

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

CARRERA DE DERECHO

**“ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES
MEDIANTE SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA
LABORAL GRATUITA EN EL SECTOR PÚBLICO
DEL CANTÓN SANTA ELENA”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES

AUTOR: NELLY MIREYA PANCHANA SAONA

TUTOR: DR. LUIS VARGAS CUEVA.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

**“ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE
SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL GRATUITA
EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES

NELLY MIREYA PANCHANA SAONA

TUTOR: Dr. Luis Vargas Cueva

LA LIBERTAD-ECUADOR

2.011

La Libertad, Febrero del 2.011

Señor, Abogado

Carlos Enrique San Andrés Restrepo.

Director de la Carrera

Señor Director:

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Carrera de Derecho en sesión celebrada el 31 de agosto del 2.010, fui nombrado Profesor-Tutor del Trabajo de Titulación de fin de Carrera de la estudiante **NELLY MIREYA PANCHANA SAONA** con el tema **“ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL GRATUITA EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**, para la cual informo:

Que una vez que he procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del Trabajo de Titulación, en el cual está su estructura y su contenido; doy cumplimiento al artículo 27 del Reglamento del Trabajo de Titulación o Graduación presentando el informe:

El presente Trabajo de Titulación revela rigor científico, pertinencia y calidad humana para dar solución a un Problema Jurídico, el cual permite transformar hacia la excelencia el desempeño de las Ciencias Jurídicas en la Provincia de Santa Elena; el mismo fue elaborado por la señora **NELLY MIREYA PANCHANA SAONA**, egresada de la **CARRERA DE DERECHO** de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES**.

Con estos antecedentes expuestos me permito aprobar dicho trabajo, para los fines legales pertinentes.

Observación:

Atentamente,

Dr. Luis Vargas Cueva
PROFESOR-TUTOR

DEDICATORIA

Dedicado a NELLY SAONA BAZÁN, Mi Madre, ejemplo de toda la vida, porque supo enrumbarme por el camino de la superación, estando siempre a mi lado en los momentos más difíciles.

NELLY MIREYA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a todas las personas que colaboraron e hicieron posible la elaboración de la presente investigación, algunas han tenido una vinculación directa y muchas otras han aportado con valiosa información, opiniones y recomendaciones que han sido de gran utilidad; hago público mi especial reconocimiento:

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en la persona del señor **ABOGADO CARLOS SAN ANDRÉS RESTREPO**, quien con sus conocimientos y apoyo permanente fue la guía hacia el éxito de la presente propuesta.

NELLY MIREYA

TRIBUNAL DE GRADO

Ab. Carlos San Andrés Restrepo
**DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES**

Dr. Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA

Dr. Luis Vargas Cueva
PROSESOR-TUTOR

Ab. Héctor Ramos Ricardo
PROFESOR ESPECIALISTA

**Ab. Milton Zambrano Coronado. MSc.
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO**

**“ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE
SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL GRATUITA
EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**

**Autora: Mireya Panchana Saona
Tutor: Dr. Luis Vargas Cueva**

RESUMEN

El trabajo es un derecho tal como lo establece el Art. 33 de la actual Constitución de la República del Ecuador (R. O. N 449, 20 OCT 2008) manifestando: **“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”**. Los conflictos laborales en el Ecuador son muy comunes, por la falta de difusión de los derechos. **Además el CT. En el artículo 4. Irrenunciabilidad de derechos**, entonces es necesario establecer lineamientos entre los obreros y patronos para que exista mutuo respeto a los deberes y derechos, siendo así que la gran mayoría de trabajadores desconoce de los derechos que el estado a través de la Constitución y el Código de Trabajo le reconocen. Entonces para alcanzar el objetivo de realizar un diseño del asesoramiento jurídico laboral sobre los derechos y garantías, establecidas en la Constitución y el Código del Trabajo de los trabajadores del sector público, para garantizar la eficacia de sus derechos mediante asistencia jurídica laboral gratuita fortaleciendo esta propuesta, en base a la política pública está el **Objetivo 6 que expresa: Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas. Pág.38 PNDBV. 2009**. El sumario metodológico incluyó: el histórico-lógico, deductivo e inductivo, sistemático, sociológico; y los tipos de investigación: descriptiva, cualitativa, acción de participación mediante encuestas; bibliografía y documental. El estudio comienza con el marco de referencia, urgiendo en el Código del Trabajo debido a que es muy puntual en cuanto a las prohibiciones que está sujeto el trabajador, las mismas que debe cumplir obligatoriamente, debido a que si incurre en una prohibición, puede ser objeto del planteamiento de una acción legal que afecta directamente la relación laboral, además delimitando el campo de acción del objeto de conocimiento. En base a la información procesada y sistematizada, sugiriendo la asesoría jurídica laboral en donde se brinde orientación laboral y buscando soluciones a conflictos laborales que se presenten en la institución, esto permitiría hacer efectivo el respeto a los derechos de los trabajadores tal como lo dispone la Ley.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TRIBUNAL DE GRADO	V
RESUMEN	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
ÍNDICE DE CUADROS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XII
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES EN EL ECUADOR ACTUAL.

1.	Breve reseña histórica del comportamiento jurídico laboral De los trabajadores del sector público en el Ecuador	11
1.1	Los Principios del Derecho Laboral y Garantías a favor del trabajador ecuatoriano.	13
1.2	Definiciones Importantes	18
1.2.1	Contrato Individual de Trabajo	19

	Pág.
1.2.2 Principios Constitucionales	19
1.2.3 Concepto de Trabajo	21
1.2.4 Los principios del Derecho Laboral	23
1.2.5 Características del Derecho del Trabajo	25
1.3 El empleador y sus obligaciones	27
1.4 El trabajador, sus obligaciones y prohibiciones	30
1.5 El ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano en relación a la defensa pública.	32
1.6 El derecho de asistencia gratuita	38
1.7 La normativa laboral asociada al principio de gratuidad	40
1.8 El principio de gratuidad dentro del proceso laboral	43

CAPÍTULO II

METODOLOGIA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Metodología de la Investigación de Campo y Resultados.	48
2.2 Tipos de Investigación	49
2.3.1 Datos De Encuestas	49
2.3.1.1 Resultados de la Investigación	50
2.3.1.2 Análisis de la Condición de Género y edad de los encuestados	50
2.4 Datos de las Entrevistas	66
2.4.1 Análisis a las entrevistas a expertos/ profesional que trabaja en libre ejercicio	73
2.5 Análisis de los Problemas Jurídicos Laborales del Sector Público en el Cantón Santa Elena del Año 2010.	74

CAPÍTULO III**PROPUESTA DE ASESORAMIENTO JURÍDICO LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA**

3.1	Antecedentes	76
3.2	Justificación	77
3.2.1	Fundamentos jurídicos y sociales para el asesoramiento del servicio de asistencia jurídico laboral gratuita.	78
3.3	Visión, Misión y Objetivos, Políticas	78
3.3.1	Visión	79
3.3.2	Misión	79
3.3.3	Políticas	79
3.3.4	Estrategias	79
3.4	Estructura jurídico legal y Organización del servicio de Asesoramiento de asistencia jurídico laboral gratuito.	80
3.5	Cobertura del Servicio, Contenido, Métodos y Procedimientos Jurídicos y Éticos.	82
3.5.1	Funciones y Actividades	83
3.6	Operatividad del servicio de asistencia jurídica gratuita laboral.	85
3.6.1	Seguimiento y Control	86
3.6.2	Evaluación de Resultados	87

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

	Pág.
Conclusiones	89
Recomendaciones	91
Referencia Bibliografía	92
Bibliografía	93
Simbologías	96
Anexos	97
Glosario	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Págs.
Gráfico No. 1	Género de la población encuestada	50
Gráfico No. 2	Edad de la población encuestada	51
Gráfico No. 3	Conocimiento de los derechos que le asisten como trabajador del sector público	52
Gráfico No. 4	Conocimiento de los deberes y prohibiciones como trabajador	53
Gráfico No. 5	Tipos de contrato tiene firmado con su empleador	54
Gráfico No. 6	Rango del salario que perciben los encuestados	55
Gráfico No. 7	Sobre el respeto del empleador a todos los derechos laborales	56
Gráfico No. 8	Opinión sobre la asesoría gratuita en materia laboral	57
Gráfico No. 9	Opinión sobre el lugar de trabajo se organice un departamento de asesoría Laboral	58
Gráfico No. 10	Tipo de problema laboral en donde ha tenido que contratar a un abogado por su asistencia jurídica	59
Gráfico No. 11	Forma que desearía recibir asesoría laboral	60
Gráfico No. 12	Recursos económicos para financiar un problema laboral	61
Gráfico No. 13	Afiliado al IESS de la población encuestada	62

		Págs.
Gráfico No. 14	Opinión sobre la erradicación del desempleo y subempleo	63
Gráfico No. 15	Causas porque ha dejado de laborar	64
Gráfico No. 16	Tiempo sin empleo	65
Gráfico No. 17	Conflictos Laborales	74
Gráfico No. 18	Organigrama de la Oficina Asesoría Jurídica Laboral Gratuita	81
Gráfico No. 18	Seguimiento y Control	86

ÍNDICE DE CUADROS

		Págs.
Cuadro No. 1	Población de los encuestados	50
Cuadro No. 2	Edad de los encuestados	51
Cuadro No. 3	¿Conoce usted los derechos que le asisten como Trabajador del sector público?	52
Cuadro No. 4	¿Conoce sus deberes y prohibiciones como trabajador?	53
Cuadro No. 5	¿Qué tipo de contrato tiene firmado con su empleador?	54
Cuadro No. 6	¿El salario que usted percibe, en que rango se ubica?	55
Cuadro No. 7	¿Cree usted que su empleador respeta todos sus derechos laborales?	56
Cuadro No. 8	¿Le gustaría tener acceso a una asesoría gratuita en materia laboral?	57
Cuadro No. 9	¿Está de acuerdo que en su lugar de trabajo se Organice un departamento de asesoría Laboral?	58
Cuadro No. 10	¿Ha tenido usted algún tipo de problema laboral donde ha tenido que contratar a un abogado por su asistencia jurídica?	59
Cuadro No. 11	¿En qué forma desearía recibir asesoría laboral?	60
Cuadro No. 12	¿En caso de presentarse un problema laboral, tiene usted los recursos económicos para financiarlo?	61
Cuadro No. 13	¿Se encuentra afiliado al IESS?	62

		Pág.
Cuadro No. 14	Está usted de acuerdo, que el estado erradique el desempleo y subempleo?	63
Cuadro No. 15	Si usted ha dejado de laborar ¿Cuáles han sido las causas?	64
Cuadro No. 16	¿Qué tiempo ha estado sin empleo?	65
Cuadro No. 17	Estadísticas Laborales 2010	74

ÍNDICE DE ANEXOS

		Págs.
Anexo No. 1	Plan Jurídico de Estrategias	97
Anexo No. 2	Boletín Jurídico 188 - Agosto 2001 Cámara de Comercio de Quito	98
Anexo No. 3	Plan Nacional para el Buen Vivir	104
Anexo No. 4	Modelo de Encuesta dirigida a los trabajadores	114
Anexo No. 5	Modelo de Entrevista a profesionales en libre Ejercicio	115
Anexo No. 6	Carta Aval del Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Upse	117
Anexo No. 7	Carta Aval	118
Anexo No. 8	Fotografías de Autora realizando investigación	119

INTRODUCCIÓN

- Planteamiento y Formulación del Problema.

- **Planteamiento:**

Dentro de nuestro país, encontramos la Provincia de reciente creación Santa Elena, dentro de la cual se ubica el cantón del mismo nombre Santa Elena como parte del territorio peninsular del Ecuador; el mismo posee una diversidad de conflictos políticos, sociales y económicos, mas puntualmente en lo que respecta a los problemas de carácter laboral, los cuales se originan por la falta de cumplimiento de obligaciones de las partes y más aun cuando se cometen actos que vulneran los derechos de los trabajadores del sector publico del cantón.

Razón por la cual contamos con un alto índice de despidos intempestivos, por la falta de desahucios o vistos buenos, que garanticen el debido proceso para la terminación de la relación laboral, generando conflictos de naturaleza laboral.

Es conocido por todos que el Código del Trabajo regula lo que respecta el contrato individual de trabajo, el mismo que muchas de las veces se lo celebra de manera expresa y que basados en la costumbre no se lo ha hecho de manera escrita, haciendo caso omiso a la disposición contemplada en el **Art.18** señala: **“que los contratos de trabajo deben celebrarse por escrito”**⁽¹⁾; en consecuencia existe desconocimiento de la ley tanto de fondo como de forma, puesto que en la problemática laboral muchos empleadores irrespetan los derechos del trabajador, como el derecho a un salario básico justo, la afiliación al seguro social, pago de utilidades, el pago de horas extras o adicionales, y sobre todo los derechos a la libre asociación que son factores comunes dentro de nuestro cantón , y que los trabajadores no gozan de lo que la ley exige que se les otorgue como beneficiarios de este tipo de leyes laborales.La crisis económica social del sector obrero laboral

de nuestro cantón, no permite que se dé una justicia ágil o expedita; puesto que existen principios pro operatorios en la cual el trabajador no está obligado a presentar prueba de la relación laboral, ya que el Código del Trabajo establece lo más beneficioso frente al cumplimiento de sus derechos, pero que en la práctica no se cumple debido a factores que le imposibilitan al trabajador a acceder a una asistencia legal que le permita hacer respetar sus derechos ante la autoridad competente.

En el interior de la administración de justicia no se da un adecuado asesoramiento en lo referente a los principios intangibles, irrenunciables, imprescriptibles y personalísimos que goza el trabajador en general, los cuales se encuentran establecidos dentro del derecho social del trabajador. El Estado por medio de las políticas tanto salariales como laborales debe erradicar el desempleo y subempleo, lo cual se encuentra normado dentro del marco constitucional, pero que en la actualidad no se hace nada por dar cumplimiento a lo que dispone nuestra Carta Magna, ya que en nuestro cantón lamentablemente existe un alto índice de desempleados y subempleados que viven en condiciones infrahumanas. En el cantón Santa Elena se ha podido evidenciar que los derechos de los trabajadores se viola por las siguientes causas: ruptura de relaciones laborales unilateralmente sin justa causa; incumplimiento del pago de los sueldos o salarios, participaciones que son fijados de manera verbal entre las partes; aumento de las horas suplementarias de la jornada de trabajo; muchos de los trabajadores no cuentan con el derecho a la seguridad social y estabilidad laboral; de la misma manera se contraviene a los principios de seguridad laboral dentro las diferentes empresas que no brindan a los trabajadores los implementos y herramientas adecuadas para realizar su trabajo.

El asesoramiento sobre los derechos del trabajador posibilita la prevención, de manera que permita erradicar formas obsoletas y precarias en las relaciones laborales y fomentar el cumplimiento cabal de las mismas; permitiría además la aplicación de mecanismos jurídicos inmediatos para la solución de conflictos

laborales, procedimientos para que se cumplan los derechos y garantías a favor del trabajador u obrero de nuestro cantón, los cuales no se percatan que están siendo atropellados, irrespetados y explotados, generando de esta manera mejorar la productividad y así crear en el futuro más fuentes de trabajo cumpliendo estrictamente con lo dispuesto en la ley, lo cual evitara que se produzca conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.

- **Formulación del Problema**

¿Cómo prevenir conflictos laborales de relación de dependencia entre empleadores y trabajadores, a fin de garantizar el cumplimiento de los principios y garantías laborales establecidas en la Constitución y en el Código del Trabajo de los trabajadores del sector público en el Cantón Santa Elena?

- **Objeto**

Proceso de asesoramiento de los recursos humanos en los principios y derechos laborales en relación a los empleadores y trabajadores del sector público en el cantón Santa Elena.

-Campo.

El asesoramiento jurídico gratuito en materia laboral, principalmente a los trabajadores del sector público y a las demás instituciones donde se requiera.

-Objetivos

- **Objetivo General**

Diseñar el asesoramiento jurídico laboral sobre los derechos y garantías, establecidas en la Constitución y el Código del Trabajo de los trabajadores del

sector público, para garantizar la eficacia de sus derechos mediante asistencia jurídica laboral gratuita en el cantón Santa Elena.

- **Objetivos específicos:**

- ✓ Determinar los fundamentos teóricos de la propuesta de asesoramiento jurídico laboral de los trabajadores del sector público en el cantón Santa Elena.
- ✓ Determinar los instrumentos y técnicas para el diagnóstico de los conflictos laborales del sector público en nuestro cantón.
- ✓ Identificar las causas y efectos por los cuales se originan los conflictos laborales en el sector público del Cantón Santa Elena.
- ✓ Elaborar los contenidos, métodos y procedimientos jurídicos laborales del asesoramiento de los trabajadores del sector público en el cantón Santa Elena.

Preguntas Científicas.

- ✓ ¿Qué fundamentos teóricos se consideran para el asesoramiento jurídico en materia laboral a los trabajadores del sector público sobre los efectos jurídicos, sociales?
- ✓ ¿Qué instrumentos y técnicas permiten realizar el diagnóstico de los conflictos laborales del sector público en nuestro cantón?
- ✓ ¿Qué herramientas jurídicas permitirán identificar las causas y efectos por los cuales se originan los conflictos laborales en el sector público del Cantón Santa Elena?
- ✓ ¿Qué sistema permitirá elaborar los contenidos, métodos y procedimientos jurídicos laborales del asesoramiento de los trabajadores del sector público en el cantón Santa Elena?

- **Justificación del tema:**

La Constitución de la República del Ecuador (R. O. N 449, 20 OCT 2008) en el Art. 33 establece: **“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”**⁽²⁾. Ante las garantías estipuladas y las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores como lo señala el Código del Trabajo vigente, en cuanto tiene que ver a que no se está respetando la obligatoriedad del trabajo, es decir que el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la ley; de igual manera no se está cumpliendo en cuanto a que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga teniendo en consideración que a ninguna persona se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio; fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato de trabajo y a su remuneración fijada por su empleador o la ley.

Por otra parte es importante manifestar que los derechos del trabajador son irrenunciables, lo cual no permite ningún procedimiento que vulnere los derechos adquiridos del trabajador, por lo que carecen de eficacia jurídica aquellos que conculquen tales derechos; además se encuentra regulado que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, dentro de nuestro cantón, esto no se está cumpliendo por la gran cantidad de conflictos laborales que existen y no se está dando una solución pronta que ponga fin a los conflictos laborales. Según el Art. 75 CR.- **“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún**

caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”.

En consecuencia se puede manifestar que la ley laboral tiene el carácter de cautelar frente a los derechos del trabajador y, su aplicación por consiguiente debe sujetarse a que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

De la misma manera se justifica, puesto que se está cumpliendo con el principio de igualdad ante la ley; muchos de los empleadores de nuestro cantón cuentan con asesoramiento privado o institucionalizado, sin embargo la mayoría de los trabajadores por su limitación económica, no poseen los medios o recursos económicos para contratar un asesoramiento adecuado; así mismo se justifica en la exigencia de derechos por medio de mecanismos jurídicos o acuerdos que nazcan del consentimiento de las partes y surtan los efectos jurídicos inmediatos dentro de la terminación de los contratos o modalidades de trabajo.

Entre las estrategias que se utilizan para el funcionamiento de los servicios que se brinda en materia laboral, se implementa desde una perspectiva socio-jurídico, la prestación de servicios de orientación y asistencia jurídica y la realización de acciones judiciales en la defensa de los intereses de los trabajadores. Así mismo en la actualidad, por la serie de rupturas laborales se hace necesario contar con el componente psicosocial para aquellos trabajadores que han sido objeto de acoso moral y laboral. Esta investigación es de suma importancia para el desarrollo de nuestro cantón, pues contribuirá a la afiliación y organización de los trabajadores, a los sindicatos y les permitirá tener una estabilidad laboral segura y respetada.

Además la implementación del servicio gratuito en materia laboral, estaría contribuyendo a bajar el índice de conflictos laborales, que representan violaciones en sus derechos y garantías laborales, que van desde lo que podríamos

llamar infracciones leves, constituidas básicamente por la imposición de sanciones a trabajadores(as) sin que éstos obedezcan a causas reales; de igual manera tenemos las graves, que se manifiestan por el desconocimiento de las más mínimas garantías, como el pago de salarios por debajo de lo establecido por ley, no reconocimiento de prestaciones del seguro social, vacaciones, auxilio de transporte entre otras; y finalmente hasta llegar a las gravísimas, derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el despido de trabajadoras gestantes, y trabajadores(as) discapacitados(as); éstos y otros casos, son los que sucede, dentro de nuestro cantón; problemas sociales que se podrían eliminar poco a poco con la asesoría jurídica a todo tipo de trabajador que presente o no un conflicto de carácter laboral y que debe ser solucionado sin necesidad que se termine la relación laboral.

-METODOLOGÍA

Se aplico un estudio analítico de un problema socio-jurídico que se presenta dentro del Cantón Santa Elena, en base a los aspectos fundamentales del cumplimiento de los principios y derechos laborales que nacen de las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector público, para el efecto partimos de un supuesto hipotético analizando el problema mediante la abstracción, concretación y síntesis que pueden convalidarse mediante el análisis social, aplicando técnicas como la encuesta y entrevista a trabajadores, obreros y empleadores del cantón Santa Elena, lo que nos permite contribuir con el asesoramiento laboral comunitario permanente, especificado dentro de la propuesta como objetivo planteado en nuestro tema.

Para la culminación de la presente propuesta se utilizó el método inductivo - deductivo, analítico y sintético, los que permite un análisis a fondo de los aspectos fundamentales, laborales, conflictos sociales y jurídicos que se presentan en las relaciones laborales, puesto que dichas propuestas pueden acogerse dentro del territorio provincial o nacional para la solución de conflictos laborales.

-Población y Muestra:

La Muestra se basará en trabajadores del sector público de nuestro cantón, quienes han sufrido la vulneración de sus derechos y garantías laborales, tomando como datos las demandas o reclamos administrativos presentados por ellos ante las autoridades competentes; estos datos permitirán establecer las causas principales por las cuales se originan los conflictos laborales, y que con la asesoría jurídica se pueda contribuir a reducir el porcentaje de la problemática dentro del cantón y que en la actualidad está creciendo notablemente sin que las autoridades de turno propongan políticas de soluciones y evitar que este problema social siga aumentando en el cantón Santa Elena y la Provincia. Todos estos datos los obtendré a través de las respectivas encuestas y entrevistas que aplicaré a **593 trabajadores**, a los funcionarios administrativos y judiciales, los que me permitirán cumplir con los objetivos propuestos en mi tema de graduación.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Población 593 trabajadores

Z = Nivel de confianza: 1.96

p = Probabilidad que se cumpla la hipótesis: 90%

q = Posibilidad que no se cumpla: 10%

e = Margen de error: 5%

Aplicando la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,90) * (0,10) * 593}{(0,05)^2 (593 - 1) + (1,96)^2 * (0,90)(0,10)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(593)}{(0,0025)(592) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{205,026192}{1,48 + 0,345744}$$

$$n = 112,2973$$

n = 112 Tamaño de la muestra

Después de haber aplicado la fórmula, se tiene como resultado 112 encuestas para proceder a realizar la recolección de datos e información, que permitirá efectuar la presente tesis, por tal razón el presente trabajo de investigación se desarrollará a partir de los siguientes acápite:

En el Capítulo I, se presenta el marco teórico para detallar las definiciones más importantes, tales como Contrato Individual de Trabajo, Principios Constitucionales, Concepto de Trabajo, los principios del Derecho Laboral, características del Derecho del Trabajo, según Art. 33 de la Constitución. Dentro de las relaciones de trabajo, se producen rompimientos en muchos de los casos de forma unilateral, es decir por parte del trabajador o empleadores, el mismo que no comunica su voluntad para dar por terminado las relaciones de trabajo, lo cual se ha convertido en un procedimiento cotidiano, causando efectos jurídicos inmediatos en las relaciones de trabajo; en consecuencia, se producen demandas ante los Juzgados e Inspectorías de Trabajo.

