacia cada uno de los trabajadores encuestados, verificando la necesidad de contar con el servicio de asesoría especializada en dicho ámbito.

Toda vez que se han analizado los resultados de la encuesta, se ha llegado a una conclusión que por parte de los trabajadores que fueron entrevistados, existe el

desconocimiento en cuanto a sus derechos consagrados en la constitución y demás normas que los amparan, eh aquí la necesidad de organizar y crear un centro de información jurídica, esto ha hecho posible confirmar la hipótesis planteada para el presente trabajo.

Esto les permite desarrollar las destrezas de cada uno de los trabajadores aunque en muchas ocasiones los empleadores se aprovechan del desconocimiento de la Ley por parte de sus empleados.

La aplicación de la ley es un llamado no solo por obligación sino por apego irrestricto al cumplimiento con los derechos nuestros como trabajadores y de los demás seres del país.

RECOMENDACIONES

De los análisis desarrollados en el presente trabajo investigativo se recomienda que se cree Un Centro De Información Jurídica para orientar a los trabajadores de las empresas privadas de la Provincia de Santa Elena, la misma que debido al desconocimiento de los trabajadores tendrá una gran acogida por parte de los mismos y sobre todo que ayudara más a fomentar el desarrollo humano y empresarial.

El Centro De Información Jurídica Para Trabajadores Privados De La Provincia de Santa Elena estará dotado de personal que conozcan los aspectos estrictamente laborales, ya que dadas las condiciones actuales de dicho estudio es factible técnica y económicamente.

La creación de este centro equipara un poco la falta de un código de procedimiento laboral que bastante falta nos hace en nuestra legislación y que aún no se la ha presentado ni siquiera como proyecto.

De esta manera estarían establecidos de manera clara cuales son las atribuciones en general del Inspector de Trabajo y cuáles serían las del Juez Laboral que tampoco existe en la Provincia de Santa Elena y que dicho cargo jurisdiccional lo realiza el Juez de lo Civil y mercantil respectivamente.

BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO Codificación del 2010.

CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, actualizada a 2008.

Convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador.

DERECHOS LABORALES. Autor: Estuardo Gualle Bonilla – Criterios Constitucionales y Jurídicos.

DERECHO LABORAL APLICADO. Autor: Dra. Nelly Chávez de Barrera.

CABANELLAS, Guillermo, 1994, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, 23ª Edición, Tomo V, Editorial Heliasta, Ecuador.

Registro Oficial N° 330, martes 6 de Mayo de 2008.- Suplemento.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 2003, Segunda Edición, Círculo de Lectores.

DICCIONARIO JURÍDICO ANBAR s/r. 2009.

MICROSOFT ENCARTA 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation.

HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador.

DE LA TORRE, Villar Ernesto, metodología de la investigación, Editorial Graw Hill - Interamericana Editores, SA. México. 2003 18. 1ra. Edición, Afto 1998. 19.

Ed. Limusa S.A. (2000). 17. HERNANDEZ, Roberto, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

A Stalletelli, (1981). Marketing.

Agustín Reyes (1999), Principios de administración.

Rodríguez Bosque (1999), Marketing.

Bigné, Font y Andreu. Op. Cit. Metodología.

RAMÍREZ Gonzales Alberto. Metodología de la Investigación científica.
Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Trabajo y Empleo. Acceso 1 de marzo (2010).

EDICIONES legales.com.

WIKIPEDIA, enciclopedia Libre.

WWW.revista judicial.com

WWW.derechoecuador.com

w.w.w.cedoc-clat.org/index

w.w.w.fieldweb.com

ANEXOS

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

ANEXO 1

ENCUESTA

1.- ¿Sabe usted lo que es Un Centro De Información Jurídica?

SI NO

Observaciones. _____

2. ¿Conoce usted lo que es el asesoramiento legal?

SI NO

Observaciones. _____

3.- ¿Ha recibido usted asesoramiento legal sobre los derechos que le otorga la ley al producirse un conflicto laboral?

SI NO

Observaciones. _____

4. ¿Le gustaría que un profesional del Derecho especializado en asuntos laborales le asesore legalmente?

SI NO

Observaciones. _____

5. ¿Conoce usted si en la provincia de Santa Elena existe un Centro De Información Jurídica?

SI NO

Observaciones. _____

6. ¿Piensa usted que es necesario que se cree Un Centro De Información Jurídica En La Provincia de Santa Elena?

SI NO

Observaciones. _____

7. Si se creara un Centro De Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena ¿Estaría usted de acuerdo en que uno de los profesional del derecho del centro lo represente legalmente en un conflicto laboral?

SI NO

Observaciones. _____

8. Al crearse un Centro De Información Jurídica en la Provincia de Santa Elena ¿Asistiría usted para que un profesional lo asesoren legalmente?