En el Capítulo II, se incluye la Metodología de la investigación de campo y resultados, los datos de encuestas, resultados de la Investigación y el Análisis de la Condición de los encuestados, representadas en tablas y gráficos. Dentro de nuestra sociedad se producen día a día conflictos de toda naturaleza y especialmente la falta de desahucio de los trabajadores a los empleadores, en

consecuencia es un problema social que se presenta como objeto de transformación de nuestra realidad social y jurídica.

En el Capítulo III, se detalla la Propuesta, con la visión, misión, organización y estructura donde se explica la cobertura, la operatividad del servicio de asesoría laboral gratuita, las estrategias, funciones y actividades principales, además el seguimiento y control y evaluación de los resultados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL COMPORTAMIENTO JURÍDICO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL ECUADOR.

1. Breve reseña histórica del comportamiento jurídico laboral de los trabajadores del Sector Público en el Ecuador.

Para poder dar una reseña histórica de la actividad laboral en el cantón Santa Elena Capital de la Provincia del mismo nombre, tengo a bien manifestar primeramente que: “Esta provincia es la más joven de las 24 existentes en nuestro país, siendo creada el 7 de noviembre del año 2007, con territorios que anterior a esa fecha formaban parte de la Provincia del Guayas, al oeste de ésta.”⁽¹⁰⁾

La Provincialización había sido una aspiración por parte de la mayoría de peninsulares que durante décadas habían gestionado este pedido por diferentes medios institucionales, y que no habían sido tomados en cuenta o fueron bloqueados por los partidos de mayoría que ocupaban el Congreso, el mismo que durante años había sido dominado por el los Conservador, por el Partido Social Cristiano, quienes dominaban el poder de la provincia del Guayas, de la cual Santa Elena se quería separar. Entre sus razones para la Provincialización está la de identidad cultural peninsular (cultura de pescadores de ascendencia indomestiza, que en zonas rurales tienen cultura comunera), su modo de vida económico diferente (turismo de playa, productos artesanales, hotelería, pesca, entretenimiento y una ligera producción petrolera); y el centralismo y la desatención continua por parte del Gobierno Provincial asentado en la ciudad de Guayaquil, del cual Santa Elena jamás ha tenido representantes, tampoco ha

tenido representantes en el Congreso Nacional de Ecuador, lo cual permitió que se luche incasablemente por conseguir la Provincialización, lo que en un futuro traerá desarrollo y progreso a la sociedad de la Provincia de Santa Elena.

Con estos antecedentes y por la desatención que ha tenido nuestra provincia, la situación laboral de los trabajadores del cantón Santa Elena no ha sido de lo mejor, pese a que existen múltiples actividades en las que se pueden ocupar, esto toda vez que en nuestro cantón no existe un organismo o institución que brinde la ayuda o auxilio necesario a los trabajadores, para brindar asesoría legal que beneficie y ponga en conocimiento de los trabajadores lo que dentro de sus normas legales manda la Constitución y el Código de Trabajo, tales como el derecho a un trabajo digno, a un pago justo, derecho de estabilidad laboral y sobre todo a que se cumpla con una correcta administración de justicia y que no se beneficie a poderosos empleadores y se perjudique a los trabajadores que brindan su mano de obra lícitamente.

Por su parte en la Provincia de Santa Elena la estabilidad del trabajador público ha sido objeto de distintas reglamentaciones, las cuales por un lado, han buscado consagrarla como garantía, mientras que por el otro, han querido cercenarla en vistas a facilitar, de forma ilegítima la actividad del Estado o bien, buscando intereses particulares, que lesionan los derechos del trabajador por desconocimiento de la ley.

En este caso el tratadista PAEZ Ricardo manifiesta en su libro, “Conflictos Laborales”, Tomo I, Pág. 58, lo siguiente: **“La estabilidad en el empleo es uno de los derechos del empleado público junto con la retribución, el derecho a la carrera, el derecho al ascenso y el derecho a los honores”**⁽¹¹⁾, sin embargo en esta Provincia no todos los empleados públicos tienen el conocimiento del derecho que les asiste, por lo que constantemente son víctimas de su ignorancia dentro del tema laboral. Este tipo de estabilidad es, en principio, la estabilidad

natural de la que gozan o deberían gozar los empleados y trabajadores públicos, por oposición a la estabilidad impropia de la que goza todo trabajador, por lo tanto, el empleador puede disponer su despido en cualquier momento y por cualquier causa, pero, de no ser justificado, deberá abonar una indemnización acorde a lo que manda la ley, cosa que en muchos de los casos quienes han sido despedidos sin ningún motivo no lo saben, razón por la cual no reciben la indemnización que les corresponde con todos sus beneficios, y en otros casos los trabajadores son separados de sus labores sin mediar motivo alguno o legal, lo cual se debe a la falta de conocimiento no hacen nada, quedando en la indefensión y condenados a recibir indemnizaciones irrisorias que no justifican el tiempo de servicio y la labor desempeñada por parte del trabajador.

Finalmente, y para afianzar lo dicho, hago mención que en el año 2010 en el cantón Santa Elena se plantearon 104 juicios laborales, y se receptaron 533 denuncias en la Inspectoría de Trabajo, lo que por sí solo habla de la situación que atraviesa nuestro cantón debido a problemas de carácter laboral; esto sin referirme los procesos que por desconocimiento o falta de recursos no se han seguido, o a los arreglos extrajudiciales que han provocado los empleadores con el fin de evitarse juicios y gastos judiciales.

1.1 Los Principios del Derecho Laboral y Garantías a favor del trabajador ecuatoriano.

Nuestro Código del Trabajo, fue expedido el día 5 de agosto de 1938, y luego se lo declaró vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó el día 11 de octubre, y se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año.

A lo largo de la historia se han dado varios criterios y opiniones referente al Código del Trabajo; tenemos criterios positivos y negativos; en lo que tiene que

ver con los criterios positivos estos afirman que el Código del Trabajo, es un verdadero cuerpo de leyes que favorecen y protegen a la clase más débil como es la clase obrera y su familia.

El derecho laboral, es un ente jurídico dinámico en proceso de una permanente evolución, razón por la cual es necesario tener muy en cuenta lo que manifiesta la Constitución Política, en su Art. 33, que establece: **“El trabajo, es un derecho y un deber social. Gozará de la Protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que le permita satisfacer sus necesidades más elementales”**.

Esto quiere decir que todos estamos obligados a trabajar, pero tenemos la libertad de escoger la clase de trabajo que queremos realizar. Con la conquista y dominación española, se estableció un régimen de servidumbre y todo conquistador recibía un fundo llamado encomienda, que consistía en una extensión de terreno que lo hacía producir para obtener sus alimentos. De otro lado, se organizaron los obrajes que eran como una especie de fábricas para la producción de tejidos, lo cual permitía a los españoles explotar a los indígenas en condiciones infrahumanas.

Con esta forma de trabajo, los indígenas estaban desprovistos de lo más elemental, sus derechos; los salarios eran irrisorios en unos casos y en otros no se les pagaba, situación que a los nuestros no les alcanzaba para poder enfrentar sus necesidades básicas y prioritarias, incluidas las de su familia; por ello el aborigen optaba por endeudarse para toda la vida, pues además tenía que pagar el pesado real tributo. De esta serie de abusos y atropellos a la dignidad humana, eran no solamente víctimas los trabajadores sino también sus mujeres y sus hijos, es por eso que se considera que la servidumbre que establecieron los españoles en América Latina fundamentalmente durante la colonia, era tan crueles y despiadadas como la misma esclavitud.

En el año 1830, se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada por la clase pudiente los Terratenientes; los mismos respondían a sus propios intereses de clase, en consecuencia algunos derechos de los ciudadanos fueron conculcados, especialmente los derechos políticos de los trabajadores, y en general de todas las personas que tenían una relación de dependencia. Con el devenir del tiempo, y con el triunfo de la revolución Liberal, se introducen algunos logros trascendentales en el orden político, social y económico.

En el año de 1916, se sancionó y se promulgó la primera ley obrera, en la que se recoge algunas conquistas importantes laborales, y se establece que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiestas, otros. En 1921, se promulga la segunda ley obrera, en cuya norma se recogen lo que se debe entender por obrero, jornalero y patrón, y donde se incluye por primera vez al Estado, y a las entidades de Derecho Público, estableciéndose la equivalencia entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

En el año de 1928, se promulga la Ley de Contrato Individual de Trabajo, donde se define lo que es el Patrón, incluidas las entidades de Derecho Público y el Estado; se determina lo que es el contrato de trabajo, se fijan las clases de contrato en cuanto a su contenido y forma. Se establece que los principios, derechos y garantías laborales son garantizados dentro de los deberes y obligaciones con el Estado, los mismos que son parte fundamental del derecho social laboral; en nuestra realidad, la actividad laboral ha sido producto de una evolución constante desde la etapa colonial, ya sea por la división del trabajo o discriminación de género, actualmente la actividad laboral ha permitido el desarrollo social, la división del trabajo conlleva a la división de clases sociales puesto que influye directamente dentro de las relaciones de producción y regula la economía manifestada en el aumento del empleo o desempleo.

El derecho laboral dentro de nuestro medio empieza con el surgimiento de la industria a partir del siglo XIX, dentro de un sistema capitalista y monopolista, el inicio del derecho laboral se relaciona con el derecho civil, con los primeros derechos como el de asociación, la misma Constitución limita los ámbitos y competencias creando el régimen especial del Código de Trabajo y los trabajadores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, hoy Ley de Servicio Público, limitando algunos derechos como el de la huelga, o paro, generando lineamientos para la solución de conflictos laborales.

Las leyes laborales fueron creadas en 1920 bajo el régimen del presidente Baquerizo Moreno; En la evolución que han tenido se ha logrado algunas conquistas, como las dadas en el periodo de gobierno de José Luis Tamayo de fecha 22 de septiembre de 1921, en la que se reconoce a los trabajadores, las indemnizaciones por accidentes de trabajo u enfermedad, en las que se incluyendo al Estado dentro de esta responsabilidad.

La evolución de los derechos laborales ha sido producto de sacrificios entre el sector proletariado y la burguesía dominante, lo que conllevó en el período de Isidro Ayora a crear el Ministerio Social y Trabajo mediante decreto del 13 de julio de 1925; y se crea la Inspectoría del Trabajo. El derecho social del trabajo trajo consigo, “La Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, la estabilidad de la mujer en el trabajo y la licencia por embarazo, las clases de contratos y las formas como deben celebrarse, se incluyen algunas modalidades como el trabajo agrícola, doméstico y a domicilio, se establece las formas de terminación de los contratos, se regula el trabajo de menores; de la misma forma se establecen las causas para el despido y el abandono, se le da el carácter de crédito privilegiado al trabajador para el cobro de sus haberes, así como la solidaridad patronal; se regulan las jornadas laborales y las vacaciones, se prohíbe el trabajo de menores de catorce años y se extiende a dieciséis, se establece la indemnización por despido intempestivo, se establece el desahucio y normas de procedimiento para conflictos laborales.

Los principios y garantías constitucionales que regulan el derecho laboral, se fundamentan en derechos internacionales, de los cuales el Ecuador es signatario, para que el Estado garantice el trabajo como un derecho y un deber social; la vigencia de los derechos del trabajador y una vida digna, en el que se incluye una remuneración justa y la satisfacción de las necesidades y las de su familia, por lo tanto se establecen los lineamientos como:

- a) La Legislación Laboral se aplicará mediante el derecho social.
- b) El Estado eliminará la desocupación y la subocupación.
- c) Se reconoce la intangibilidad de los derechos de los trabajadores y se aplicará mecanismos para su mejoramiento.
- d) Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación que implique su renuncia, las acciones o reclamaciones prescribirán en el tiempo de ley.
- e) Será válida toda transacción mientras no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante autoridad administrativa o autoridad competente.
- f) En caso de duda sobre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia laboral, se aplicará lo más beneficioso al trabajador.
- g) Las remuneraciones del trabajador son inembargables salvo el pago de pensiones alimenticias; poseen aun con respecto a los créditos hipotecarios.
- h) Se reconoce a los trabajadores a participar en las utilidades líquidas de una empresa, exceptuándose las del servicio público.
- i) Se garantiza el derecho de organización de los trabajadores y empleadores, sin autorización previa y conforme a la ley.
- j) Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores y paro de los empleadores.
- k) Se reconoce la solidaridad del pago de obligaciones laborales efectuadas mediante intermediario.
- l) Se garantiza la contratación colectiva y el pacto colectivo legalmente celebrado.
- m) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a los tribunales de conciliación y arbitraje.

- n) Se establece la simplicidad y oralidad fundamentada en los principios de eficacia y celeridad.
- o) La libertad de trabajo, ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos o forzosos.
- p) El trabajo debe garantizar la vida del trabajador dentro del desarrollo material e integral que satisfaga sus necesidades básicas y elementales y las de su familia⁽³⁾.

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado Constitucionalismo social que en relación con el ante-guerra no sólo implicaba una ampliación del contenido dogmático de los textos constitucionales, sino una transformación profunda del concepto acerca de la finalidad misma del Estado.

En el Ecuador, desde la Constitución de 1820, no ha faltado algún precepto que se interese por el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases necesitadas; pero es en la de 1929, donde se constitucionaliza expresa categóricamente el Derecho Ecuatoriano del Trabajo⁽⁴⁾.

Los derechos de los trabajadores son derechos intangibles, irrenunciables, e imprescriptibles, en consecuencia los mismos son derechos de orden social que buscan que la clase obrera busque mejorar su condición social. La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es un derecho primordial en lo relacionado directamente con el Estado y con el sector obrero, buscando igualdades frente a las necesidades de este sector, tanto individuales como colectivas, mediante subsidios y participaciones gremiales.

1.2 Definiciones Importantes

El Código Laboral es de carácter tutelar, protege los derechos del trabajador manteniendo unidad filosófica y doctrinaria que garantice efectivamente los

principios sociales de trabajo; dentro de los mismos encontramos los siguientes antecedentes.

1.2.1 Contrato Individual de Trabajo

Dentro de este aspecto es importante definir lo que es el Contrato Individual de Trabajo, el mismo que se lo conoce como el acuerdo, en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a otra u otras bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración.

El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, a plazo fijo, para una obra determinada o por tarea. A falta de indicación expresa contraria, se entiende que el contrato ha sido convenido por tiempo indefinido, según lo que dispone el Código del Trabajo en vigencia.

1.2.2 Principios Constitucionales

Los Principios Constitucionales con relación al Trabajo, es la plataforma jurídica en que se cimenta el presente trabajo, de tal manera que se identifica las siguientes más notables:

1. El trabajo es una libertad fundamental, un derecho y un deber social, en los términos establecidos por la ley. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
2. No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, cualquiera que sea, y que no sea impuesto por ley, salvo en los casos de emergencia, urgencia extraordinaria o de necesidad, de inmediato auxilio y el que pueda ser considerado como una tarea cívica normal. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

3. Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, estado de salud, orientación sexual o afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
4. Se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de empleo que incluyan requisitos de carácter sexista o excluyente en cualquier forma.
5. Por respeto a su intimidad y derecho a un tratamiento igualitario, el trabajador no será sometido a exámenes médicos sin su consentimiento. El empleador no ordenará, tolerará o hará uso de tales exámenes ni de sus resultados, los cuales no deben serle comunicados en ningún caso, de forma que pueda perjudicar al trabajador en sus oportunidades de empleo o en su condición de asalariado. Particular cuidado se tendrá en el acatamiento de esta norma respecto de los exámenes destinados a detectar el embarazo, o el SIDA, o la presencia del VIH.
6. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, y al acceso a medios.

De esta manera surge una pregunta: **¿En qué consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo?** La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y

administración de la empresa. Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica que se debe llevar a cabo con esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

1.2.3 Concepto de Trabajo

El trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención de la riqueza, además susceptible de valoración económica por la tarea o el rendimiento.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfacciones y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Es importante señalar los elementos que integran el concepto de trabajo, dentro de los cuales tenemos:

- El Trabajo es una condición de existencia del hombre.

La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad:

- a) EL TRABAJO TIENE COMO OBJETO CREAR SATISFACTORES PARA ATENDER NECESIDADES. Frente al imperativo de buscar satisfactores, y en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- b) EL TRABAJO ES OBJETO DE PROTECCION JURÍDICA. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado. Es importante anotar lo que dice Guillermo Cabanellas, quien establece que: **“El Derecho del Trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”**⁽⁵⁾.

Por otra parte Mario de la Cueva, manifiesta que: **“El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”**⁽⁶⁾.

Finalmente el tratadista Alberto Briseño, acerca del Derecho del Trabajo dice: **“Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre**

los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”⁽⁷⁾.

Como ha quedado establecido, el derecho al trabajo se lo entiende como la relación que existe entre un trabajador y su empleador, la misma que busca recíprocamente obtener beneficios que permitirán establecer derechos y garantías para las partes, es decir que la relación laboral se va a regular por las normas pertinentes que garanticen la estabilidad y el pago de beneficios a los trabajadores; no olvidemos que el Estado es el principal empleador y quien debe respetar y garantizar que se cumplan con los derechos del trabajador en general.

La finalidad del derecho al trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador.

Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

1.2.4 Los principios del Derecho Laboral

Se hace muy necesario anotar los principios fundamentales en los cuales se ampara el trabajo, para que la relación laboral tenga una garantía eficaz que permita que el trabajador y empleador cumplan con sus obligaciones, sin tener inconvenientes que afecten su convenio laboral.

- 1) La idea del trabajo como un derecho y un deber social. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni está en contra de aquel, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que

garantizan a la persona la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

- 2) La Idea de La Libertad y el Derecho del Trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial del trabajador.
- 3) Principio de Igualdad y el Derecho del Trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir, y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa hoy la idea- fuerza que impulsa a los hombres a la batalla por nuestros estatutos y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Es decir no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.
- 4) La Idea de La Dignidad Humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, no es posible maltratar a un trabajador sin motivo y peor aun cuando estos maltratos pueden lastimar su integridad física y moral; razón por la cual se debe guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.
- 5) La Idea De Una Existencia Decorosa. La finalidad del derecho al trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, que le permita satisfacer sus más elementales necesidades de él y de su familia.
- 6) De Responsabilidad. La sociedad, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad

de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa.

- 7) El principio fundamental legal de libre elección del trabajo.- Consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

Han quedado enunciados los principios del trabajo, lo que hace recapacitar a quienes tienen la calidad de empleadores, a que cumplan con estas disposiciones, las mismas que van a contribuir a evitar conflictos laborales, que muchas de las veces terminan en los juzgados por el desconocimiento de la ley y de los derechos que les asisten a las partes. Es muy importante señalar las características del trabajo, ya que en base a estas el trabajador podrá desempeñar su labor sin inconvenientes de ninguna naturaleza, razón por la cual cito las siguientes:

1.2.5 Características del Derecho del Trabajo

- **Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente. Se rige por el Código del Trabajo.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Es imperativo:** Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo: del trabajo de menores, aprendices, mujeres,

trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

De las características antes señaladas se puede manifestar que la Legislación Laboral del libro de CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena que “representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social del trabajo como lo indica en la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales”⁽⁸⁾. Es decir, no se determina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo, sino en todas las relaciones que nacen del mismo.

Como parte final es importante hacer mención al contrato individual de trabajo, el mismo que se encuentra normado en el Art. 8 del Código de la materia, del que se desprenden las obligaciones y deberes de las partes, por lo cual obligatoriamente se deben celebrar por escrito los siguientes contratos individuales de trabajo:

1. Para emplear adolescentes hábiles para el trabajo;
2. Para realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
3. Para una obra determinada, cuando el salario exceda del salario básico;
4. Cuando haya período de prueba;
5. Bajo intermediación;
6. A domicilio;
7. Para el trabajo en empresas maquiladoras;
8. Para trabajos de fin de semana y feriados;
9. Para prestación de servicios en otro país; y,

Dentro de cualquier clase de contrato de trabajo que se celebre, obligatoriamente debe contener las siguientes cláusulas:

1. La clase de trabajo que es objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse dicho trabajo; por unidad de tiempo, por obra, por tarea, o en alguna otra forma;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. La duración del contrato;
5. El lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo; y
6. El lugar y fecha del contrato.
7. En el contrato para prestación de servicios fuera del país se deberán prever, además, gastos de ida y vuelta para el trabajador. Ese contrato deberá ser suscrito por un garante del empleador, solvente y establecido en el país, y deberá ser autenticado.

El contrato de trabajo obligará a las partes a cumplir lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

En caso de conflictos entre empleador y trabajador sobre el pago de la remuneración acordada o la clase de trabajo que el trabajador debe desempeñar, se determinarán, una y otra por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes, para el pago de la indemnización correspondiente.

1.3 El empleador y sus obligaciones

El concepto de empleador que lo señala el Art. 10 del Código del Trabajo establece: “Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presenta el servicio se denomina empleador”.

El empleador es el patrono, el empresario, el fisco, los municipios, los consejos provinciales, la persona natural y toda entidad dador del trabajo, que utilice la

fuerza de la otra parte que es el trabajador en el proceso de la producción de bienes y servicios, por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra a quien se presta un servicio.

Empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores en el proceso del sistema productivo de nuevos bienes o la prestación de servicios.

El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio, en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. Son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores, según lo dispone las normas laborales de nuestro país, son las siguientes:

1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo;
2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene;
4. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual;
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
6. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
7. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e

instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;

8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
9. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
 - a) El tiempo de servicio;
 - b) La clase o clases de trabajo realizados;
 - c) Los salarios o sueldos percibidos; y
10. Las demás establecidas en este Código.

La mayoría de empleadores cumplen con las obligaciones que le impone el Código del Trabajo, ya que si las incumplen, estarán sujeto a acciones legales que van a obligar por medio de la autoridad a cumplir con las mismas; razón por la cual es importante que todo trabajador conozca y sepa cuáles son las obligaciones de sus patronos al momento de iniciar la relación laboral.

Tomando en consideración que una de las obligaciones que deben cumplir los patronos dependiendo del porcentaje de trabajadores que posea, es contratar a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas, y tomando en consideración sus condiciones físicas y aptitudes para el cargo que vaya a desempeñar.

Dentro del mismo Código del Trabajo, se establece las prohibiciones que tiene el empleador; entre las principales tenemos las siguientes:

1. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo, como el de proponer

reclutamiento, selección, capacitación, educación y promoción, cualquiera que sea su denominación.

2. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse del sindicato al que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
3. Imponer sanciones pecuniarias a los trabajadores;
4. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; y
5. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores”.

1.4 El trabajador, sus obligaciones y prohibiciones

El Art. 9 del Código del Trabajo establece el concepto del trabajador “La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

El Trabajador es la persona natural que se obliga o se compromete a la realización de una obra o la prestación de un servicio.

Trabajador es la persona física y moral que presta a otra, un trabajo subordinado, material o intelectual, no se establece distinción entre uno y lo otro, considerando que el trabajo es una actividad humana, independientemente del grado de preparación física o mental, los campos de distinción son tan sutiles que válidamente no establecen límite o frontera entre ellos.

Dentro del marco jurídico del Código del Trabajo, que regula las relaciones entre el trabajador y empleador, existe la normativa que trata sobre las obligaciones que debe cumplir el trabajador, cuando éste está prestando sus servicios a un empleador, las mismas son las siguientes:

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.- Son obligaciones del trabajador:

- 1) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- 2) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- 3) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- 4) Observar buena conducta durante el trabajo;
- 5) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- 6) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- 7) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- 8) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- 9) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- 10) Las demás establecidas en este Código.

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR.- Dentro de las prohibiciones a las que está sujeto todo trabajador tenemos:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la existencia y buenas condiciones de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- c) Portar armas durante las horas de trabajo, a menos que lo requiera la propia actividad del trabajador;

- d) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- e) Hacer competencia al empleador mediante la elaboración, fabricación, o venta de artículos producidos por la empresa o similares, o el suministro de servicios de los que ésta presta;
- f) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; y,
- g) Abandonar el trabajo sin causa legal.
- h) Todo esto está contemplado en nuestro Código del Trabajo, el cual regula las relaciones entre el empleador y trabajador”.

El Código del Trabajo es muy puntual en cuanto a las prohibiciones que está sujeto el trabajador, las mismas que debe cumplir obligatoriamente, debido a que si incurre en una prohibición, puede ser objeto del planteamiento de una acción legal que afecta directamente la relación laboral. Por lo tanto es necesario considerar que en el Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir entre los objetivos de la política pública está el **Objetivo 6 que dice: Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas**. Se trata de situar en la perspectiva más amplia de la transformación de las relaciones sociales en sentido emancipador, liberando tiempo para vivir garantizando un trabajo que permita la realización personal en todos sus ámbitos⁽⁹⁾. Pág.38 PNDBV. 2009.

1.5 El ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano en relación a la defensa pública.

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano en relación a la defensa pública se debe manifestar algunos aspectos fundamentales; los bienes y servicios públicos son prestados por el Estado, dentro del orden laboral, se permite la mediación y el arbitraje como únicas formas reconocidas para la solución de conflictos, se establece ordenes como los establecidos dentro de las Inspectorías del Trabajo para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y las demandas para exigir los mismos dentro de los juzgados de trabajo.

Dentro de nuestro ámbito del presente trabajo que se basa al **ASESORAMIENTO DEL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICO GRATUITA LABORAL** puede ser solicitada individual o colectivamente, por el comité de empresa, sindicato de trabajadores, la misma que es necesaria puesto que la institucionalidad del Estado depende directamente de la seguridad jurídica, del respeto de los derechos y principios laborales, lo que trae consigo la eficacia administrativa en la solución de los siguientes conflictos laborales:

- a) Cumplimiento de los procedimientos para dar por terminada las relaciones laborales mediante el desahucio o visto bueno, lo que conllevaría al no pago de remuneraciones por falta de los mismo.
- b) A la solución de conflictos por medio de la mediación o arbitraje o laudo arbitral, los que conllevaría a una simplificación dentro de la economía procesal, optimizando los recursos tanto materiales o humanos de las instituciones.
- c) Aplicación inmediata de los derechos laborales y sus limitaciones de acuerdo a la ley o tratados internacionales, estatutos o reglamentos de cada unidad operativa de la administración pública, o a su vez de la fuente que genera el derecho específico.
- d) Capacitación permanente tanto para el trabajador o empleador dentro de sus derechos u obligaciones a fin de reducir el pago de indemnizaciones por despido intempestivo o visto bueno.
- e) Asesoramiento dentro de los conflictos colectivos, de su negociación, suscripción a fin de garantizar una correcta aplicación de los derechos colectivos, y las buenas relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.
- f) Garantizar los derechos laborales establecidos en la Constitución, en los Pactos y Tratados Internacionales dentro de la firma de contratos, convenios, actas transnacionales o de finiquito.
- g) Asesoramiento en materia procesal laboral a fin de garantizar la eficacia del derecho de los trabajadores o empleadores fundamentado en los principios éticos dentro de la materia laboral.

Es imprescindible poseer un axioma como lo hemos especificado anteriormente; siendo éste el contrato de trabajo, sus principios o esencia. Guillermo Cabanellas en cuanto al contrato de trabajo señala: **“El contrato de trabajo es aquel que**

tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, y sean industriales mercantiles o agrícolas, tiene un objeto de prestación de servicios y de carácter económico, por una remuneración o recompensa a cambio de lo que se sirve”.

Otras definiciones nos las da el mismo cuerpo del Código de Trabajo que establece: **“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.**

Los elementos del contrato son la capacidad, el objeto lícito y la causa lícita, por consiguiente son elementos indispensables para la celebración de un contrato de trabajo. En lo que respecta al contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- a) La clase de trabajo que es objeto del contrato: Determinar si se trata de un trabajo por obra cierta, tarea, a destajo, por unidades métricas, o la función u empleo a desempeñar.
- b) La manera como ha de ejecutarse dicho trabajo: por unidad de tiempo, por obra, por tarea, o en alguna otra forma; la manera como se ejecuta el trabajo u obra determinada de forma específica para saber las prestaciones del trabajador.
- c) El trabajador: Se conoce como trabajador a la persona que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de la obra, conocido comúnmente como trabajador y puede ser empleado u obrero.
- d) La cuantía y forma de pago de la remuneración: La remuneración de el sueldo o salario puede ser en participación o mixto, y las formas de pago de la misma.
- e) El trabajador o empleado: Es una persona capaz dentro de desempeño de artes u oficios el mismo que desempeña servicios lícitos o personales a cambio de una remuneración o relación de dependencia.

- f) El empleador.- Es la persona o entidad, de cualquier clase que sea natural o jurídica, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.
- g) La duración del contrato: De acuerdo a los términos si es eventual no podrá durar más de 180 días, a prueba 90 días, ocasionales 60 días, indefinidos un año, o el tiempo parcial o por obra cierta sin tiempo.
- h) El lugar donde debe ejecutarse la obra o el trabajo: Debe señalarse el horario y lugar donde debe realizarse el trabajo.
- i) El lugar y fecha del contrato: Se da mediante el correspondiente registro en el cual se hace constar las obligaciones labores y su exigibilidad.

Los asesoramientos gratuitos se presentan en muchos de los casos en las remuneraciones. El Código de Trabajo establece que puede ser por salario o sueldo en participación o mixto. Las remuneraciones se pagan en forma directa al trabajador y de conformidad a lo siguiente aspectos:

- 1) Debe pagarse en moneda de curso legal;
- 2) Es inembargable;
- 3) Constituye crédito privilegiado de primera clase;
- 4) Es irrenunciable; y,
- 5) Puede ser los mismos.

Por lo expuesto anteriormente , es necesario hacer la siguiente definición, en cuanto a lo que tiene que ver al salario y sueldo:

SALARIO: Este se lo paga por jornadas de labor, en ese caso se llama jornal, por unidades de tiempo o por tareas; y

SUELDO: Es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado, y esta se la paga por mes; el mismo se fija en el convenio, la ley, el pacto colectivo;

y, la costumbre. En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

En lo que respecta a la terminación del Contrato Individual de Trabajo, el mismo cuerpo legal señala las siguientes causas. El contrato individual de trabajo termina:

- 1) Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2) Por acuerdo de las partes;
- 3) Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4) Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5) Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 6) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- 7) Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172;**
- 8) Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,**
- 9) Por desahucio.

Salvo el caso de los numerales siete y ocho de este artículo, en el primer caso, siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado, y el trabajador fuere despedido; y en el segundo, cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente en las demás causas puntualizadas en este artículo para la terminación del contrato individual de trabajo, no habrá derecho a indemnización.

Por otra parte se hace necesario señalar las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, entre las cuales el Código de la materia dice:

- 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, 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. Más, 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”.

Las causas antes citadas, son muy comunes a las cuales el empleador se acoge para solicitar la terminación de la relación laboral, lo cual mediante el trámite y ante la autoridad correspondiente se puede solicitar al empleador, tomando en consideración los aspectos puntuales a beneficios que le corresponde al trabajador por su trabajo desempeñado. Así mismo, el Código del Trabajo establece las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, las mismas que son:

- 1) Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, 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”.

Se encuentra normado las causas por las cuales el trabajador puede solicitar la terminación de la relación laboral, pero en muchos de los casos no se aplican estas causas, debido a que de manera general, es el empleador quien decide unilateralmente terminar la relación laboral con el trabajador, ya sea por las causas anotadas o por su decisión, lo cual incurre en el pago de la indemnización correspondiente a lo que dispone el Código del Trabajo, previo al trámite legal correspondiente, pero en muchos de los casos no se hace efectiva esta garantía, debido al desconocimiento por parte de los trabajadores que por la necesidad reciben liquidaciones bajísimas que afectan su economía y la de su familia.

1.6 El derecho de asistencia gratuita

El derecho de asistencia gratuita es necesario dentro de las relaciones laborales que se presentan entre empleadores y trabajadores, a fin de garantizar los derechos y principios del derecho, la igualdad ante la ley, el acceso y eficacia de la justicia, una verdadera seguridad jurídica, garantizando una economía dentro de los recursos humanos y económicos.

Tal como lo indica el Art. 70 CR.- **“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.**

Las **CONTROVERSIAS LABORALES**, que se presentan en las relaciones entre trabajadores y empleadores son: conflictivas, subordinación (elemento esencial del contrato de trabajo) y que determina desigualdad jurídica, económica, social y moral. El Contrato de trabajo se desenvuelve de manera continua y permanente, colocando a las partes en un contacto personal, físico, inmediato y constante. **DESIGUALDAD DE LAS PARTES EN MATERIA LABORAL**. Podemos distinguir las siguientes;

- 1) Jurídicas: El Empleador tiene facultades normativas, directivas y sancionadoras; el trabajador debe cumplimiento, obediencia y disciplina.
- 2) Económicas: El Patrono detenta medios de producción, el obrero su mano de obra y su salario.
- 3) Capacidad Probatoria: El Trabajo se desarrolla por lo general en la sede del poder patronal y el ámbito de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de este ambiente hostil. PONER ART
- 4) Desigualdad Moral: El Patrono tiene libertad subjetiva para adoptar decisiones respecto del conflicto de intereses, el trabajador queda sujeto mientras la relación se mantenga vigente.

La misma asistencia jurídica gratuita puede darse dentro de la suscripción y terminación del **CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO**, razón por la cual se hace hincapié en el tema, citando los contratos de trabajo que deben celebrarse por escrito, entre los cuales tenemos:

- 1) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- 2) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- 3) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- 4) Los a prueba;
- 5) Los de enganche;

- 6) Los por grupo o por equipo;
- 7) Los eventuales, ocasionales o de temporada;
- 8) Los de aprendizaje;
- 9) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- 10) En general, los demás que se determine en la Ley.
- 11) Los de polifuncionalidad.

Estos contratos son normados por el Código del Trabajo, y obligados a que se firmen por escrito, debido a la gran cantidad de personas que se dedican a trabajar sin tener un documento firmado, originándose un gran problema para las partes, cuando por cualquier motivo se rompa la relación laboral y se tenga que recurrir a la justicia para que se respeten los derechos del trabajador, quien por falta de conocimiento puede ser objeto de explotación y sobre todo de que no se le cancele su justa liquidación de conformidad a la ley; razón más que fundamental para crear una oficina de asistencia jurídica en materia laboral dentro del cantón Santa Elena.

1.7 La normativa laboral asociada al principio de gratuidad

Mediante la asistencia gratuita se permitirá AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, en base a los siguientes lineamientos:

- 1) Posición Unitaria: Autónomo. Es uno solo. Tiene sus propios principios y debe regularse de manera independiente. No existe, no es posible ni deseable.
- 2) Posición Integral: Reconoce existencia común entre ramas jurídicas procesales, elementos esenciales, sin negar presencia de elementos diferenciales. No excluye posibilidad de Teoría General con principios comunes, sino lo más favorable al trabajador.

Se garantizará LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO, que son verdades que fundan un sistema de conocimiento, admitidas como tales, por ser evidentes o haber sido comprobadas.

Triple función:

- 1) Informadora: Fundamento del ordenamiento jurídico.
- 2) Normativa: Integrativa, fuente supletoria ante vacío o laguna legal.
- 3) Interpretativa: Operan como criterio orientador del Juez o intérprete.

Así como los siguientes principios; que en caso de existir un conflicto laboral, se tomara en cuenta cada uno de los siguientes principios los cuales permitirán demostrar que la doctrina permite llegar a expresar que la justicia se la debe aplicar en base a criterios que permiten emplear correctamente lo que dispone la ley laboral, cuando se haya demandado la terminación de la relación laboral.

- ✓ **PRINCIPIO DISPOSITIVO.-** Iniciativa de parte. Determinación de las pretensiones: Ultra petita y secundum allegata et probata (debe pronunciarse según lo alegado y probado) Excepciones y defensas son traídas por las partes. Material probatorio es aportado por las partes. Disponibilidad privada del proceso. Impugnabilidad privada de resoluciones.
- ✓ **PRINCIPIO DE ORALIDAD.-** Su valor está en que permite contacto directo con las partes y el material probatorio. Un doble significado: proceso más rápido, concentrado y eficiente, y proceso más fiel a metodología concreta, búsqueda de hechos y valorización de las pruebas.
- ✓ **PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.-** No se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quién tienen lugar. Cuando el Órgano que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgador recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro medio de conocimiento.

- ✓ **PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.-** Reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El Debate Oral. Reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes. Segundo Significado: Todas las cuestiones previas, prejudiciales, incidentes, excepciones, no impiden entrar al fondo del asunto ni provocan paralización, sino que se resuelven con la sentencia.
- ✓ **PRINCIPIO DE CELERIDAD.-** La celeridad es un resultado, el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa. *Concentración temporal:* Proceso estructurado en plazos breves, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos. Indicación al Juez de otorgar eficaz y prontamente el servicio público de Justicia.
- ✓ **PRINCIPIO DE ELASTICIDAD.-** Dirigido a los Jueces, permite adecuar ritos y formas procesales a necesidades de Justicia del caso que ante ellos se ventile. Aquí el Juez recorta y hasta suprime los momentos procesales.
- ✓ **PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN.-** Proceso dividido en fases. Indica el momento preciso para realizar los actos procesales. Si estos actos no se realizan cuando deben, la parte pierde la posibilidad de ejercerlo luego. Exige sinceridad de las partes desde el inicio, ágiles, precisas ordenadas. Permite mayor juego estratégico, mejora defensas y consiguientemente relaja las formas.
- ✓ **PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD.-** Antes que el Principio de Preclusión cierre la puerta, deben acumularse en tal momento todos los medios de defensa que nos franquea la Ley. Protege a las partes ante situaciones inesperadas. Evita nulidades insalvables.
- ✓ **PRINCIPIO DE ADQUISICIÓN PROCESAL.-** Todo lo que se ha traído e incorporado al proceso, (alegaciones, pruebas) son utilizadas por el Juez, sin importar quien las trajo o si le benefician, pues es adquirido por el proceso.
- ✓ **PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.-** Consecuencia de la Oralidad. Cualquiera que puede asistir tenga o no interés en la causa. Presencie el debate oral.

Los principios antes mencionados, permitirán al trabajador hacer que se cumplan con respeto a sus derechos, sin tener que llegar a acuerdos extrajudiciales, que muchas veces perjudican al trabajador, debido a que los empleadores se aprovechan del desconocimiento de las leyes, se hace efectivo entonces la necesidad de crear una oficina de asesoramiento jurídico en materia laboral dentro del cantón Santa Elena.

1.8 El principio de gratuidad dentro del proceso laboral

Los principios de la gratuidad dentro del proceso laboral se dan dentro de la aplicación del ámbito y competencia del OFICINA DE ASISTENCIA JURIDICA EN MATERIA LABORAL, el mismo que es un organismo autónomo, con autonomía política administrativa y financiera, que presta sus servicios de asesoramiento dentro de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, dando soluciones prácticas a los principios, derechos, y garantías como:

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público; regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

- ✓ La remuneración de los servidores y servidoras públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.
- ✓ 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.
- ✓ El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes términos: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo; 2.

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y será nula toda estipulación contraria; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras; 4. A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración; 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; 6. Toda persona rehabilitada, después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley; 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección libremente. De igual forma se garantizará la organización de los empleadores; 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores, y empleadores de acuerdo con la ley, y promoverá su funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección; 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las Instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización; 10. Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos; 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje; 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley; 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley; 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera,

procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el buen funcionamiento de dichos servicios; 16. En las Instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

- ✓ La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadores será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora,
- ✓ La remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.
- ✓ El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.
- ✓ Lo que el empleador deba a los trabajadores por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajadores extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas de acuerdo con la ley.
- ✓ Los jóvenes tendrán derecho a ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se

impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten; reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo y garantizará el acceso al empleado en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

- ✓ El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.
- ✓ Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.
- ✓ El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.
- ✓ El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho de licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculadas con los roles reproductivos.

- ✓ Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realice en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales.

Ha quedado demostrado que el principio de gratuidad dentro del proceso laboral, se rige por varios factores que permiten una excelente administración de justicia, lo que garantiza a los trabajadores que no se vulneren sus derechos, más bien se los respeta aplicando lo que dispone la ley, tomando en consideración que el trabajo es un derecho consagrado en nuestra Constitución y que la misma dispone que todo trabajador debe laborar para solventar sus más elementales necesidades y de su familia.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Metodología de la investigación de campo y resultados.

En el proceso de investigación socio- jurídico se aplicó el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procedió al análisis de las manifestaciones objetivas en la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen o no las conjeturas que subyacen en el contexto de los objetivos, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado de Leiva,⁽¹²⁾ en las ciencias jurídicas implica el determinar el tipo de investigación jurídica que se quiere realizar; en el presente caso el propósito es realizar una investigación “socio jurídica” que se concreta en una investigación del derecho, tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, esto es relativo al efecto social que provoca la falta de una institución que brinde conocimiento a los trabajadores y empleados del cantón Santa Elena acerca de los derechos laborales que les asisten, y que no se efectivizan por su desconocimiento.

Los procedimientos de observación, análisis y síntesis fueron los que permitieron realizar la investigación jurídica propuesta, auxiliados en técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como **la encuesta y entrevistas**.

La investigación de campo se concreta en consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática que es el tema de estudio, como son los

trabajadores públicos y profesionales del derecho, personas más que idóneas para aclarar nuestras dudas sobre este tema de estudio, previo muestreo poblacional de 112 personas para las encuestas; y cinco para la entrevista; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de los objetivos, hipótesis y problemática. Los resultados de la investigación empírica se presentarán en forma gráfica con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

2.2 Tipos de Investigación

Investigación Bibliográfica.- Esta investigación, se apoya en la lectura y análisis de libros, apuntes, documentos, internet, la Constitución como ley suprema, el Código de Trabajo, además la legislación comparada con los años de estudio realizados.

Investigación de campo.- Efectuando uso de instrumentos como: la observación, las encuestas y las entrevistas.

Observación.- Consistió en delimitar el ámbito territorial del presente estudio y efectuar una relación con el fenómeno objeto de investigación.

2.3 Datos de encuestas

De conformidad a la propuesta de Investigación presentada, se ha aplicado a un grupo de trabajadores del sector público del cantón Santa Elena, en un total de 112 encuestas, cuyo resultado es el siguiente:

2.4 Resultados de la Investigación

1. Análisis de la Condición de Género y edad de los encuestados:

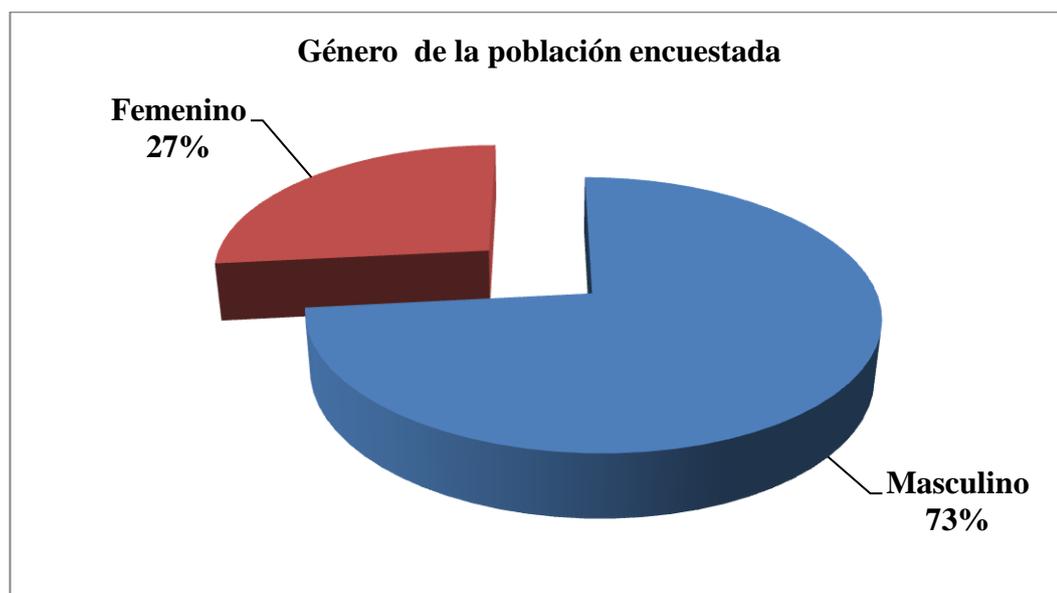
1.1 Genero de los encuestados

Cuadro No. 1

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Masculino	82	73,21
Femenino	30	26,79
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 1



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Este parámetro permitirá establecer y conocer el porcentaje de género de los trabajadores del sector público del cantón Santa Elena, que se investiga. En el gráfico se observa que el **73 %** de los encuestados son de género masculino; mientras que el **27 %** son de género femenino, muestra obtenida de trabajadores del sector público.