SI NO

Observaciones. _____

9. ¿Si existiera un Centro De Información Jurídica en la Provincia recomendaría a sus compañeros de trabajo que asistan al mismo para que reciban asesoramiento legal?

SI NO

Observaciones. _____

10. ¿Esta usted de acuerdo que por falta de asesoría jurídica su empleador le viole sus Derechos contemplados en la Ley?

SI NO

Observaciones. _____

11. ¿Si le dieran la oportunidad de elegir entre crear un Centro De Información Jurídica Para Trabajadores o un centro informático que elegiría?

SI NO

Observaciones. _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

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

ANEXO 2

ENTREVISTA

1.- ¿Esta usted de acuerdo que en la Provincia de Santa Elena se cree un Centro De Información Jurídica Para Los Trabajadores De Empresas Privadas?

Respuesta: si estoy de acuerdo que se cree Un Centro De Información Jurídica para los trabajadores de empresas privadas, porque asi ellos conocerían más sus derechos y sus empleadores no abusarían tanto.

2.- ¿Cree usted que al crearse el Centro De Información Jurídica En La Provincia de Santa Elena se evitarían tantos conflictos laborales entre empleador y trabajador?

Respuesta: si evitaríamos conflictos ya que los empleadores se aprovechan del desconocimiento de los trabajadores por lo que siempre el empleador tiene de ganar cuando se suscita un conflicto laboral, por lo que es necesario que se realice la Creación de un Centro de Información Jurídica que asesore a los trabajadores.

3.- ¿Usted se sentiría protegido al crearse el centro de información jurídica para trabajadores?

Respuesta: si estaría protegido ya que no hay un lugar donde atienda exclusivamente a trabajadores privados en casos de que exista conflictos laborales con mi emplea

ANEXO 3

GLOSARIO

Actividad:(Del lat. Activistas). f. Facultad de obrar. Diligencia, eficacia. Prontitud en el obrar. Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad.

Administrativa: Perteneiente o relativo a la administración. Persona empleada en la administración de alguna entidad.

Afiliación: Acción y efecto de afiliar. Incorporar o inscribir a alguien en una organización o en un grupo.

Ajenidad: Cualidad de ajeno. Cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición a trabajo autónomo.

Asesoría: Oficio de asesor. Estipendio o derechos del asesor. Oficina del asesor.

Aviso: Noticia o advertencia que se comunica a alguien. Indicio, señal. Advertencia, consejo. Precaución, atención, cuidado. Prudencia, discreción.

Beneficio: Derecho que compete por ley o cualquier otro motivo. Ingenio o hacienda donde se benefician productos agrícolas.

Bonificación: Conceder a alguien, por algún concepto, un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar.

Capitalista: Propio del capital o del capitalismo. Persona acaudalada, principalmente en dinero o valores, a diferencia del hacendado, poseedor de fincas valiosas.

Caudal: Abundancia de cosas que no sean dinero o hacienda. Cantidad de un líquido o un gas que fluye en un determinado lugar por unidad de tiempo. || 7.ant. Capital o fondo. Der. Bienes relictos hacer ~ de alguien o de algo

Cláusula: Estipulación que se establece en un acto jurídico, en virtud de la cual un acontecimiento futuro o el transcurso de un plazo determinado dejará sin efecto total o parcialmente el contenido de dicho acto.

Contrato: Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

Consensual: Pertenciente o relativo al consenso. □ V. contrato

Contratación: Acción y efecto de contratar. Comercio y trato de géneros vendibles. Trato familiar. Escritura firmada por los contratantes. Remuneración, paga.

Consultoría: Actividad del consultor. Despacho o local donde trabaja el consultor.

Cuantía: Medida o cantidad indeterminada o vagamente determinada de las cosas. Der. Valor de la materia litigiosa.

Dependencia: Situación de una persona que no puede valerse por sí misma.

Derechos: Facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la

autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella.

Despido: Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.

Discriminación: Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

Doctrina: que se deduce del conjunto de las sentencias de los tribunales

Empleo: Acción y efecto de emplear. Ocupación, oficio.

Esclavitud: Sujeción rigurosa y fuerte a las pasiones y afectos del alma. Sujeción excesiva por la cual se ve sometida una persona a otra, o a un trabajo u obligación.

Estabilidad: Cualidad de estable

Extraordinaria: Fuera del orden o regla natural o común. Añadido a lo ordinario.

Factibilidad: Cualidad o condición de factible

Feudalismo: Sistema feudal de gobierno y de organización de la propiedad. Época feudal.

Garantía: Cosa que asegura y protege contra algún riesgo o necesidad. Seguridad o certeza que se tiene sobre algo.