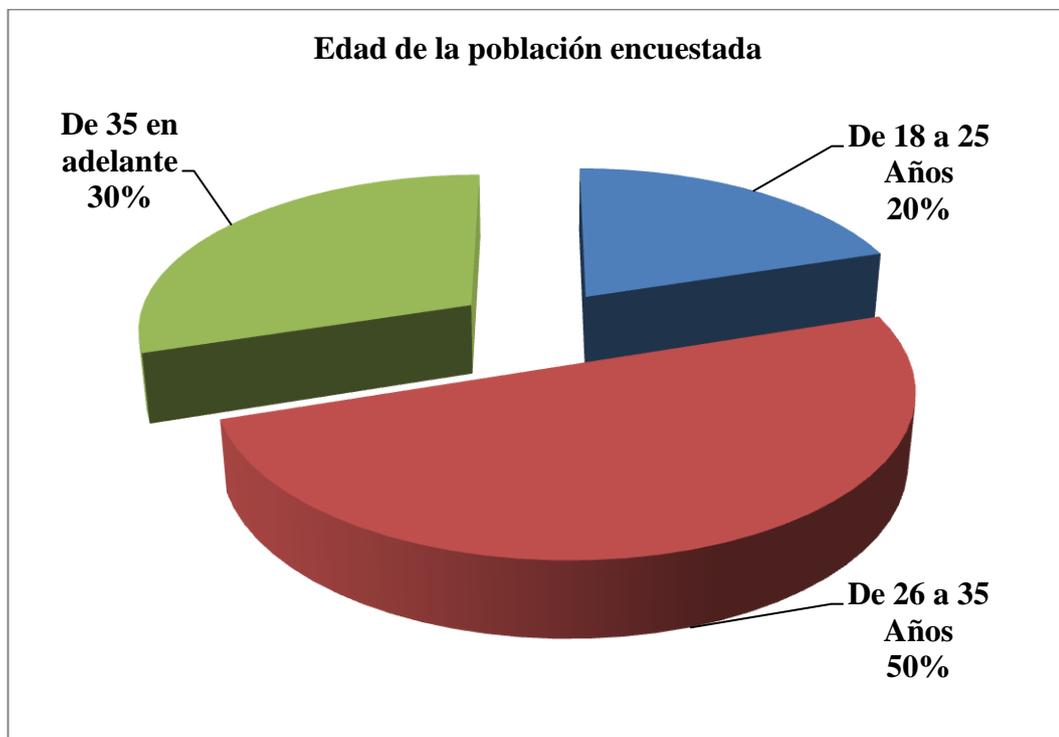
1.2 Edad de los encuestados

Cuadro No. 2

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
De 18 a 25 Años	22	19,64
De 26 a 35 Años	56	50,00
De 35 en adelante	34	30,36
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 2



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Este parámetro permite establecer la edad promedio de los trabajadores del sector público que es encuestado. En el gráfico se observa que el 50 % de los encuestados tienen un promedio de edad comprendido entre 26 a 35 años de edad; mientras que el 30 % fluctúan los 35 años en adelante; frente al 20 % que tienen una edad promedio entre 18 a 25 años.

2. Preguntas de la encuesta

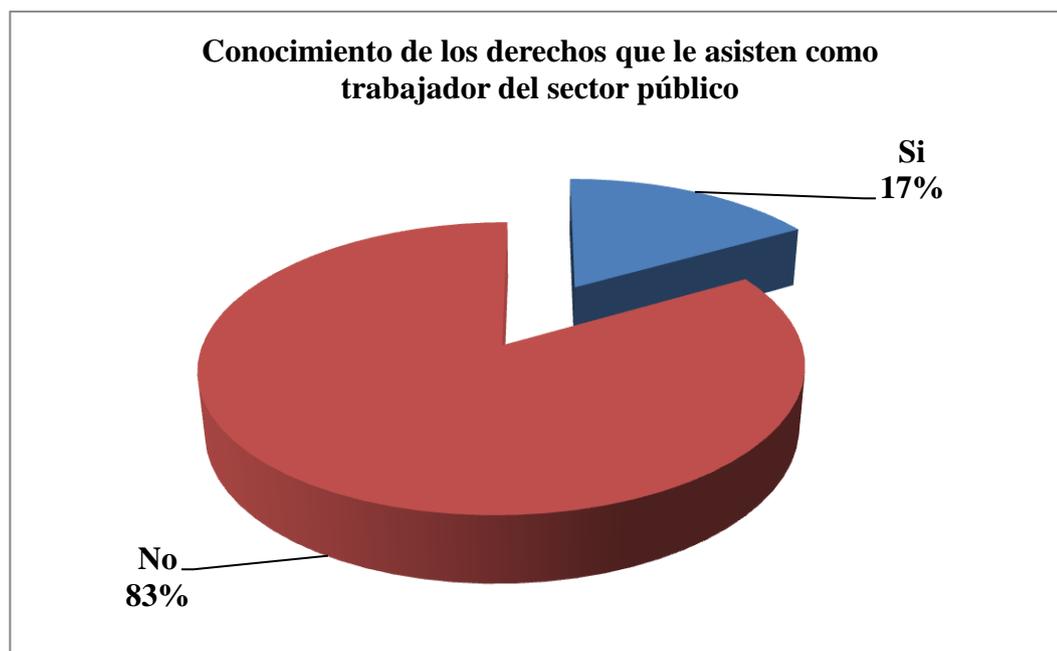
2.1 ¿Conoce usted los derechos que le asisten como trabajador del sector público?

Cuadro No. 3

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	19	16,96
No	93	83,04
No sabe/No Contesta	0	0,00
Total	112	100 %

Fuente Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 3



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

En el gráfico se observa que el 83% de los encuestados manifestaron que no saben y que no se han enterado porque no han estado en algún curso donde se les proporcione ese conocimiento, frente al 17% que si conocen los derechos que tienen como trabajadores de sector público, aludiendo que les ha sido necesario dentro su trabajo y que siempre es bueno saber para poder defenderse.

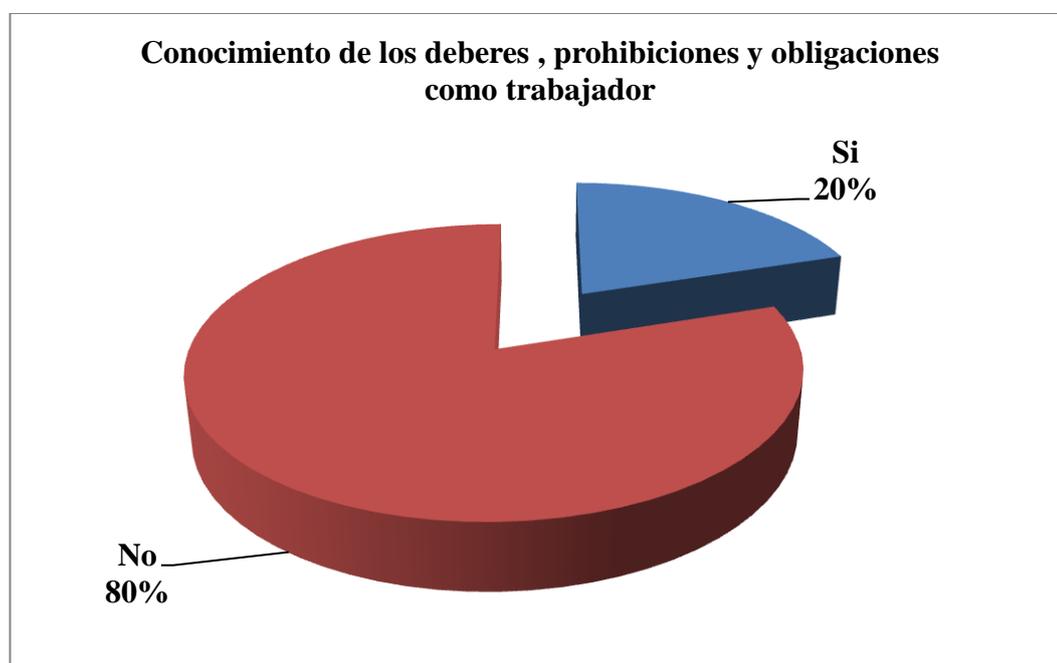
2.2 ¿Conoce sus deberes y prohibiciones como trabajador?

Cuadro No. 4

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	22	19,64
No	90	80,36
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 4



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Esta pregunta es muy importante debido a que nos indicará el grado de conocimiento de los trabajadores públicos referentes a sus deberes, prohibiciones y obligaciones. En el gráfico se observa que el 80% de los encuestados no conocen sus deberes, prohibiciones y obligaciones como deben cumplir como trabajadores, porque solo se limitan a cumplir sus labores indicando que únicamente quieren trabajar para satisfacer sus necesidades básicas y mantener a su familia; mientras que el 17% señala que si conocen los deberes, prohibiciones y obligaciones.

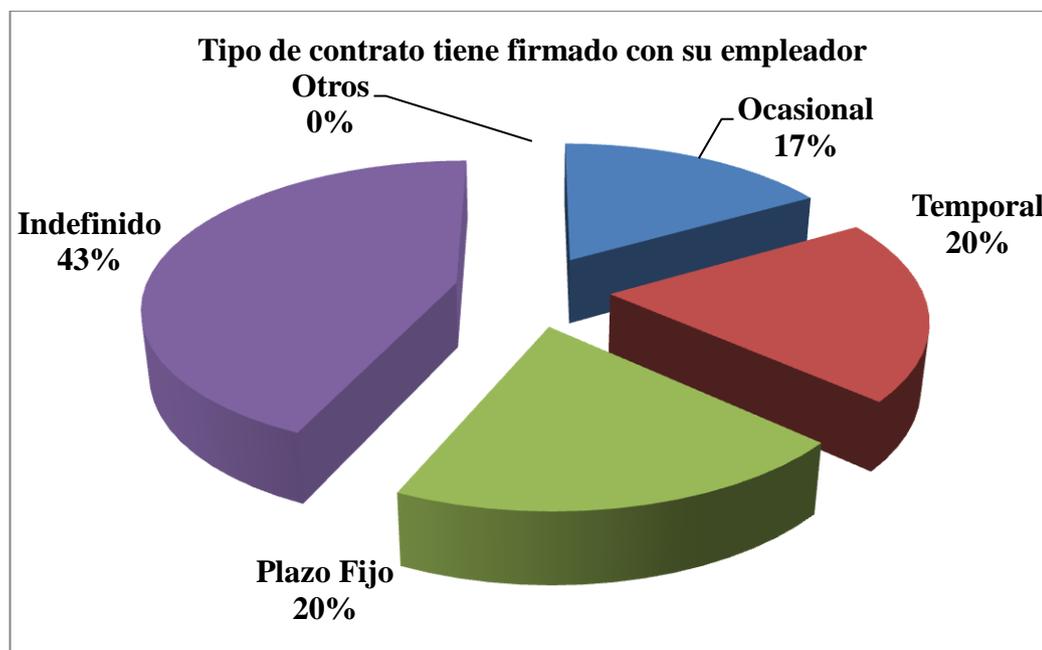
2.3 ¿Qué tipo de contrato tiene firmado con su empleador?

Cuadro No. 5

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Ocasional	19	16,96
Temporal	22	19,64
Plazo Fijo	23	20,54
Indefinido	48	42,86
Otros	0	0,00
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 5



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

La interrogante antes citada permite identificar los tipos de contratos que han firmado los trabajadores del sector público con sus empleadores. En el gráfico se observa que el 43% de los encuestados han firmado contrato de trabajo indefinido; mientras que el 20% han firmado contrato de trabajo a plazo fijo; el otro 20% manifiesta haber firmado contrato temporal; y finalmente el 17% señala que ha suscrito contrato de trabajo ocasional.

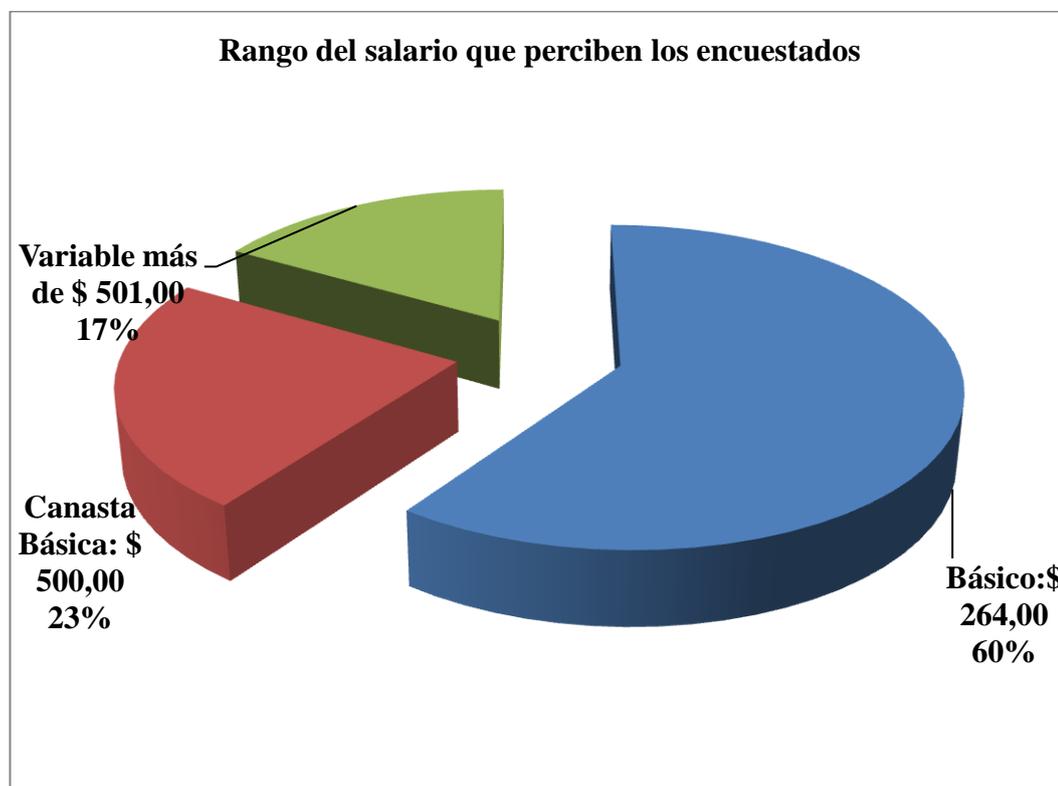
2.4 ¿El salario que usted percibe, en que rango se ubica?

Cuadro No. 6

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Básico:\$ 264,00	67	59,82
Canasta Básica: \$ 500,00	26	23,21
Variable más de \$ 501,00	19	16,96
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 6



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

La respuesta a esta pregunta permite conocer el rango del salario o remuneración que perciben los trabajadores por sus servicios dentro del sector público. En el gráfico se observa que el 60% de los encuestados solo perciben el salario básico, el 23% perciben el valor de la canasta básica, frente al 17% que perciben un salario variable.

2.5 ¿Cree usted que su empleador respeta todos sus derechos laborales?

Cuadro No. 7

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	26	23,21
No	86	76,79
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 7



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Esta pregunta tiene vital importancia en vista que indica el porcentaje de respeto hacia los derechos del trabajador, en base a lo que dispone el marco jurídico del Código del Trabajo. En el gráfico se observa que el 77% de los encuestados aseguran que no se respetan todos sus derechos, ya que sus jefes siempre hacen lo que a ellos les conviene, pero que no reclaman debido a las represalias que pueda tomar su empleador y que lo más conveniente es mantener el lugar de trabajo; por otra parte el 23% manifiesta que sus derechos si son respetados, además creen que por la amistad que tienen con sus jefes y por los años de servicios estos no los van a defraudar lesionado sus derechos.

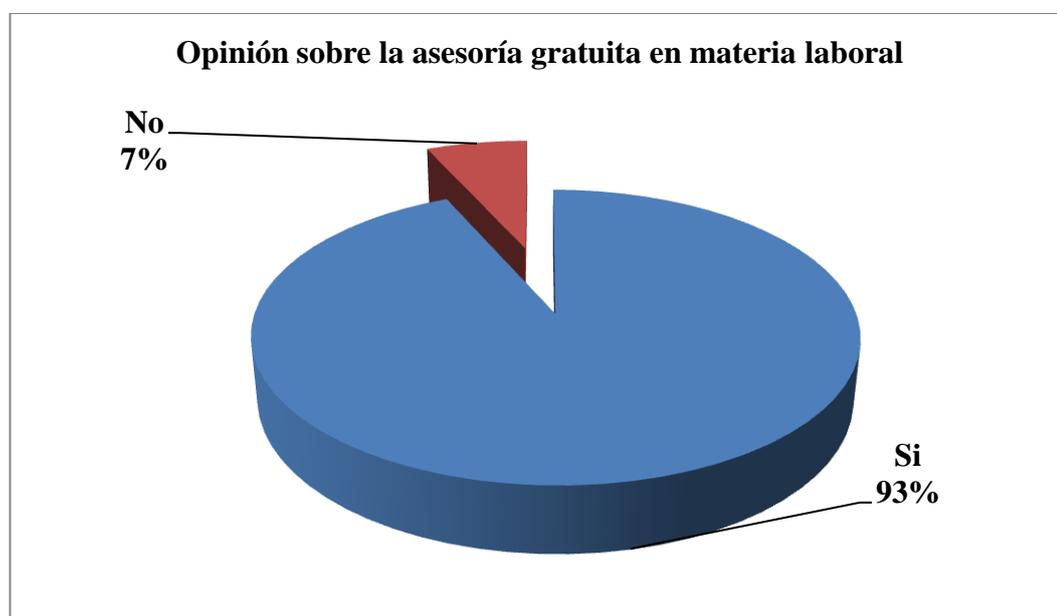
2.6 ¿Le gustaría tener acceso a una asesoría gratuita en materia laboral?

Cuadro No. 8

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	104	92,86
No	8	7,14
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 8



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Esta pregunta determina el grado de aceptación que tendrá la propuesta de la investigación y el servicio que se pretende brindar a los trabajadores. En el gráfico se observa que el 93 % de los encuestados manifiestan que sería de mucha ayuda tener asistencia jurídica gratuita en materia laboral, ya que muchos trabajadores se han visto afectados por sus empleadores, los cuales han sido perjudicados debido a que no tienen los recursos necesarios para pagar a un abogado en libre ejercicio para que los patrocine; por otra parte el 7% manifestaron que no es necesaria la asesoría jurídica gratuita a los trabajadores por cuanto no la han necesitado.

2.7 ¿Está de acuerdo que en su lugar de trabajo se organice un departamento de asesoría Laboral?

Cuadro No. 9

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	104	92,86
No	8	7,14
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 9



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

La respuesta ayuda a determinar el grado de aceptación que tiene la asistencia jurídica gratuita en el campo laboral, ya que en los lugares de trabajo jamás se habla de lo que dispone la ley, y, de los derechos del trabajador en general. La grafica permite observar que el 97% de los encuestados manifiesta que es de suma urgencia contar con un departamento legal que le brinde la asesoría legal en caso de presentarse cualquier inconveniente legal entre las partes, lo cual permitirá acceder a la justicia en pro de la defensa de sus derechos como trabajador, esto debido a que no cuentan con medio económico para consultar a un profesional del derecho particular; mientras que el 7% de los encuestados manifestó que no es necesaria contar con este departamento legal de asesoría gratuita en materia laboral.

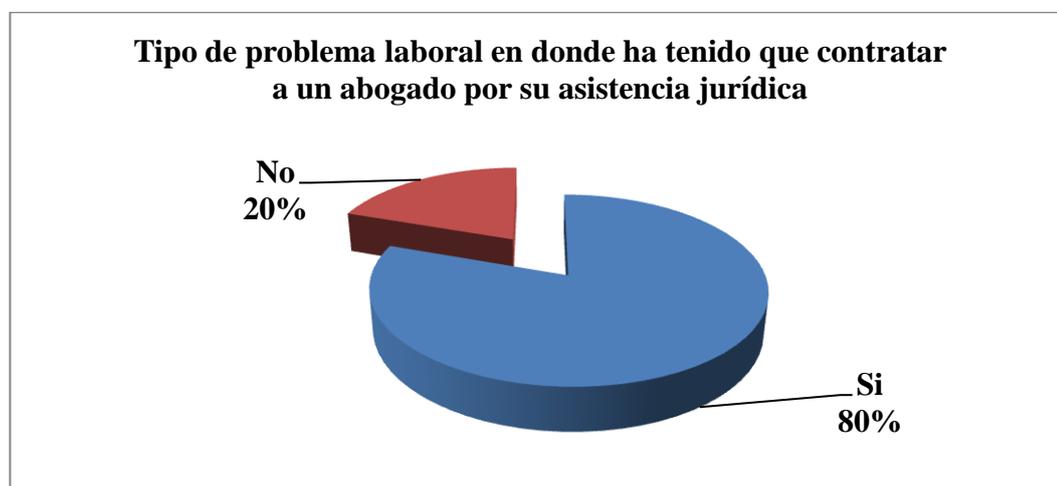
2.8 ¿Ha tenido usted algún tipo de problema laboral en donde ha tenido que contratar a un abogado por su asistencia jurídica?

Cuadro No. 10

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	90	80,36
No	22	19,64
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 10



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Esta pregunta permite conocer el tipo de problemas han tenido los trabajadores y que obligatoriamente les ha tocado contratar los servicios de un profesional del derecho particular, para que los patrocine en la defensa de sus derechos como trabajador del sector público. En el gráfico se observa que el 80% de los encuestados, manifestaron que han tenido que contratar un Abogado particular para hacer efectivo el respeto a sus derechos, aduciendo que se han visto en esta necesidad, toda vez que no saben acerca del tema y se vieron obligados en recurrir a un Abogado; mientras que el 20% restante manifestaron simplemente que no han tenido que acudir a un Abogado porque no han tenido problemas en sus trabajos, de ninguna índole.

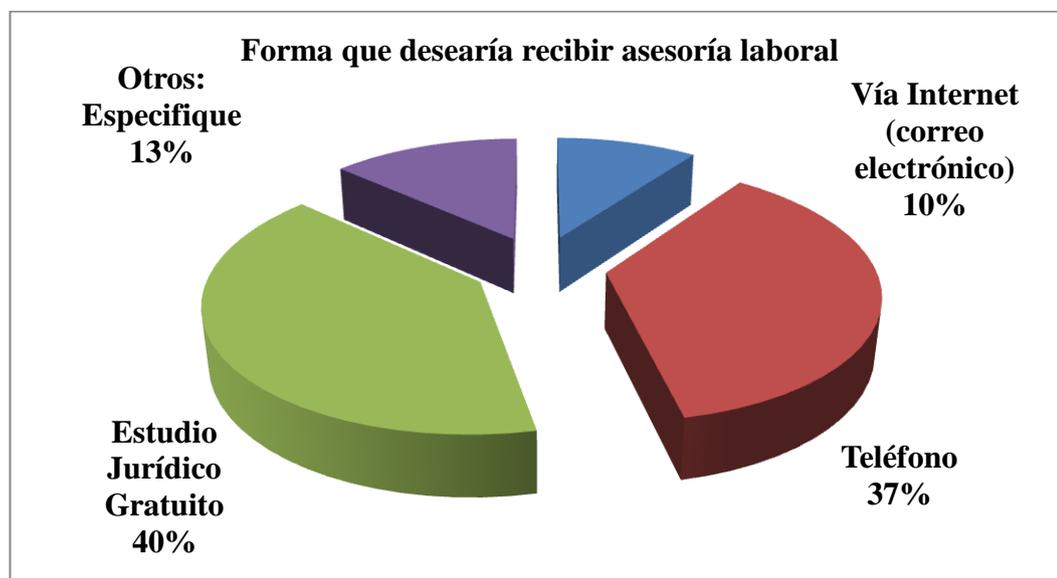
2.9 ¿En qué forma desearía recibir asesoría laboral?

Cuadro No. 11

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Vía Internet (correo electrónico)	11	9,82
Teléfono	41	36,61
Estudio Jurídico Gratuito	45	40,18
Otros: Especifique	15	13,39
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 11



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

La interrogante propuesta permite conocer directamente el medio por el cual el trabajador debe recibir la asesoría jurídica. En el gráfico se puede observar que el 40% de los encuestados manifiestan que la asesoría legal la deben recibir directamente en un Estudio Jurídico Gratuito en materia laboral por parte de un profesional capacitado en la materia; mientras que el 37% desearían recibir la asesoría mediante la vía telefónica; el 13% de los encuestados consideran que la asesoría la pueden recibir por medio de difusión radial; y finalmente el 10% les gustaría recibir por vía internet.

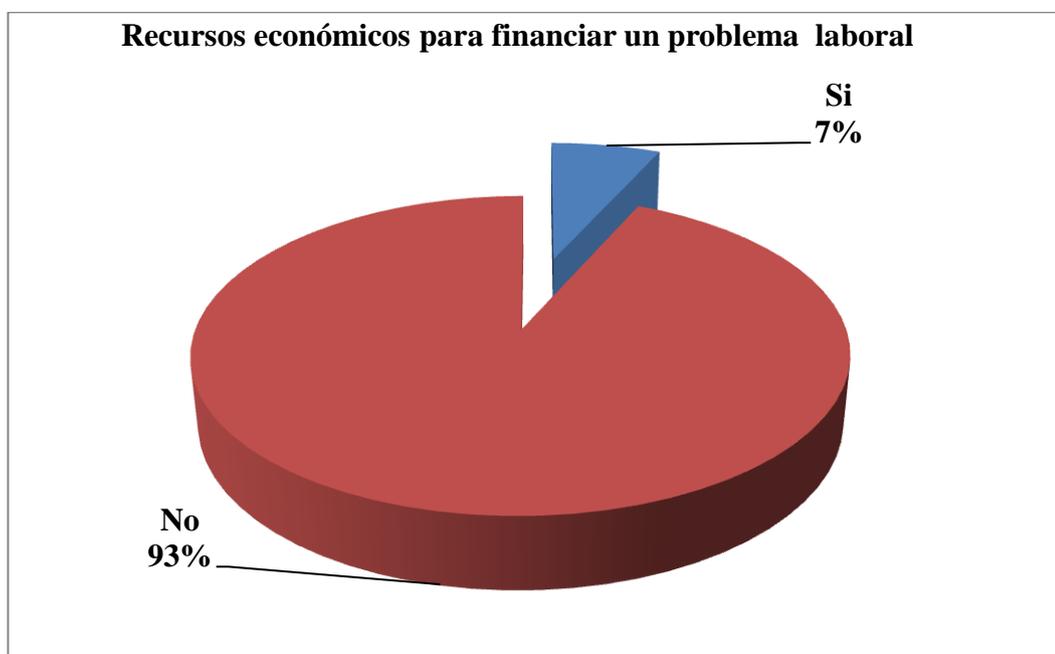
2.10 ¿En caso de presentarse un problema laboral, tiene usted los recursos económicos para financiarlo?

Cuadro No. 12

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	8	7,14
No	104	92,86
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 12



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Al formular esta pregunta, va a permitir conocer si los trabajadores cuentan o no con los recursos económicos necesarios para contratar los servicios profesionales de un Abogado. En el gráfico se observa que el 93% de los encuestados no cuentan con los medios o recursos económicos necesarios para financiar la contratación de un Abogado en caso de presentárseles un problema laboral; frente al 7% que manifestaron que cuentan con los recursos económicos para contratar un Abogado que los patrocine.

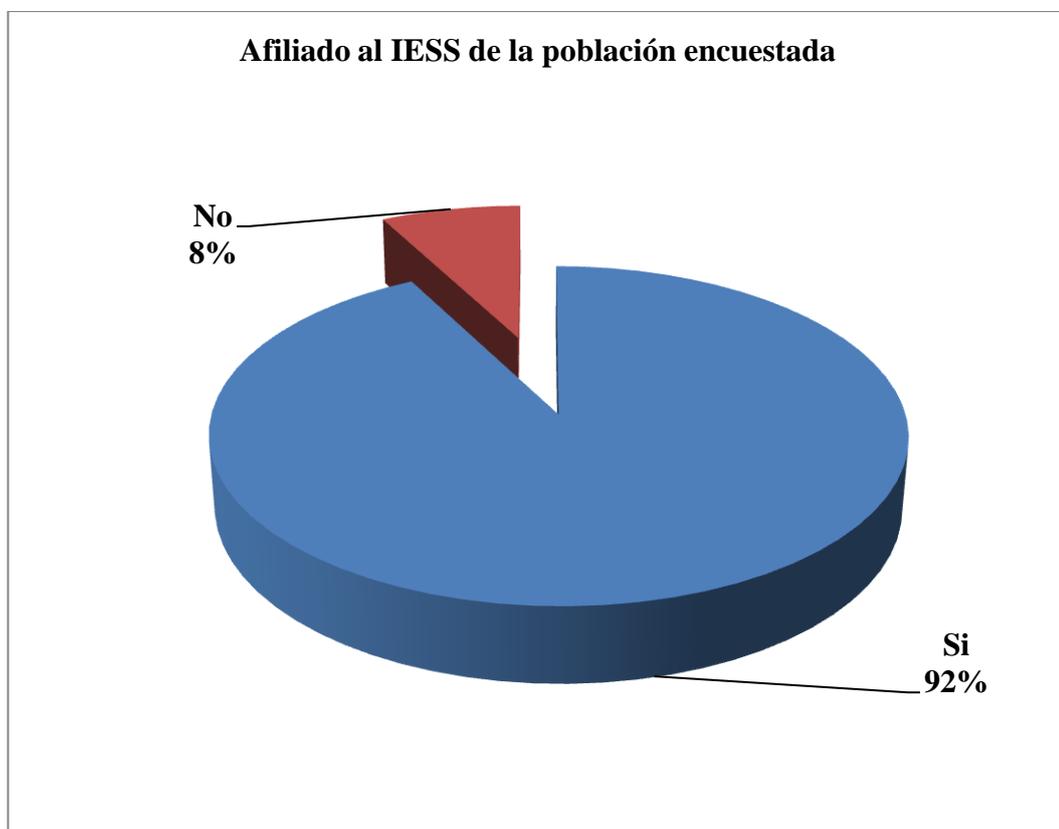
2.11 ¿Se encuentra afiliado al IESS?

Cuadro No. 13

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	103	91,96
No	9	8,04
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 13



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

La presente interrogante permite conocer si los trabajadores cuentan con correspondiente afiliación al Seguro Social, desde el primer día de trabajo.

En el gráfico se observa que el 98% de los encuestados si están afiliados al IESS; mientras que el 8% manifiestan que no se encuentran afiliados IESS.

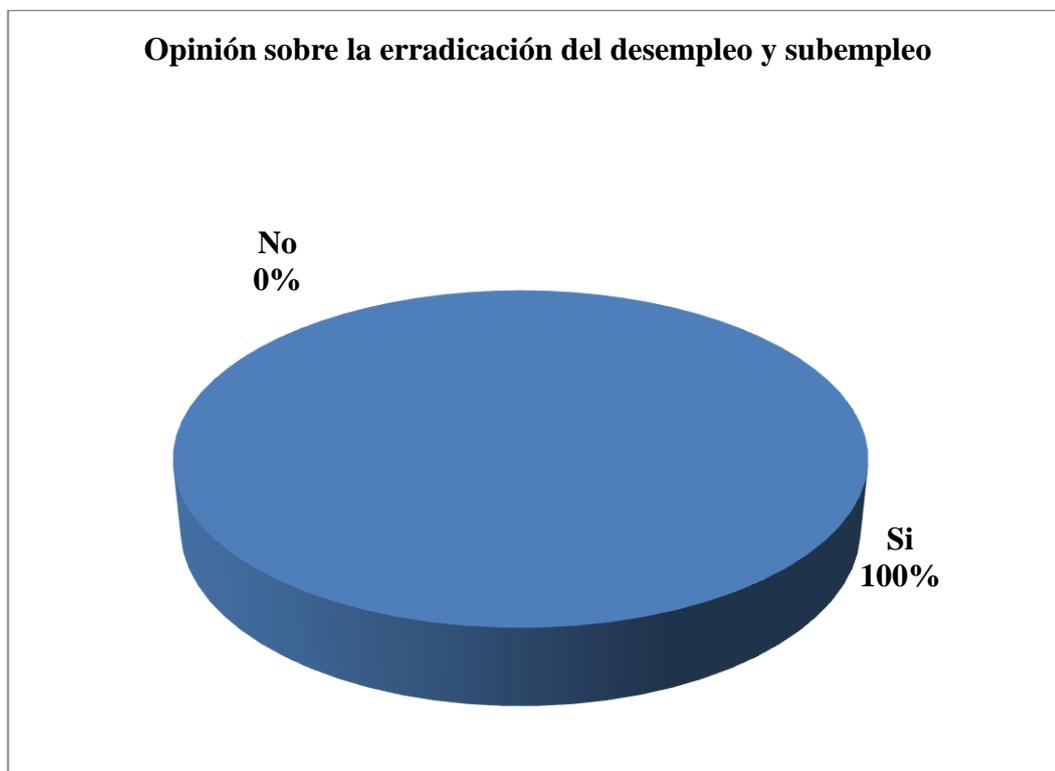
2.12 ¿Está usted de acuerdo, que el estado erradique el desempleo y subempleo?

Cuadro No. 14

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Si	112	100,00
No	0	0,00
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 14



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

Esta pregunta determina el deseo de erradicar el desempleo y el subempleo, y la importancia del estado en aplicar políticas públicas de trabajo. En el gráfico se observa que el 100% de los encuestados están de acuerdo que el estado erradique el desempleo y subempleo para poder tener una vida digna y satisfacer las necesidades básicas.

2.13 Si usted ha dejado de laborar ¿Cuál ha sido las causas?

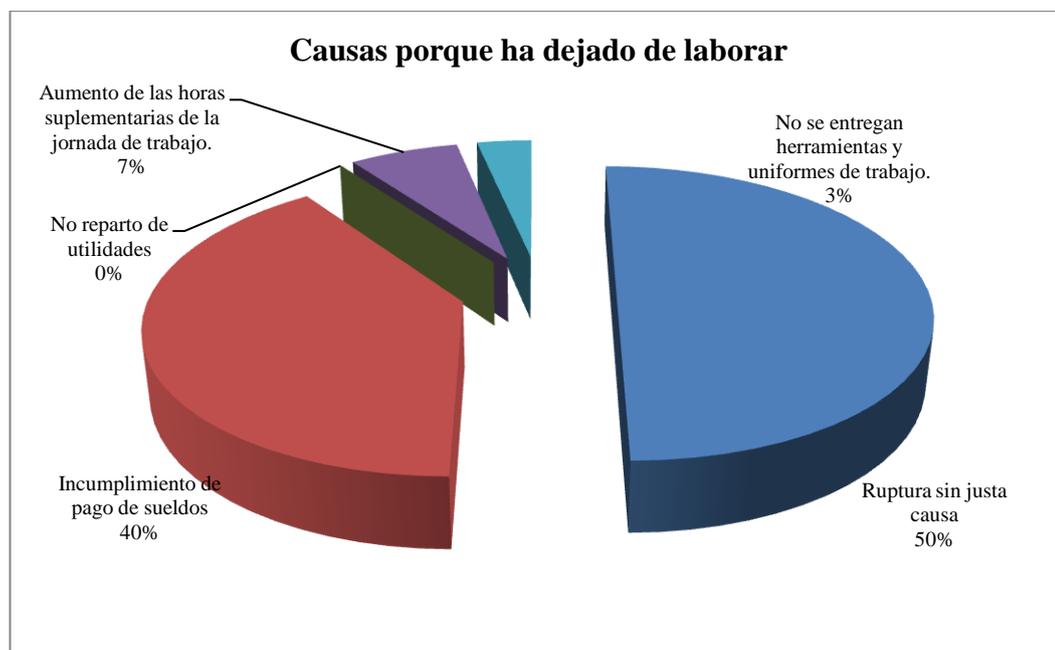
Cuadro No. 15

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Ruptura sin justa causa	56	50,00
Incumplimiento de pago de salario	45	40,18
No reparto de utilidades	0	0,00
Aumento de las horas suplementarias de la jornada de trabajo.	8	7,14
No se entregan herramientas y uniformes de trabajo.	3	2,68
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 15



Fuente: Datos de la Encuesta

Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

En el gráfico se observa que el 50% de los encuestados han dejado de laborar por ruptura sin justa causa, solo les comunicaron que hasta tal día laboran, el 40% han dejado de laboral porque no les pagan el salario estipulado, el 2% dejaron de laboral porque les aumentaron horas suplementarias y no eran remuneradas, frente al 3% que no se le proporcionaba los implementos necesarios para poder realizar su trabajo.

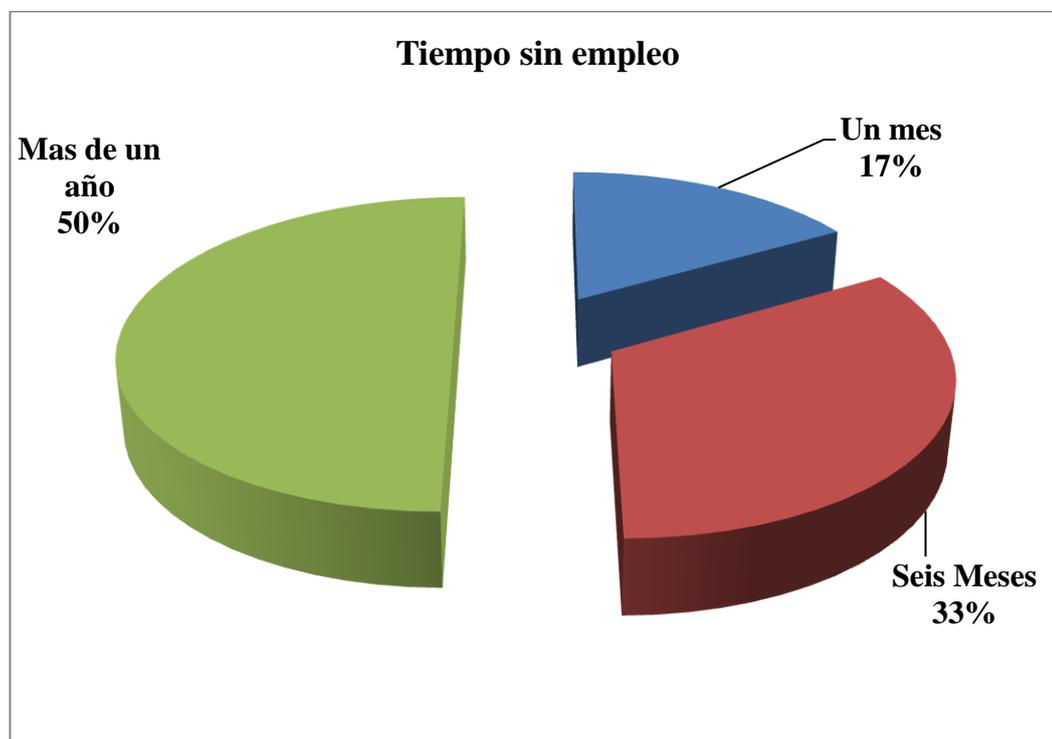
2.14 ¿Qué tiempo ha estado sin empleo?

Cuadro No. 16

Alternativa	Resultados	Porcentaje
Un mes	19	16,96
Seis Meses	37	33,04
Más de un año	56	50,00
Total	112	100 %

Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 16



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Comentario

En el Gráfico se puede observar que el 50% de los encuestados han estado desempleados por más de un año porque han tenido problemas laborales con su empleador; mientras que el 33 % no trabajan desde hace más seis meses porque se les ha terminado el plazo del contrato de trabajo y no les han renovado; en cuanto al 17% señala que están sin empleo desde hace un mes, porque no había presupuestado para pagarle el salario.

2.4 Datos de las entrevistas

De conformidad al Proyecto de Investigación presentado, se ha aplicado un total de 5 entrevistas a un grupo de profesionales del derecho del cantón Santa Elena, encaminadas a obtener respuestas, que sepan ilustrar acerca de los problemas que existen en materia laboral por parte de los trabajadores del sector público, para llegar a tener una idea más clara y precisa del problema, materia de estudio.

Las entrevistas a los profesionales en el libre ejercicio, además permitirá tener una idea general de las causas y consecuencias del irrespeto de los derechos que poseen los trabajadores o servidores públicos.

FICHAS DE ENTREVISTAS A PROFESIONALES

Fecha: Noviembre 2010.

Lugar: La Libertad

ENTREVISTA CON EL ABOGADO CARLOS VALLARINO, QUE TRABAJA EN EL LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SANTA ELENA.

1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?

De ninguna manera se respetan estos derechos, ya que en la mayoría por no decir en todos los casos el empleador vela por sus propios derechos y solo respeta los derechos de sus trabajadores cuando se ve amenazado con sufrir algún tipo de sanción por no respetarlos.

Los trabajadores públicos se encuentran en uno de los sectores más vulnerados, ya que constantemente son víctimas de abusos por parte de sus empleadores quienes de tener la facultad no dudarían en sacarlos de sus puestos inmediatamente para poner en su lugar a sus agnados y cognados, es más esto es lo que hacen y,

quienes no tienen conocimiento del derecho a la estabilidad laboral que nuestro estado a través de la constitución les ofrece, no hacen más que retirarse sin ningún reclamo o queja a la autoridad correspondiente.

2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?

A mi criterio los principales son los despidos intempestivos, que se dan para que en su lugar entren personas allegadas a ellos, ya sea por familiaridad o amistad, sin embargo el hostigamiento que se les da para que renuncien a sus trabajos es un derecho que constantemente se lesiona y que es muy conocido por todos.

3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de asesoría jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?

Claro que sí, es mas debería implementarse también un sistema de difusión de los derechos laborales en los cuales puedan participar todos los ciudadanos sin excepción, ya que estos problemas no solamente los tienen los trabajadores del sector público sino todos quienes pueden tener un acceso a trabajar.

4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?

Bueno en primer lugar este debería estar dirigido por una persona que tenga un amplio conocimiento del tema laboral, así como experiencia en este campo.

Este centro de asesoría debe tener dos razones sociales como son: Orientación laboral, es decir que sin necesidad de tener un problema laboral, las personas puedan acercarse a este centro a obtener información. Gratuidad a personas de escasos recursos en problemas laborales.

ENTREVISTA CON EL ABOGADO JORGE SORIANO, QUE TRABAJA EN EL LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SANTA ELENA.

1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?

Exactamente que se respeten todos no, siempre en toda institución existen problemas; sin embargo en unas más que en otras, esto por lo general depende de quienes están al frente de ellas ya que constantemente se escucha por diferentes medios de comunicación los problemas que de ellas se desprenden y los descontentos que existen por parte de sus trabajadores.

2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?

De acuerdo a la experiencia que he tenido en asuntos laborales los más conocidos son los que se dan por despido intempestivo, que provocan grandes conflictos laborales entes empleadores y trabajadores, y muchas de las veces estos despidos son masivos.

3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de asesoría jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?

Creo que éste les serviría de gran ayuda ya que constantemente muchos trabajadores se ven en la necesidad de realizar consultas jurídicas por asuntos laborales muchas de las veces pagando grandes cantidades de dinero por trámites que son muy fáciles de resolver.

4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?

Este centro debe ser primeramente gratuito, y quienes estén al frente de este centro conocer de temas jurídico laborales y tener experiencia en mediación y

conflictos laborales, así también debería darse oportunidad a personal universitario ya que es muy conocido que estos al iniciar sus carreras tienen mucho entusiasmo y pueden brindar una muy buena ayuda.

ENTREVISTA CON LA ABOGADA MELVA JARA, QUE TRABAJA EN LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SANTA ELENA.

1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?

En parte sí, toda vez que ellos firman los contratos colectivos y en ellos se establecen casi todos los requerimientos y derechos que les asisten, en tal virtud los sindicatos de los trabajadores en las instituciones públicas hacen respetar sus derechos, aunque se ven limitados por la falta de presupuesto en las instituciones.

2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?

Se vulnera mayormente el respectivo al sueldo, porque si bien es cierto que el estado realiza el incremento en los salarios básicos, como lo indiqué anteriormente por falta de presupuesto, los trabajadores no son bien atendidos salarialmente, aunque hay que indicar que los más beneficiados son los que están al frente de los sindicatos de trabajadores.

3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de asesoría jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?

Más bien considero en mi criterio que dentro del sindicato de los obreros y trabajadores exista un abogado o un asesor legal para que observe el respeto a los derechos constitucionalmente adquiridos, y que tenga el suficiente asesoramiento

para que dichos derechos no sean vulnerados por parte de los empleadores que en este caso serían los representantes legales de las instituciones donde laboran.

4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?

Que exista un abogado por parte del sindicato de trabajadores, un abogado por parte de la institución, así también se debe contar con la presencia del inspector laboral interno y el coordinador de la unidad administrativa de recursos humanos, cuyo objetivo sería en caso de existir un conflicto, que se solucione mediante una mediación interna.

ENTREVISTA CON EL ABOGADO RENÉ SUÁREZ, QUE TRABAJA EN EL LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SANTA ELENA.

1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?

No tengo gran conocimiento del tema, sin embargo creo que se respetan, puesto que dentro de estas encontramos los reglamentos internos que rigen a las instituciones, los mismos que si no son cumplidos, tendrían consecuencias negativas para el incumplidor que sería sancionado con algún tipo de pena preestablecido.

2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?

Reitero lo dicho anteriormente, y más bien no creo que se lesionen derechos toda vez que, es nuestro deber como ciudadanos estar enterados de los deberes y

obligaciones que nos corresponden y si trabajo dentro de una institución pública y debo conocer lo que me corresponde hacer como trabajador y si no cumplo con mi trabajo pues efectivamente habrán consecuencias en contra.