Honorario: Que sirve para honrar a alguien. Dicho de una persona: Que tiene los honores pero no la propiedad de una dignidad o empleo.

Ignorancia: Desconocimiento de la ley, el cual a nadie excusa, porque rige la necesaria presunción o ficción de que, promulgada aquella, han de saberla todos.

Inversor: Que invierte.

Indefinido: No definido. Que no tiene término señalado o conocido

Informalidad: Cualidad de informal. Acción o cosa censurable por informal.

Intermediación: Acción y efecto de intermediar (ll poner en relación a dos o más personas o entidades).

Irrenunciable: Dicho de una cosa: A la que no se puede o no se debe renunciar.

Jornada: período de tiempo que equivale a 24 horas).Tiempo de duración del trabajo diario.

Judicial: Pertenciente o relativo al juicio, a la administración de justicia o a la judicatura.

Laboral: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Litis: Der. Pleito.

Mandato: Contrato consensual por el que una de las partes confía su representación personal, o la gestión o desempeño de uno o más negocios, a la otra, que lo toma a su cargo.

Mensual: Que sucede o se repite cada mes. Que dura un mes. Peón contratado por meses para realizar diversos trabajos en el campo.

Modalidades: Modo de ser o de manifestarse algo

Obligaciones: Aquello que alguien está obligado a hacer. Imposición o exigencia moral que debe regir la voluntad libre. Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.

Ocupación: Modo natural y originario de adquirir la propiedad de ciertas cosas que carecen de dueño.

Prestación: Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal. Servicios, comodidades que ofrece algo.

Precarización: Acción y efecto de precarizar. Convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad.

Quincenal: Que sucede o se repite cada quincena. Que dura una quincena.

Regulaciones: Acción y efecto de regular. Determinar las reglas o normas a que debe ajustarse alguien o algo.

Régimen: Conjunto de normas que gobiernan o rigen una cosa o una actividad. Sistema político por el que se rige una nación. Modo regular o habitual de producirse algo.

Remuneración: Acción y efecto de remunerar. Aquello que se da o sirve para remunerar. Retribución.

Tercerización: Derecho que deduce un tercero entre dos o más litigantes, o por el suyo propio, o coadyuvando en pro de alguno de ellos. Juicio en el que se ejercita este derecho.

Trascendencia: Penetración, perspicacia. Resultado, consecuencia de índole grave o muy importante.

Salario: Paga o remuneración regular. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

Sindicato: Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Sociedad: Reunión mayor o menor de personas, familias, pueblos o naciones. Agrupación natural o pactada de personas, que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida.

Solicitud: Diligencia o instancia cuidadosa. Memorial en que se solicita algo.

Subordinado: Dicho de una persona: Sujeta a otra o dependiente de ella. Que depende de otra.

Subempleo: Acción y efecto de subemplear. Emplear a alguien en un cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitiría desempeñar.

Sueldo: Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Moneda antigua, de distinto valor según los tiempos y países, igual a la vigésima parte de la libra respectiva.

Supremacía: Grado supremo en cualquier línea. Preeminencia, superioridad jerárquica.

Suplementaria: Que sirve para suplir algo o completarlo.

Suplemento: Acción y efecto de suplir. Cosa o accidente que se añade a otra cosa para hacerla íntegra o perfecta. Hoja o cuaderno que publica un periódico o revista y cuyo texto es independiente del número ordinario.

Suscripción: Acción y efecto de suscribir o suscribirse. Firmar al pie o al final de un escrito. Convenir con el dictamen de alguien.

Voluntad: Facultad de decidir y ordenar la propia conducta. Acto con que la potencia volitiva admite o rehúye una cosa, queriéndola, o aborreciéndola y repugnándola. Libre albedrío o libre determinación.

ANEXO 4

FOTOGRAFIAS DE LAS ENCUENTAS EMPRESA HOTELERA EL DELFIN



TRABAJADOR DE LA EMPRESA PRIVADA HOTEL EL DELFIN



TRABAJADOR DE LA EMPRESA PRIVADA HOTEL EL DELFIN



TRABAJADORES DE CAMARONERA BIOMAR



HOTEL CHIPIPE EMPRESA PRIVADA DEL CANTON SALINAS



YACHT CLUB SALINAS EMPRESA PRIVADA



YACHT CLUB SALINAS



TRABAJADOR DE ESTA ENTIDAD PRIVADA



ENCUESTANDO AL TRABAJADOR



TRABAJADOR DE LA EMPRESA PRIVADA MAR Y SAL



ENCUESTA AL TRABAJADOR DE PROMAROSA ENTIDAD PRIVADA



FOTOGRAFIAS DE ENTREVISTAS