3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de asesoría jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?

Eso es por demás necesario, ya que ayudaría a resolver conflictos dentro de la institución que lo que debe buscar es el bienestar de sus trabajadores, y llegar a cubrir sus intereses.

4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?

Estos deben ser conformados siguiendo el ejemplo y lineamientos de los consultorios gratuitos que ya existen en el país y que generalmente son creados por universidades, y que tienen gran acogida dentro de la sociedad, en tanto que si se crea dentro de una institución, ésta primeramente debe estar despolitizada tratando de que exista independencia para que no haya conflictos de intereses y no se actúe parcializadamente.

ENTREVISTA CON LA ABOGADA GINA REYES, PROFESIONAL QUE TRABAJA EN LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SANTA ELENA.

1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?

Para nada, es suficiente con llegar a cualquier dependencia o institución ya sea ésta, pública o privada y preguntar a un trabajador, para darnos por enterados que

muy a menudo tiene problemas o conflictos laborales por cuestiones de irrespeto a sus derechos.

2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?

Por lo general son los cambios, ya sean estos internos o externos que se les hace con la finalidad de hostigarlos y así provocar su renuncia voluntaria, con lo que no tendrían problemas de despido intempestivo.

3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de asesoría jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?

Pero por supuesto, como usted ya sabe no hay cosa mejor que estar siempre preparado y el conocimiento en este caso haría que los trabajadores no cometan faltas que los puedan perjudicar, por otro lado sabrían cuáles son sus deberes y obligaciones.

4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?

Estos centros por lo general deben estar conformados por personas que tengan mucho conocimiento en el asunto y por mi parte creo que esta sería la mejor forma de conformarlo, es decir con personas aptas y que estén dispuestas a trabajar en bien de la comunidad, teniendo en cuenta que sería un servicio social.

2.4.1 Análisis a las entrevistas a expertos/ profesional que trabaja en libre ejercicio.

Las respuestas que se han dado a estas entrevistas, han servido de mucha ayuda y todas ellas han sido muy similares.

A continuación se enunciarán las preguntas que fueron materia de las entrevistas y se hará una interpretación general de las respuestas, las mismas que contribuyen de manera obligatoria a brindar la asesoría jurídica en materia laboral dentro de nuestro cantón.

Los entrevistados que son profesionales del derecho, los mismos que concuerdan en que existen problemas laborales dentro de las instituciones públicas con los trabajadores, sin embargo en la mayoría de los casos el problema no nacen de la Ley, sino de intereses personales o institucionales, que afectan directamente los derechos del trabajador.

Como se podrá observar de la última entrevista se desprende que la mayoría de las instituciones públicas no gozan de un gran presupuesto económico que permita remunerar a los trabajadores acorde a las necesidades y carestía de la vida, razón por la cual surgen los problemas debido a que el personal no es bien remunerado; lo cual obliga en algunos casos a reducir el personal, afectándose derechos de algunos trabajadores que a pesar de realizar un buen trabajo tienen que ser excluidos de los mismos.

En cuanto a la creación de una oficina de asesoramiento jurídico en materia laboral dentro de las instituciones públicas, todos están de acuerdo en que se debe crear esta oficina donde exista la participación de personas capacitadas para que estén al frente, y que esta debe prestar sus servicios dentro de la misma institución pública, supervisada por un representante de la institución, un representante de los trabajadores y se pueden también nombrar inspectores de trabajo internos que ayudarían a la solución de los problemas.

2.5 Análisis de los problemas jurídicos laborales del sector público en el cantón Santa Elena del año 2010.

En el año 2010, en el Cantón Santa Elena existieron un sin número de problemas jurídicos laborales, que son corroborados por las estadísticas encontradas que se presentan a continuación:

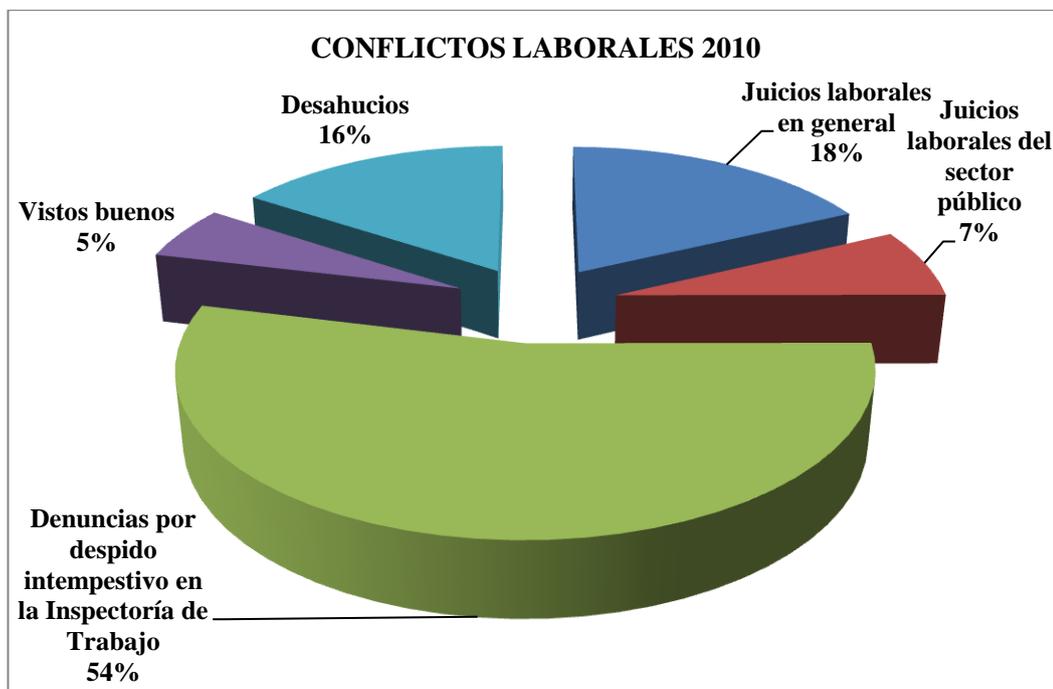
Cuadro No. 17

ESTADISTICAS DE CONFLICTOS LABORALES 2010

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Juicios laborales en general	177	17,88
Juicios laborales del sector público	70	7,07
Denuncias por despido intempestivo en la Inspectoría de Trabajo	533	53,84
Vistos buenos	55	5,56
Desahucios	155	15,66
Total	990	100 %

FUENTE: Inspectoría de Trabajo de la Provincia de Santa Elena
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Gráfico No. 17



Fuente: Datos de la Encuesta
Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Las estadísticas presentadas son claras y nos muestran la gran cantidad de problemas laborales que se encuentran en este sector del país, y que van en aumento cada año.

Veamos un breve concepto de conflictos laborales para poder puntualizar las consecuencias que estos nos dejan **"Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo, que no son más que las disputas de derecho o de interés que en ocasión del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado"**⁽¹³⁾.

De este concepto tenemos que los conflictos laborales no son más que las disputas en busca de un bien personal que se da entre quienes tienen una relación laboral, y que constantemente traen perjuicios para los trabajadores que poco o nada saben de temas laborales.

En los casos de los trabajadores públicos, éstos se pudieran evitar si se tuvieran dentro de la institución un departamento jurídico especializado en relaciones laborales que actúen como un ente mediador y, en busca de solucionar los problemas internos de la institución, salvaguardando tanto los derechos del trabajador como de la empresa, o a su vez que existiera un centro de consultoría jurídico laboral gratuita independiente de donde labora y que le represente en bienestar de sus intereses, buscando un pronto arreglo, sin lesionar derechos ajenos.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE ASESORAMIENTO JURÍDICO LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA

3.1 Antecedentes

Los diferentes inconvenientes que se presentan en materia laboral y las diferentes vulneraciones a los derechos y garantías laborales, que van desde lo que podríamos llamar infracciones leves, constituidas básicamente por la imposición de sanciones a trabajadores(as) sin que estos obedecieran a causas reales; de igual manera tenemos las graves, que se manifiestan por el desconocimiento de las más mínimas garantías, como el pago de salarios por debajo de lo establecido por ley, inclusive el no reconocimiento de prestaciones del seguro social, vacaciones, auxilio de transporte, entre otros; y finalmente hasta llegar a las gravísimas, derivadas de la transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el despido de trabajadoras gestantes o embarazadas, y trabajadores(as) con discapacidades, entre otros casos, es lo que sucede dentro de nuestro cantón; problemas sociales que se eliminarían poco a poco con la respectiva asesoría jurídica a todo tipo de trabajador que presente o no un conflicto de carácter laboral y que debe ser solucionado sin necesidad que se termine la relación laboral.

Esta propuesta tiene como característica principal la implementación del servicio de asesoría jurídica gratuita en materia laboral, debido a que contribuiría a reducir los conflictos laborales, las demandas presentadas en los diferentes estamentos de la función judicial, también contribuirá a bajar el índice de problemas laborales en las empresas, manteniendo una mejor relación obrero-patronal. Reduciendo en gran medida los conflictos que se presentan entre obrero y patrono, manteniendo una buena relación laboral.

3.2 Justificación

La actual Constitución aprobada el 28 de Septiembre del 2008, dentro de su ordenamiento legal, en el Art. 33 señala: **“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”**. Ha motivado que la situación legal laboral sea garantía, no solo son responsables de ejercer la administración de justicia, sino el estado en garantizar el pleno derecho y respeto al trabajo.

Durante la entrevistas y encuestas realizadas se ha podido determinar que los trabajadores son objeto de constantes violaciones a sus derechos como lo señala el Código del Trabajo vigente, en cuanto tiene que ver a que no se está respetando la obligatoriedad del trabajo, es decir que el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la ley; de igual manera no se está cumpliendo en cuanto a que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga; teniendo en consideración que a ninguna persona se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Externamente de esos casos, nadie será forzado a trabajar sino mediante un contrato de trabajo debidamente registrado en la Inspectoría de Trabajo tal como lo estipula la ley y su reglamento.

Entonces porque los derechos del trabajador son irrenunciables, la sociedad y el estado son los llamados a colaborar y apoyar iniciativas que prevenga los conflictos laborales por tal razón se ha presentado la siguiente **PROPUESTA DE ASESORAMIENTO JURÍDICO LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA.**

3.2.1 Fundamentos jurídicos y sociales para el asesoramiento del servicio de asistencia jurídico laboral gratuita.

Nuestro Estado a través de la Constitución de la República, específicamente en el Art. 33, jurídicamente garantiza nuestro derecho al trabajo digno, que solamente se puede dar si se respetan todos nuestros derechos; en el caso que nos ocupa debemos hablar de las y los obreros del sector público, que deben acogerse al Código de trabajo, y que se encuentran plenamente reconocidos en el inciso tercero del Art. 229, de nuestra Constitución. Estos trabajadores tienen por ejemplo el derecho a un salario o remuneración justa, a un buen trato dentro del trabajo, a la estabilidad laboral, entre otras, sin embargo socialmente tenemos grandes problemas de desinformación, por lo que en la mayoría de los casos no conocen cuales son realmente los derechos que se les debe por ley reconocer, es aquí en donde personas inescrupulosas en busca de intereses propios actúan de mala manera y abusan de las personas que ignoran sobre el tema laboral.

Estas son las razones que existen en Cantón Santa Elena, donde se registra un gran número de problemas laborales, a los que se debe prestar atención gratuita, y sobre todo a quienes presenten estos casos, así como los que buscan orientarse en este tema, con la finalidad de garantizar sus derechos, así como evitar que se inmiscuyan en estos, ya que si alguien está bien informado es poco probable de que sea susceptible de alguna vulneración de derechos en su contra.

3.3 Visión, Misión y Objetivos, Políticas

3.3.1 Visión

Contribuir en forma activa propiciando un ambiente laboral positivo del trabajador y empleador con una asesoría que tiene como fin principal reducir el alto índice de conflictos laborales que se dan dentro de nuestro Cantón.

3.3.2 Misión

Incentivar y fortalecer una cultura de solución de conflictos laborales, manteniendo una buena relación laboral entre el trabajador y el empleador mediante una Oficina de Asesoría Jurídica Gratuita, que ponga en conocimiento de los trabajadores la normativa legal de la Constitución y del Código del Trabajo.

3.3.2 Objetivo

Contribuir con la asesoría laboral sin distinción de credo, raza o discriminación social, económica y física.

3.3.3 Políticas

- Participación y corresponsabilidad de los trabajadores y empleadores en mantener una buena relación laboral.
- Gestionar la implementación de políticas públicas ante los organismos correspondiente para garantizar los derechos y garantías de los trabajadores con ética profesional.
- Garantizar los servicios de asesoría laboral, formación, capacitación, en los sectores involucrados

3.3.4 Estrategias

- Gestionar ante los organismos públicos o empresas que se organice un departamento de asesoría laboral, que capacite permanentemente a sus trabajadores sobre sus obligaciones y derechos.
- Implementar campañas de ilustración en materia laboral a los sectores que lo requieran.

- Apoyar a los trabajadores antes de firmar un contrato de trabajo, o cuando se termine el plazo del mismo, en caso de no saber de asuntos laborales para que sus derechos no sean vulnerados por desconocimiento de la Ley.
- Crear líneas de acceso electrónico mediante una página web, para que los trabajadores consulten a nuestros especialistas.
- Poseer una línea telefónica para las consultas a los especialistas.
- Organizar espacios de debate jurídico con el fin de unificar los criterios de aplicación normativa e interpretación jurídica.
- Celebrar convenios interadministrativos con las distintas instituciones del sector laboral para el intercambio de información que facilite el ejercicio de la vigilancia y control, de los derechos del trabajador.
- Disponer de un archivo organizado o estadística que permita recolectar las actividades de la oficina, consultar la gestión histórica y soportar la toma de decisiones.

3.4 Estructura jurídico legal y Organización del servicio de asesoramiento de asistencia jurídico laboral gratuito.

La estructura de esta oficina de atención gratuita, debe estar en la corriente jurídica de lo laboral, en donde la base sea el servicio a la comunidad, y que entendido como tal, tendría como finalidad el bien común de quienes sienten la necesidad de la consulta u orientación en este tema, puesto que si alguien tiene la necesidad de un aporte a su conocimiento en determinado tema en este caso laboral, y no tiene los recursos necesarios para hacerlo, tendría que buscar alternativas siendo esta oficina de asesoramiento la que les brinde este servicio.

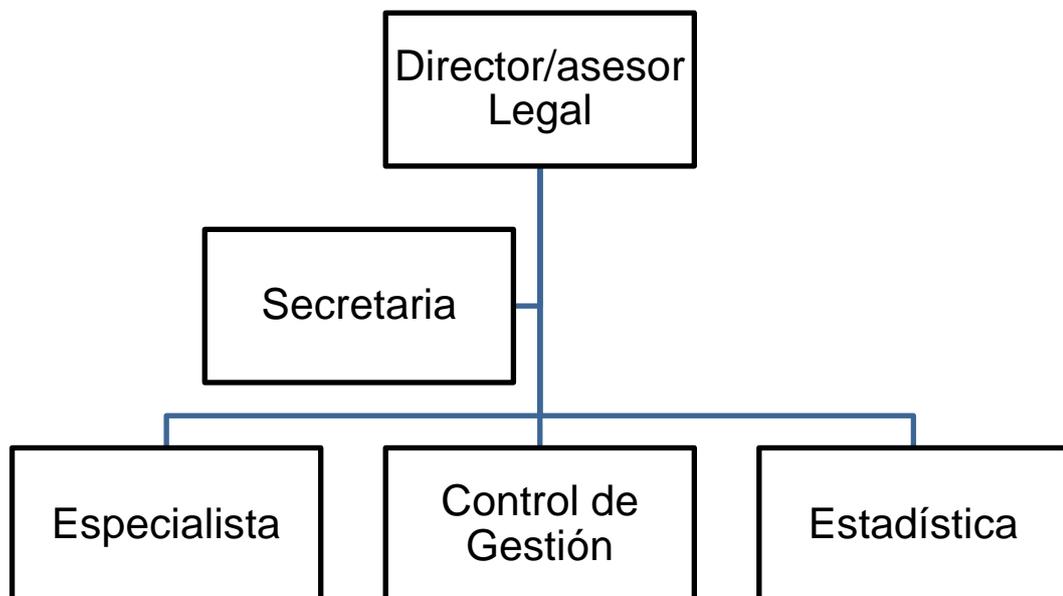
Se adopta entonces internamente, la estructura de esta oficina tendría que estar conformada por alguien que se encuentre a la cabeza o dicho de otra manera tendría que haber una persona que dirija o coordine el trabajo a realizarse, mas

siendo la materia laboral muy extensa de donde se desprenden muchos problemas, debe existir el personal suficiente para que atendiendo a cuantos acudan a recibir la ayuda que se pueda brindar, busquen enmarcarse en los principios de la eficiencia, celeridad, legalidad, no discriminación, otros.

Para una mejor organización se propone la siguiente estructura orgánica para un mejor funcionamiento de las actividades de los colaboradores:

Gráfico No. 18

Organigrama de la Oficina de Asistencia Jurídica gratuita en materia laboral



Elaborado por Nelly M. Panchana Saona

Pero como es de conocimiento, para realizar cualquier estructuración y sobre todo la de una consultoría gratuita, se debe contar con ingresos que puedan mantenerla; por lo que en este caso esta consultoría debería ser financiada por el Estado, o por la entidad pública que requiera de este servicio para sus trabajadores que es el encargado de asegurar y velar por los derechos de sus asociados, para lo cual se dará las correspondiente facilidades.

3.5 Cobertura del Servicio, Contenido, Métodos y Procedimientos Jurídicos y Éticos.

La cobertura de este servicio se la aplica para los trabajadores del sector público, siempre que la oficina de atención se encuentre dentro de la institución donde laboran, ya que estas oficinas serían institucionales, por lo tanto específicos para quienes tienen una relación laboral con la institución. Como los trabajadores u obreros del sector público se encuentran inmersos a lo establecido en el Código de Trabajo, se debe trabajar con estas personas dentro de la consultoría de acuerdo con el Código antes mencionado.

Por otro lado, si se crearan independientemente de toda institución pública, tendrían acceso a ésta todos quienes tuvieren la necesidad de este servicio, es decir, esta oficina cubriría a la población en general. El contenido debe estar estrictamente relacionado al derecho laboral donde se abordarán temas como:

- Derechos de los trabajadores.
- Obligaciones de los trabajadores.
- El despido intempestivo.
- El desahucio.
- Indemnización por ruptura unilateral de la relación laboral.
- Acuerdos preparatorios en materia laboral.
- Proceso de los juicios laborales.
- Tramitación y costos de los juicios laborales, entre otros.

Dentro de estos contenidos los expertos que estén al frente de este tipo de oficina, sabrán encaminar a quien este próspero a iniciar un proceso por el mejor camino deberá comunicar acerca de los beneficios y perjuicios de este, así como tratar de mediar para que exista un arreglo entre las partes, que lógicamente será lo mejor.

3.5.1 Funciones y Actividades

Director/asesor

- Asesorar y aconsejar demás actividades de la oficina, coordinación y ejecución de las políticas y planes generales de la entidad.
- Absolver consultas, prestar asistencia técnica, emitir conceptos y aportar elementos de juicio para la toma de decisiones relacionadas con la adopción, la ejecución y control de las demandas laborales.
- Proponer y realizar estudios e investigaciones relacionados con la misión y/o los propósitos y objetivos de protección laboral.
- Elaborar y presentar el Plan Operativo Anual de la Oficina Jurídica Laboral asesoramiento jurídico en materia laboral.
- Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas con la oportunidad y periodicidad requeridas.
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

Secretaria

- Digitar los oficios y memorandos que disponga el asesor.
- Archivos de documentación recibida y enviada.
- Atender con esmero y eficazmente a los interesados en la utilización de los servicios de la oficina.
- Ayudar en la gestión y desarrollo de los objetivos del Plan Operativo Anual de la Oficina.
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

Especialista Laboral

- Asesorar legalmente en la presentación de demandas propuestas por los trabajadores del sector público, o cuando estos sean demandados.
- Guiar el debido proceso en materia laboral.
- Cumplir con los objetivos estratégicos del Plan Operativo Anual.
- Efectuar el seguimiento de los conflictos laborales presentados
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

Control de Gestión

- Supervisar y Desarrollar programas de difusión y promoción.
- Control y manejo de la página web.
- Supervisar la utilización de la línea telefónica para uso exclusivo de asesoría legal.
- Disponer y controlar los archivos jurídicos laborales por periodo y tipos de demanda.
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

Estadística/Archivo

- Ordenar y Organizar el archivo jurídico laboral.
- Presentar reportes e informes continuos de las novedades presentadas.
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

3.6 Operatividad del servicio de asistencia jurídica gratuita laboral.

En este punto cuando se trate de orientación laboral, la oficina que se cree tendrá que operar a través de la capacitación, ya que ésta es en esencia una transmisión de conocimientos y vivencias que el capacitador aportará a los trabajadores y además es un espacio en el cual todos los participantes se nutren de las experiencias de colegas que enfrentan similares desafíos en sus trabajos diarios, para en un futuro expandir este servicio a lo largo de nuestra provincia

Sobre todo el fortalecimiento de protección de los trabajadores y trabajadoras y de las normas y las reglas a ellos ligadas, que sitúen en su centro las nuevas dimensiones del trabajo, con especial énfasis en un proceso de reforma de la Seguridad Social Ecuatoriana que privilegie el ejercicio del derecho a la seguridad social de los trabajadores no contribuyentes (trabajo autónomo, trabajo doméstico no remunerado, trabajo de cuidado humano, trabajo inmaterial, trabajo de auto sustento en el campo), y que permitan su acceso a prestaciones de la calidad en salud, riesgos del trabajo, discapacidad y jubilación por vejez.

Para los casos en donde exista un problema, el encargado de la consultoría debe ser en la formación de equipos de trabajo entre los interesados y los consultores, de esta manera se hacen posible una solución consensuada de los problemas más relevantes.

En el interior de la consultoría se debe llegar a lo que se llama Integración Operativa, que no es otra cosa que trabajar sobre los procesos dentro de la organización, logrando las sinergias que permiten hacer operaciones más eficientes y menos costosas.

En definitiva el sistema operativo más óptimo para esta consultoría es atacar los problemas dentro y fuera de la ley, es decir, buscar el problema social y darle una solución legal, tratando de beneficiar al trabajador que se encuentra vulnerado de

sus derecho, y no perjudicar al empleador que busca beneficio para su empresa o institución a la que representa.

3.6.1 Seguimiento y Control

A fin de evitar conflictos laborales de relación de dependencia entre empleadores y trabajadores, y de garantizar el cumplimiento de los principios y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo de los trabajadores del sector público en el Cantón Santa Elena, con la realización de una asesoría laboral gratuita permitirá tener una vinculación con la colectividad por parte de los interesados.

Por lo tanto debe haber un seguimiento y control de las actividades que efectúen los funcionarios encargados. Se propone el siguiente sistema:

Gráfico No. 19

Sistema de Control de la Propuesta de Asesoría Jurídica Laboral Gratuita



3.6.2 Evaluación de Resultados

Con el objetivo de evaluar los resultados de esta propuesta se debe considerar que las instituciones públicas del cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, deben poseer en el interior de su organización y administración una oficina de consultoría que sirva para orientar a los trabajadores de la institución y ayude a solucionar los conflictos laborales que se dan entre empleadores (institución) con los trabajadores internamente, esto bajo los siguiente parámetros:

- Porcentaje de conocimiento de los Deberes de los trabajadores dentro de la Institución.
- Porcentaje de conocimiento en las Obligaciones que deben cumplir los trabajadores en el ejercicio de sus deberes.
- Número de visita a los lugares a donde deben acudir en busca de asesoramiento legal en caso de Conflictos laborales.
- Solicitar la información directa de la afiliación al Seguridad Social y sus beneficios, entre otros.

Para los casos en que existan conflictos laborales dentro de la Institución, las oficinas jurídicas laborales deberán buscar la solución inmediata dentro de las mismas, procurando garantizar los principios de celeridad y tutela jurídica sin discriminación.

Para estos casos y con la finalidad de evitar que la institución en donde se trate internamente un conflicto de trabajo sea juez y parte, quienes deben procurar estos arreglos o quienes deben participar como mediadores serán:

- Un representante de la Institución (por el empleador)
- Un representante de los trabajadores (del sindicato)
- Uno o dos inspectores internos de trabajo de la institución, quienes certificarán si existió o no motivo para el conflicto.

Se trata de situar en la perspectiva más amplia de la transformación de las relaciones sociales en sentido emancipador, liberando tiempo para vivir garantizando un trabajo que permita la realización personal en todos sus ámbitos, evitando los conflictos laborales.

Además el trabajo en torno a grandes objetivos nacionales contribuye a generar una nueva cultura institucional, basada en la cooperación y la coordinación. Todo ello es parte de una gestión por resultados, en donde las políticas y programas se articulan para el cumplimiento de las metas, con la respectiva apropiación, coordinación y vinculación entre las distintas instituciones públicas involucradas para la ejecución, seguimiento y evaluación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Durante este proceso investigativo, se ha encontrado varios aciertos como desaciertos que sin lugar a duda deben ser tomados en cuenta en las llamadas conclusiones del trabajo, las mismas que a continuación serán transcritas con el afán de en lo posterior darles una posible solución.

- El sistema jurídico laboral de nuestro Estado, tiene pocos vacíos jurídicos, sin embargo la viveza de los empleadores, así como la ignorancia de los trabajadores, entre otras cosas, provocan que de este se desencadenen grandes y varios conflictos laborales.
- Por las estadísticas de problemas laborales suscitados en el año 2010, en el cantón Santa Elena podemos observar claramente que abundan los problemas en esta materia, sobretodo en el sector público.
- El sinnúmero de quejas y procesos que en la actualidad se ventilan en la Inspectoría de trabajo así como en los Juzgados, se evitarían si existieran oficinas gratuitas de consulta laboral, dentro y fuera de las instituciones públicas, y que harían las veces de oficinas mediadoras.
- La única manera de frenar en algo a los empleadores que abusan de sus trabajadores, es imponiéndoles sanciones fuertes en caso de incurrir en algún hecho que prohíbe la ley.
- Durante la tabulación de las encuestas se pudo constatar que la mayoría de trabajadores no están al tanto de los derechos que les asisten por lo que son muy susceptibles a que se vulneren sus derechos.

- En muchos de los casos quien ha tenido problema laboral y ha necesitado de asesoramiento legal no lo han hecho por falta de recursos, ya que particularmente esta asesoría tendría un valor elevadísimo, por lo que es sumamente necesario que se creen no solo en el cantón Santa Elena sino en todo el país oficinas gratuitas de apoyo y consultoría laboral.
- Las escasas opciones de creación de puestos de trabajo digno, lo que ha contribuido a deteriorar las condiciones de vida de la población por la vía del desempleo, el subempleo, el empleo precario y la reducción de los salarios reales.

Recomendaciones

De acuerdo al trabajo realizado y como consecuencia de las conclusiones a las que se ha llegado se pueden dar las siguientes recomendaciones, que esperamos en algún momento sean tomadas en cuenta.

- A las instituciones del sector público, para que dentro de ellas se cree un organismo especializado en asesoramiento jurídico y, resolver problemas laborales con la finalidad de evitar los extensos procesos que perjudican tanto al empleador como el empleado en este caso público.
- A los estudiantes de derecho de las universidades, para que emprendan campañas de ilustración en materia laboral a los sectores que lo requieran.
- A los trabajadores se recomiendan que antes de firmar un contrato o salir de un trabajo en caso de no saber de asuntos laborales busquen ayuda, para que sus derechos no sean vulnerados por desconocimiento de la Ley.
- A las instituciones representantes del Estado para que creen oficinas de apoyo jurídico laborales al cual puedan tener acceso todos quienes se crean perjudicados o sientan que se han vulnerado sus derechos.
- Recomendar a la Asamblea Nacional para que realice una revisión del Código de Trabajo, e imponga sanciones más severas, a quienes se aprovechan de la ignorancia de los trabajadores y no los explotan laboralmente.
- Recomiendo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y del resto país para que tomen en consideración este proyecto y se cree una oficina de apoyo, ya sea orientador o de solución de problemas laborales, donde tendrán participación directa los estudiantes de los últimos años, que les servirán como pasantías universitarias.
- La creación de empleo productivo y el reconocimiento del valor social y los valores éticos del trabajo, y el acceso a un trabajo digno y bien remunerado.

Referencias Bibliográficas

- (1) **CÓDIGO DE TRABAJO**. Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997.
- (2) **LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (R. O. N 449, 20 OCT 2008)
- (3) **MINISTERIO MINISTERIO SOCIAL Y TRABAJO** mediante decreto del 13 de julio de 1925. “La Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo”
- (4) **CÓDIGO LABORAL**. del periodo del General Alberto Rodríguez Gallo. Año 1938, que se recopila en la codificación desde 1916, publicada en el Registro Oficial número 78 al 91.
- (5) **CABANELLAS, Guillermo**; Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ediciones Heliasta S.R.C 1998.
- (6) **DE LA CUEVA, Mario**. Derecho Laboral. Editora Jurídica. Pág. 233. Año 2005.
- (7) **BRISEÑO, Alberto**. Principios del Derecho Laboral. Edit. Buenos Aires. Pág. 456. Año 2008.
- (8) **CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena**; Legislación Laboral; Edit. UTPL. Año 2006
- (9) **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DEL BUEN VIVIR AÑO 2009-2013**. Objetivo 6. Pág.38 PNDBV. 2009.
- (10) **FUNDACION JOSE PERALTA** “Ecuador y su Realidad”, Pág. 36, Pág. 38
- (11) **PAEZ; Ricardo**, “Conflictos Laborales”, Tomo I, Pág. 58
- (12) **LEIVA ZEA, Francisco**; Nociones de Metodología de Investigación Científica. Comercial distribuidora de libros el Siglo. Año 1996
- (13) **SISALIMA T. Marco Antonio**, “Deficiencias en el sector Laboral Ecuatoriano”, Tomo I, Pág. 83.

Bibliografía

BALBUCA, William; Manual Práctico para Desarrollar Proyectos de Investigación y Tesis. Surgrafic. Año 2008.

BAÑON, Rafael, CARRILLO, Ernesto, La nueva administración Pública, Alianza Editorial S.A., Madrid España 1997.

BENÍTEZ, Edison; Manual Práctico para Desarrollar Proyectos de Investigación y Tesis. Surgrafic. Año 2008.

CABANELLAS, Guillermo; Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ediciones Heliasta S.R.C 1998.

CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena; Legislación Laboral; Edit. UTPL. Año 2006.

CÓDIGO CIVIL, Legislación Codificada, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito y Ecuador, año 2010.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Legislación Codificada, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito y Ecuador, año 2010.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2010.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2010.

CORPORACIÓN CULTURAL, La rana sabia, Mi derecho a vivir, Año 1993.

DEVILLAINÉ GÓMEZ, Franco y PALAVECINO CÁCERES, Claudio, Sobre la Naturaleza del Procedimiento de Tutela Laboral, La Semana Jurídica Nro. 382, noviembre 2008, Chile. Disponible en www.u-cursos.cl/derecho.

ESPINOZA, María, MUÑOZ, Juan Pablo, HERNÁNDEZ, Virgilio, Taller Gráfico Belén Freire, Edición Virgilio Hernández, Ecuador 2005.

FUNDACION JOSÉ PERALTA, Ecuador y su Realidad. Año 2010.

GÓMEZ O., Domingo, Ordenación Territorial, Mundi-Prensa, S.A., Editorial Agrícola Española, S.A., Barcelona-España 2002.

HERRERA, Díaz José; La Aplicación de las Normas Laborales en el Espacio, Universidad Javeriana, 2004. Disponible en www.javeriana.edu.com

LEIVA ZEA, Francisco; Nociones de Metodología de Investigación Científica. Comercial distribuidora de libros el Siglo. Año 1996.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Legislación Codificada, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito y Ecuador, año 2010.

MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio; Doctrina Teórica y Práctica en Material Laboral; Ediciones Carpol. Año 2008.

PAEZ Ricardo, Conflictos Laborales. Editorial Trillas.-Año 2009. México.

RIVERA, Alejandra, LOS DERECHOS LABORALES A TRAVÉS DE LA HISTORIA (I), [en línea], revista digital el Socialismo Nro. 337, junio 2008. www.movimientoalsocialismo.com.

SANCHEZ CARRIÓN, Gilberto; Modelos de Contratos de Trabajo. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. Año 2009.

SISALIMA T. Marco Antonio, “Deficiencias en el Sector Laboral Ecuatoriano”
SOTO, Lauro; Origen y Evolución Derecho Laboral. Disponible en
www.mitecnologico.com

TRUJILLO VÁSQUEZ, Julio César; Derecho del Trabajo, Serie Jurídica
EDUC, Editorial Don Bosco, Quito. 2003.

VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge; Derecho laboral Práctico y el Juicio Oral, Editora
Jurídica Cevallos, Quito. 2007.

ORTEGA VIVANCO, Mayra – ÁLVAREZ G., Luz Esther, Guía Didáctica
para Diseñar el proyecto de tesis, Ciclo IX, Editorial UTPL, Ecuador 2008.

www.google.com

www.monografias.com

Simbologías

n = Muestra

N = Población

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de que ocurra el evento

e = Margen de error

e^2 = Error al cuadrado

q = Probabilidad de que no ocurra el evento

Anexo No. 1 Plan Jurídico de Estrategias

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
PLAN OPERATIVO ANUAL POA - 2011
PROPUESTA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA LABORAL GRATUITA**

Estrategia	AMBIENTE	Necesidades públicas que satisface	Objetivos específicos	Metas	Indicadores de Gestión Institucional	Presupuesto del Objetivo	Fuente de Financiamiento	Cronograma de ejecución (trimestral) porcentaje			
								1	2	3	4
Gestionar ante los organismos públicos o empresas que se organice un departamento de asesoría laboral.	E	Participación y consenso de los actores internos y externos en las políticas y acciones laborales	Brindar apoyo jurídico al sector público del Cantón Santa Elena	Apoyar al sector laboral en un 75%	Numeros de Empresas e Instituciones Públicas	150,00	Autogestión	x	x	x	x
Apoyar a los trabajadores antes de firmar un contrato o salir de un trabajo en caso de no saber de asuntos laborales para que sus derechos no sean vulnerados por desconocimiento de la Ley.	E		Asesorar las características y tipos de contratos que existen legalmente	Socializar los tipos de contrato en 80%	Numeros de trabajadores	500,00	Autogestión	x	x	x	x
Organizar espacios de debate jurídico con el fin de unificar los criterios de aplicación normativa e interpretación jurídica.	E		Proponer un procedimiento de organización en eventos	Organizar eventos en un 100%	Numeros de Eventos	800,00	Autogestión	x		x	
Celebrar convenios interadministrativos con las distintas instituciones del sector laboral para el intercambio de información que facilite el ejercicio de la vigilancia y control, de los derechos del trabajador.	E		Elaborar convenios interinstitucionales que contengan ventajas para los trabajadores del sector público	Preparar borradores de convenios en un 75%	Numeros de Convenios Firmados	500,00	Autogestión	x	x	x	x
Implementar campañas de ilustración en materia laboral a los sectores que lo requieran.	I	Proporcionar asesoría técnica, capacitación, información especializada a los trabajadores del sector público para mejorar los servicios de atención.	Desarrollar programas de difusión y promoción	Realización de campañas de difusión y promoción de la Oficina en un 90%	Total de campañas ejecutadas	750,00	Autogestión	x	x	x	x
Crear líneas de acceso electrónico mediante una pagina web, para que los trabajadores consulten a nuestros especialistas..	I		Creación de una página web	Implementación y funcionamiento de la página web en un 80 %	Porcentaje de construcción de página web	300,00	Autogestión	x	x	x	x
Poseer una línea telefónica para las consultas a los especialistas.	I		Instalación de línea telefónica para asesorar mediante especialistas	Disponer la atención al público o trabajadores en 100%	Frecuencias de horarios de atención	120,00	Autogestión	x	x	x	x
Disponer de un archivo organizado o estadística que permita recolectar las actividades de la oficina, consultar la gestión histórica y soportar la toma de decisiones.	I		Adecuar espacio para los archivos jurídicos laborales	Gestionar el apoyo para el archivos del Departamento en un 100 %	Numeros de Documentos archivados por periodo y novedad	250,00	Autogestión	x	x	x	x
						3370,00					

Anexo No. 2

La Jubilación Patronal **Cámara de Comercio de Quito** **Boletín Jurídico 188 - Agosto 2001**

LA JUBILACIÓN PATRONAL, es la pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante veinticinco años o más. Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno. El derecho del Trabajador es imprescriptible.

Determinación de la pensión

La pensión se determinará siguiendo las formas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de los Trabajadores afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicio y edad.

La pensión no será mayor al sueldo o salario medio del último año ni inferior al sueldo o salario mínimo vital general, si solo tiene derecho a la jubilación patronal o al cincuenta por ciento del anterior, si también es beneficiario de la jubilación del IESS.

La renta vitalicia unitaria anual se obtiene aplicando el coeficiente valor actual de la renta vitalicia anual a la masa que conforma el haber individual de jubilación.

El coeficiente valor actual anual, consta en el artículo 224 del Código de Trabajo.

El haber individual de jubilación.

Se conforma con las siguientes partidas:

- a). Los fondos de reserva, a que tenga derecho el trabajador;
- b). La suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por el número de años de servicio; y,
- c). La suma equivalente al valor de una remuneración mensual multiplicada por los años de servicios.

Lo anterior corresponde a los Trabajadores no afiliados al IESS; cuando fueren afiliados el empleador tendrá derecho a que del haber individual de jubilación se rebaje las sumas depositadas por aportes patronales y fondos de reserva. Igualmente se trabajarán los fondos de reserva entregados directamente a los Trabajadores.

Disposiciones especiales

- El Trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, en los casos de haber prestado sus servicios continuos, por veinte años y menos de veinticinco.
- El Trabajador tendrá derecho a que el Empleador le garantice el pago de la pensión jubilar o que deposite el capital necesario en el IESS, para que le jubile, con una pensión igual.
- Los herederos del Trabajador, tendrán derecho a recibir la pensión jubilar, durante una año, de acuerdo a las disposiciones de los Riesgos de Trabajo.
- En caso de liquidación o prelación de créditos, los créditos de los Trabajadores jubilados, se tendrán como primera clase, con preferencia a los hipotecarios.

Remuneraciones Adicionales.

Las remuneraciones adicionales son beneficios económicos que se entregan anualmente al Trabajador, tienen la intención de resolver las necesidades de la familia, como la navidad, el inicio de los ciclo escolares, entre otras

El incremento del número de remuneraciones adicionales no se compadece con la intención inicial, pues la décimo quinta y la décimo sexta, se pagan mensualmente y, por lo mismo, adquieren un carácter de compensación.

Las remuneraciones adicionales no forman parte de la remuneración para efecto del pago de los aportes del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación de los fondos de reserva y jubilación; tampoco se consideran para el pago de vacaciones e indemnizaciones ni en la declaración de los impuestos a la renta. Se debe pagar la parte proporcional, de haber terminado la relación laboral en períodos menores a un año.

Se debe considerar la diferenciación de los salarios para Trabajadores Agrícolas, Servicio Doméstico, entre otras.

Décimo tercera remuneración

Equivale a la tercera parte de lo percibido por el Trabajador durante un año calendario, se calculará de conformidad a lo dispuesto con respecto al concepto de remuneración. Fue establecida como reforma al Código de Trabajo mediante Decreto Legislativo promulgado en el Registro Oficial No. 316 de 26 de Noviembre de 1962.

Décimo cuarta remuneración

Equivale a dos salarios mínimos vitales de su respectiva categoría ocupacional. Fue establecida como reforma al Código del Trabajo promulgada en el Registro Oficial No. 462 de 28 de Diciembre de 1973, la última reforma se publicó en el Registro Oficial No. 605 de 24 de Octubre de 1983.

Décimo quinta remuneración

Equivale a la cantidad de cincuenta mil sucres. Fue establecida mediante Ley especial promulgada en el Registro Oficial No. 810 de 10 de Abril de 1979 y la última reforma, fue publicada en el Registro Oficial No. 464 de 22 de Junio de 1990.

Décimo sexta remuneración

Fue aprobada como Ley especial, corresponde a la octava parte del sueldo o salario que percibe el trabajador, no será menor a la sexta parte del salario mínimo vital ni mayor a un salario mínimo vital. El pago se realizará mensualmente.

El Pago de remuneraciones adicionales

Para el pago de la decimotercera remuneración el año calendario corre del primero de Diciembre al treinta de Noviembre y se pagará hasta el 24 de Diciembre, de cada año; la decimocuarta, corresponde al período comprendido entre primero de septiembre al treinta y uno de Agosto, y se debe pagar hasta el 15 de Septiembre; la decimoquinta, el año calendario corre del primero de Febrero al treinta y uno de Enero y se paga en cinco alícuotas en los siete días de los meses de: Febrero, Abril, Junio, Agosto y Octubre; la decimosexta en doce alícuotas mensuales.

La Jubilación Patronal

La Jubilación Patronal

Cámara de Comercio de Quito

Boletín Jurídico 188 - Agosto 2001

El Departamento Jurídico de la Cámara de Comercio de Quito, pone en conocimiento de los señores afiliados la Ley 2000-42, mediante cual se reformó el Art. 219 del Código del Trabajo.

1. BASE LEGAL

La jubilación patronal es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador aquellos trabajadores que, en forma continuada o interrumpida, le hubieren prestado servicios personales en relación de dependencia, por veinticinco años o más, cualquiera sea su edad.

El Art. 219 del Código del Trabajo, no da un concepto de jubilación patronal y establece los requisitos para tener derecho a ésta en los siguientes términos: "Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores...".

2. Pensión JUBILAR

Según la Regla 2 del Art. 219: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación".

2.1 TRABAJADORES YA JUBILADOS

Los trabajadores que se encontraban jubilados por sus empleadores, a partir del mes de julio del año 2001, tendrá derecho a la siguiente pensión jubilar:

- a) Si tiene una sola jubilación, (patronal) USD 30.00
- b) Si tiene dos jubilaciones (IESS y patronal) USD 20.00.

2.2 COMPONENTES SALARIALES

Los jubilados patronales, no tienen derecho al pago de los componentes salariales, en razón de que no hay disposición legal alguna que disponga el pago de este beneficio.

3. PENSIONES JUBILARES ADICIONALES

Los jubilados patronales, además de la pensión jubilar mensual ordinaria, tienen derecho a percibir en las fechas que el Código del Trabajo establece para los trabajadores las siguientes pensiones jubilares adicionales:

3.1 DÉCIMA TERCERA PENSIÓN

Esta pensión corresponde a la doceava parte de la pensión jubilar que el trabajador ha recibido entre el 1 de diciembre y 30 de noviembre del año inmediato anterior; y tendrá derecho a cobrar del 1 al 24 de diciembre.

3.2 DÉCIMA CUARTA PENSIÓN

El jubilado patronal tiene derecho a recibir por concepto de décima cuarta pensión, si solo percibe la jubilación patronal, tendrá derecho al equivalente a dos salarios mínimos vitales de los trabajadores en general, en la actualidad USD 8.00; pero si, percibe además, pensión jubilar del IESS, recibirá únicamente el equivalente a un salario mínimo vital de los trabajadores en general, en la actualidad USD 4.00.

4. PROTECCION DE LA PENSIÓN Y BENEFICIOS

4.1 CRÉDITO PRIVILEGIADO

En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieron en goce de la jubilación tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados y concursados, y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios, como lo establecen tanto el Código del Trabajo como el Código Civil.

4.2 EXONERACIÓN DE IMPUESTOS

Las pensiones jubilares están exentas de todo impuesto.

4.3 PROTECCIÓN PARA LOS DEUDOS A LA MUERTE DEL JUBILADO

A la muerte del jubilado sus herederos tienen derecho a percibir durante un año una pensión igual a la que estaba gozando el fallecido.

5. PAGO DE INTERESES EN PENSIONES JUBILARES

El Art. 208 de la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana, dispone que el empleador que no haya pagado la pensión a su jubilado y éste haya tenido que demandarle, pagará el interés que estuviere vigente para préstamo a un corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculada desde la fecha en que según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y se pague los valores correspondientes.

6. INDEMNIZACIÓN EN EL CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO

El Art. 188, inc. 7o., del Código del Trabajo, dispone que en el caso de que un trabajador que hubiere cumplido veinte años o más en la empresa, continuada o interrumpidamente fuese despedido intempestivamente, adicionalmente tiene derecho a que se pague la parte proporcional en concepto de jubilación patronal.

FUENTE:

Ley que reforma el artículo 219 del Código del Trabajo

Ley 2000-42

Supl. R.O. 359 de 02-07-01

Anexo No. 3

Plan Nacional para el Buen Vivir

2009 - 2013

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas

Fundamento

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad y es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución ecuatoriana reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. Asimismo, como derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía. El trabajo condensa múltiples dimensiones materiales y simbólicas, y está en el centro de una serie de relaciones complejas de producción y reproducción de la vida, que tienen implicación política, económica, laboral, social, ambiental y cultural.

Las interrelaciones entre trabajo, producción y reproducción económica están directamente vinculadas con la actual distribución de los medios de producción, como resultado de la aplicación, durante las últimas décadas, de una política neoliberal que reforzó las inequidades sociales y acentuó la exclusión heredada del modelo primario exportador.

En la historia moderna, la explotación del trabajo ha consolidado una forma de acumulación que no está al servicio de quienes lo realizan. Se ha concebido al trabajo como un medio explotable y prescindible, sometido a conveniencias y dinámicas externas a los fines intrínsecos de los procesos de producción, y ajenas al sostenimiento de los ciclos de vida familiar y social.

La nueva Constitución consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, a fin de lograr la modificación de las asimetrías referentes a la situación y condición de los y las trabajadoras en todo el país. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea.

En el Ecuador, la estructura del trabajo es heterogénea en cuanto a las formas de organización de la producción. Muchas de ellas han sido invisibilizadas y desvalorizadas a lo largo del tiempo. Tanto en el ámbito urbano como en el rural, la mayoría de procesos de producción y la dotación de servicios se basan en pequeñas y medianas unidades familiares, asociativas o individuales, cuyas dinámicas de economía popular familiar y solidaria buscan la subsistencia antes que la acumulación a gran escala. Estos procesos productivos se han fundado, asimismo, en la movilización de recursos tales como conocimientos, destrezas y ahorros locales, redes sociales y otros similares; y sus economías se han desarrollado en condiciones adversas, debido a la falta de reconocimiento desde el Estado.

Para el gobierno de la Revolución Ciudadana, es de vital importancia reconocer y apoyar las distintas formas de organización de la producción: comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas; así como las diversas formas de trabajo —incluidas las formas autónomas de auto sustento y de cuidado humano—, al igual que las formas de reproducción y sobrevivencia familiar y vecinal. La mirada crítica de este Gobierno reconoce la importancia del trabajo inmaterial, como un elemento fundamental de la reproducción económica y social, y un generador de nuevas relaciones sociales de producción que dota de un valor distinto al trabajo material.

La cooperación social, característica de las economías de auto sustento y cuidado humano, constituye un elemento fundamental para la construcción de una economía social y solidaria, y una sociedad más equitativa. Por esto, las formas asociativas de producción deben reproducirse en todos los sectores de la economía, para generar mejores condiciones para las personas que participan en ellas.

La nueva forma de concebir el trabajo implica la generación de condiciones dignas y justas para todas y todos los trabajadores. El Estado, para ello, actúa a través de regulaciones y acciones que permitan el desarrollo de las distintas formas de trabajo. Preocupado por la emigración, asimismo, genera condiciones para que los ecuatorianos y ecuatorianas que retornan al país, como consecuencia de la actual crisis económica mundial, puedan hacerlo en condiciones dignas y no precarias.

Diagnóstico

El trabajo en el Ecuador está caracterizado por una diversidad de modalidades, reconocidas por la Constitución. Sin embargo la política pública ha dejado de lado el fomento del trabajo asociativo, cooperativo, entre otros, y ha hecho énfasis en la generación de puesto de empleo en el sector

formal, sin lograr solucionar la problemática estructural del desempleo en el país, y comprometiendo temas como la soberanía alimentaria. Esta situación se ve reflejada en las cifras: a diciembre de 2008, la desocupación en el Ecuador afectó al 5,9% de la población económicamente activa. Este desempleo estuvo acompañado con tasas de subempleo que alcanzaron el 58,1%.

Las tasas nacionales esconden una inequidad en la distribución del desempleo y subempleo a nivel étnico y de género. Como se puede apreciar en el Cuadro 6.1, las mujeres caracterizan la desocupación en el Ecuador, con tasas de desempleo del 8,2% frente al 4,3% de los hombres.

La población indígena presenta la menor tasa de desempleo (1,8%), no obstante lo ejercen en condiciones precarias y perciben por ello salarios inferiores a los que perciben los blancos mestizos. Mientras que la población negra, muestra una tasa del 7,7% superior al promedio nacional. El subempleo afecta en mayor proporción a la población indígena. De hecho, a nivel nacional, el 84,6% de la población indígena económicamente activa se encuentra subempleada. La población mestiza, negra, mulata y blanca registran tasas de subempleo superiores al 50%.

Cuadro 6.1: Indicadores mercado laboral 2008

Cuadro 6.1: Indicadores mercado laboral 2008

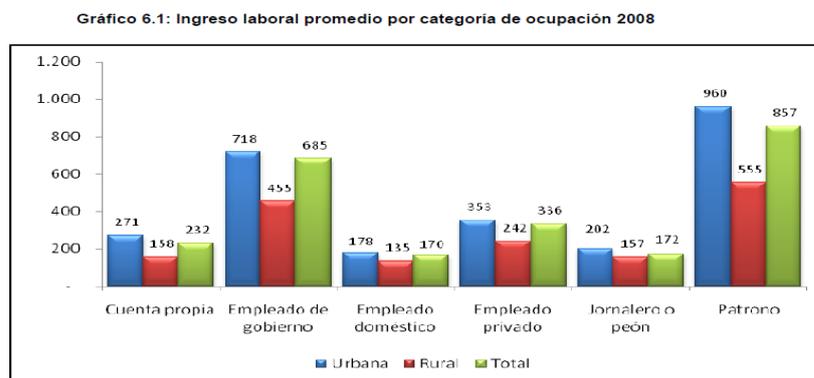
Descripción	Desempleo %	Subempleo %
Nacional	5,9	58,1
Urbano	7,3	48,8
Rural	3,0	77,0
Urbana (Hombre)	5,6	44,6
Urbana (Mujer)	9,6	54,4
Rural (Hombre)	1,9	72,5
Rural (Mujer)	5,1	85,1
Hombre	4,3	54,4
Mujer	8,2	63,5
Indígena	1,8	84,6
Blanco	7,4	50,3
Mestizo	6,2	56,0
Negro	7,7	58,5

Fuente: INEC.
Elaboración: CISMIL

Entre la población económicamente activa del Ecuador existe un porcentaje importante de jóvenes desempleados: 11,6%. El nivel de subempleo juvenil alcanza el 57,7%. (INEC 2008). Para la mayoría de ecuatorianos, el trabajo no les proporciona un ingreso digno que les posibilite la satisfacción de necesidades básicas. La brecha entre el costo de la canasta básica y el ingreso mínimo fue del 26,3% en el 2008. De hecho, el costo de la canasta básica en junio de 2008 fue \$586,8, mientras que el ingreso familiar mensual fue \$373,3, (INEC 2008).

En el país se aprecian grandes diferencias salariales entre los sectores urbanos y rurales, el ingreso promedio, según la encuesta de empleo 2008 levantada por el INEC, en el área urbana es de \$387,3, mientras que en el área rural es de \$202,4. Según categoría de ocupación existen también diferencias marcadas, un empleado privado gana en promedio \$336 mientras que un empleado del gobierno gana en promedio \$685. (Ver cuadro 6.2).

Gráfico 6.1: Ingreso laboral promedio por categoría de ocupación 2008



Fuente: INEC,
Elaboración: CISMIL

De igual forma que por categoría de ocupación, el salario promedio muestra grandes disparidades, una persona que trabaja en el sector formal gana aproximadamente \$263,6 más que alguien del sector informal (Ver cuadro 6.2).

Cuadro 6.2; Ingreso laboral promedio por sector económico 2008

Sector Económico	Sector Económico		Total
	Urbana	Rural	
sector formal	540,4	318,4	502,3
sector informal	276,5	174,1	238,8
servicio doméstico	176,8	134,7	168,9

Fuente: INEC
Elaboración: CISMIL

Según rama de actividad la situación entre área urbana y rural tampoco cambia con el contexto nacional, en promedio, la diferencias del área por sectores es de \$160,5, siendo la mayor diferencia en la administración pública, defensa (\$280,2), la misma que reporta el mayor promedio de ingresos laborales (\$756,4) (Ver cuadro 6.3).

Cuadro 6.3: Ingreso laboral promedio según rama de actividad 2008

Rama de Actividad	Urbana	Rural	Total
Administración pública y defensa	788,0	507,8	756,4
Intermediación financiera	616,6	387,1	604,2
Explotación de minas y canteras	693,5	425,3	595,8
Suministros de electricidad, gas y agua	581,5	386,5	557,1
Enseñanza	526,0	381,5	507,3
Actividades de servicios sociales y de salud	506,6	260,6	480,9
Actividades inmobiliarias, empresariales	456,2	272,8	442,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	390,3	290,7	377,0
Hoteles y restaurantes	345,3	221,1	329,1
Construcción	357,9	247,2	327,6
Industrias manufactureras	350,2	231,0	326,9
Comercio, reparación de vehículos y efectos personales	331,1	253,0	323,0
Pesca	330,7	175,4	290,5
Otras actividades comunitarias sociales y personales	263,1	137,7	248,0
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	335,3	168,9	201,4
Hogares privados con servicio doméstico	176,8	134,7	168,9

Fuente: INEC
Elaboración: CISMIL

En términos de cobertura de la Seguridad Social⁸⁴, 11,5% de la población se encuentra afiliada al seguro general, 4,9% al seguro campesino y el 1,7% al seguro de las Fuerzas Armadas o la Policía. Esto evidencia que muy pocas personas tienen acceso a la protección de la Seguridad Social, situación que afecta en especial a aquellas que realizan trabajos de autoconsumo y/o de cuidado humano.

Cuadro 6.4: Porcentaje de personas con seguro 2008

Tipo Seguro	% de la población
Seguro general	11,5
Seguro Campesino	4,9
Seguro Fuerzas Armadas / Policía	1,7

Fuente: INEC
Elaboración: CISMIL

A pesar de que la Constitución lo prohíbe, persisten formas precarias de trabajo. Apenas, el 35,2% de los trabajadores tienen nombramiento o contratos permanentes. Es importante analizar las diferencias que existen entre quintiles. Son los quintiles más pobres los que tienen una mayor precariedad en los contratos, los quintiles uno y dos alcanzan tasas de alrededor del 50% de los trabajadores, comparada a la tasa de nombramientos y contratos permanentes del quintil 5 que sobrepasa el 60% de los trabajadores del quintil.

Cuadro 6.5: Tipo de contrato por quintil de ingreso 2008

Tipo Contrato	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Nombramiento	0,7	1,6	3,6	11,1	33,8	12,2
Contrato permanente	7,4	13,5	21,1	27,9	34,7	23,1
Contrato temporal	25,1	32,1	38,9	35,6	25,0	31,8
Por obra, a destajo	4,5	4,2	3,4	3,1	0,8	2,9
Por horas	6,6	5,4	3,9	2,4	1,4	3,5
Por jornal	55,8	43,2	29,1	19,9	4,4	26,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: INEC

Elaboración: CISMIL

De forma igualmente atentatoria a los derechos, el trabajo infantil forma parte de la estructura del mercado laboral. El 5,5% de los niños y niñas a nivel nacional trabajan. A nivel rural, existe un mayor porcentaje de niños trabajadores: 9,72%, frente al 2,99% a nivel urbano. (INEC 2008)

Persisten también prácticas discriminatorias que vulneran los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Las mujeres perciben en promedio el 75,5% de los ingresos percibidos por los hombres. (INEC 2008)

Existe una marcada discriminación laboral por etnicidad. Según la encuesta de discriminación racial del año 2004 del INEC, el 13% de los indígenas sufren discriminación laboral y el 10% de los afro-ecuatorianos.

El problema de la situación laboral de los discapacitados es importante. No existen datos que permitan cuantificar la situación laboral de esta población vulnerable a nivel nacional.

Como se puede ver, la situación del trabajo en el Ecuador es crítica. A pesar de esto, el rol del Estado en la economía ha sido minimizado, y no se han implementado mecanismos directos para la generación de trabajo. En este sentido, se ha hecho un uso muy limitado de las compras públicas.

En la misma línea, tampoco se han generado mecanismos de protección para las personas en situación de desempleo, dejándolas vulnerables a la pobreza. Hasta hace poco no existía un Régimen de Cesantía Solidario en el cual el Estado aportará con la diferencia en el caso de que el fondo acumulado por el trabajador o la trabajadora fuera inferior a cierto monto.

Políticas y Lineamientos

Política 6.1. Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales

- a. Promover el conocimiento y plena aplicación de los derechos laborales.
- b. Reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control, sensibles a las
- c. diversidades, para eliminar el trabajo precario, la tercerización laboral y asegurar
- d. relaciones laborales directas y bilaterales.
- e. Aplicar medidas específicas para garantizar la existencia, funcionamiento y articulación
- f. de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, así como para resolver los
- g. conflictos laborales en condiciones justas.
- h. Apoyar iniciativas de trabajo autónomo preexistentes mejorando sus condiciones de
- i. infraestructura, organización y el acceso al crédito en condiciones de equidad.
- j. Proveer prestaciones de seguridad social eficientes, transparentes, oportunas y de
- k. calidad para todas las personas trabajadoras, cualquiera sean las formas de trabajo
- l. que desempeñen.
- m. Consolidar el Régimen Solidario de Cesantía.
- n. Generar normas y regulaciones que atiendan las características y necesidades
- o. específicas del trabajo autónomo.

Política 6.2. Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones:

- a. Cuantificar y visibilizar el aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y auto sustento.
- b. Reconocer, retribuir y brindar protección social al cuidado reproductivo en los hogares.

- c. Dotar de infraestructura y servicios públicos para el cuidado humano, propiciando el
- d. empleo digno de jóvenes en estas actividades, con énfasis en la atención a personas
- e. con discapacidades severas.
- f. Implementar acciones de apoyo dirigidas a mujeres prestadoras de cuidados
- g. especiales, en el ámbito doméstico, para disminuir su carga laboral.
- h. Incrementar la cobertura de seguridad social y la capacitación a quienes cuiden a
- i. personas con discapacidad que requieran atención permanente.

Política 6.3. Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos.

- a. Apoyar las iniciativas de producción y de servicios de carácter asociativo y comunitario con mecanismos específicos de acceso al crédito y a otros factores productivos, compras y contratación pública con ‘condicionalidades positivas’ para promover la asociatividad.
- b. Visibilizar y difundir las ventajas, aportes y potencialidades del trabajo y la producción asociativas y de los valores de la economía solidaria.

Política 6.4. Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico.

- a. Revisar anualmente el salario básico establecido en la ley, por sectores de la economía.

Política 6.5. Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo.

- a. Impulsar programas e iniciativas privadas que favorezcan la incorporación de jóvenes a actividades laborales remuneradas.
- b. Adoptar políticas fiscales, tributarias y arancelarias que estimulen y protejan a los sectores de la economía social y solidaria, e industrias nacientes, en particular en las actividades agroalimentaria, pesquera, acuícola, artesanales y turísticas.
- c. Fortalecer y promover iniciativas económicas de pequeña y mediana escala basadas en el trabajo, que se orienten a generar empleos nuevos y estables.
- d. Adoptar programas y proyectos públicos de infraestructura intensivos en la generación de empleo, que prioricen la contratación de mano de obra local, calificada y registrada en bolsas de empleo públicas o privadas.
- e. Fortalecer los bancos de información de fuentes de empleo y servicios de colocaciones, y articularlos al sistema de contratación y compras públicas.

- f. Apoyar el funcionamiento y consolidación de empresas bajo administración directa de las y los trabajadores, especialmente en los casos de empresas incautadas por el Estado y empresas quebradas.
- g. Crear iniciativas de trabajo autónomo y comunitario, que aprovechen y fortalezcan conocimientos y experiencias locales, en relación prioritaria con la demanda y necesidades locales
- h. Apoyar líneas de producción artesanales que hacen parte de las culturas locales, la promoción, rescate y fomento de técnicas, diseños y producción, así como a la revalorización y al uso de productos y servicios artesanales utilitarios y de consumo cotidiano.
- i. Generar condiciones que promuevan la permanencia en el país de profesionales, técnicos y artesanos, y fomentar el retorno voluntario de aquellos que hayan emigrado.
- j. Promover los talleres artesanales como unidades de organización del trabajo que incluyen fases de aprendizaje y de innovación de tecnologías.

Política 6.6. Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.

- a. Sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos.
- b. Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.
- c. Reconocer y apoyar las formas de organización del trabajo de las mujeres diversas, los pueblos y las nacionalidades.
- d. Aplicar procesos de selección, contratación y promoción laboral en base a las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Política 6.7. Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo

- a. Fortalecer la capacidad pública instalada de capacitación y formación, considerando la amplitud y diversidad de las formas de trabajo.
- b. Estimular la formación en los centros de trabajo.
- c. Recuperar y fortalecer conocimientos y tecnologías ancestrales y tradicionales, que favorezcan la producción de bienes y servicios, con énfasis en aquellos generados por mujeres.

- d. Definir esquemas de capacitación y formación, que incluyan la perspectiva de género, étnica e intercultural, y que garanticen la inserción productiva en las diversas formas de trabajo.
- e. Crear programas específicos de capacitación para trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente de quienes optan por el asociativismo.

Política 6.8. Crear condiciones para la reinserción laboral y productiva de la población migrante que retorna al Ecuador, y proteger a las y los trabajadores en movilidad.

- a. Incentivar la inversión productiva y social de las remesas y de los ahorros de las personas y colectivos migrantes ecuatorianos, así como de los capitales de quienes retornan, a través de líneas de crédito específicas.
- b. Identificar potencialidades productivas en las localidades de origen, y apoyar con crédito y asesoría técnica a las iniciativas de los jóvenes migrantes en esas líneas de producción.
- c. Impulsar bolsas de empleo para la reinserción laboral, valorizando los aprendizajes y el entrenamiento adquiridos en el exterior.

Metas

6.2.1 Tender a 1 en la igualdad de horas dedicadas al trabajo reproductivo al 2013.

6.3.1 Aumentar a 1,57 millones el número de visitantes extranjeros al 2013.

6.3.2 Duplicar el porcentaje de personas con participación activa en asociaciones de productores, comerciantes o agricultores al 2013.

6.4.1 Disminuir en un 27% el porcentaje de personas que recibe un salario menor al mínimo vital al 2013.

6.5.1 Disminuir en 10 puntos el subempleo bruto nacional al 2013.

6.5.2 Revertir la tendencia creciente del desempleo juvenil y reducirlo en un 24% al 2013.

6.5.3 Incrementar en un 40% el acceso a la educación superior de los jóvenes de los quintiles 1 y 2

6.7.1 Incrementar en un 25% la productividad media laboral en el sector industrial al 2013.

6.7.2 Aumentar en 4 veces el porcentaje de la PEA que recibe capacitación pública para su beneficio profesional al 2013.

Fuente: Páginas 241 – 250 del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Anexo No. 4
Modelo de Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA ESCUELAS DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE DERECHO		
La presente encuesta está dirigida a trabajadores del sector público y privado, los datos proporcionados serán de uso exclusivo para asuntos académicos.		
Objetivo: Identificar las causas y efectos por los cuales se originan los conflictos laborales en el sector público del Cantón Santa Elena		
1. Condición del Encuestado		
1.1 Género: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	1.2. Labora en el Sector Público <input type="checkbox"/> Privado <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>	1.3 Edad De 18 a 25 Años <input type="checkbox"/> De 26 a 35 Años <input type="checkbox"/> De 35 en adelante <input type="checkbox"/>
2. Preguntas de encuesta		
2.1 ¿Conoce usted los derechos que le asisten como trabajador del sector público? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe/No contesta <input type="checkbox"/>	2.2 ¿Conoce sus deberes y prohibiciones como trabajador? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
2.3 ¿Qué tipo de contrato tiene firmado con su empleador? Ocasional <input type="checkbox"/> Plazo Fij <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinid <input type="checkbox"/> Otros	2.4 ¿El salario que usted percibe, en que rango se ubica? <input type="checkbox"/> Básico: \$ 264,00 <input type="checkbox"/> Canasta Básica: \$ 500,00 <input type="checkbox"/> Variable más de \$ 501,00	
2.5 ¿Cree usted que su empleador respeta todos sus derechos laborales? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	2.6 ¿Le gustaría tener acceso a una asesoría gratuita en materia laboral? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
2.7 ¿Está de acuerdo que en su lugar de trabajo se organice un departamento de asesoría Laboral? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	2.8 ¿Ha tenido usted algún tipo de problema laboral en su trabajo en donde ha tenido que pagar a un abogado por su asistencia jurídica? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
2.9 ¿En que forma desearía recibir asesoría laboral? <input type="checkbox"/> Vía Internet (correo electrónico) <input type="checkbox"/> Teléfono <input type="checkbox"/> Otros: Especifique	2.10 ¿En caso de presentarse un problema laboral, tiene usted los recursos económicos para financiarlo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
2.11 ¿Se encuentra afiliado al less? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	2.12 ¿Está usted de acuerdo, que el estado erradique el desempleo y subempleo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
2.13 Si usted ha dejado de laborar ¿Cuál ha sido las causas? <input type="checkbox"/> Ruptura sin justa causa <input type="checkbox"/> Incumplimiento de pago de sueldos <input type="checkbox"/> No reparto de utilidades <input type="checkbox"/> Aumento de las horas suplementarias de la jornada de trabajo. <input type="checkbox"/> No se entregan herramientas y uniformes de trabajo.	2.14 ¿Qué tiempo ha estado sin empleo? <input type="checkbox"/> UN MES <input type="checkbox"/> UN AÑO Otros especifiquen.....	
Datos del Encuestador		
Nombre: Fecha:		

Anexo No. 5

Modelo de Entrevista

A los Profesionales en el libre ejercicio

Fecha	Nombre	Cargo:
<p>Preguntas:</p> <p>1.- ¿Cree usted que dentro de las Instituciones Públicas se respetan todos los derechos de los trabajadores?</p> <p>2. ¿Cuáles cree usted son los principales derechos que se lesionan en los trabajadores públicos?</p> <p>3. ¿Considera necesario que los trabajadores públicos cuenten con un centro de apoyo jurídico laboral para recibir asesoramiento legal permanente?</p> <p>4.- ¿Cómo cree que debe ser o como debe estar conformado un centro de asesoría jurídico laboral gratuito?</p>		
Nombre del Entrevistador:		Hora: Lugar:

Anexo No. 6

Carta Aval

PARA: Srta. Nelly Mireya Panchana Saona
TESISTA DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

DE: Abogado Carlos San Andrés Restrepo
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA
SALUD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA

ASUNTO: PETITORIO DE AVAL

FECHA: Marzo 24 del 2011

Qué, el suscrito como investigador y maestro del Derecho es consciente que las Acciones del Alma Mater Peninsular, deben estar encaminadas a la orientación jurídica de los ciudadanos y ciudadanas peninsulares; y, que el tema: **“ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL GRATUITA EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**, es un valioso aporte de apoyo y asesoría legal para los Trabajadores del Sector Público del cantón. Qué es innegable la garantía a los derechos laborales en el ámbito de su aplicación entre obreros y patronos, que permitiría una sociedad con bajo nivel de despidos sin justificación, reclamos y denuncias laborales logrando una justicia equitativa y justa; y que la Universidad de aportar el crecimiento de forma con concreta en acciones validas como la propuesta. Por ello, confirmo mi total respaldo de apertura y predisposición para que de requerirse, la aplicación de este concepto, tendrá mi respaldo.

Lo que comunico para fines pertinentes.-

Atentamente

Ab. Carlos San Andrés Restrepo
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

Cc. Archivo.

Anexo No. 7

Carta Aval

PARA: Srta. Nelly Mireya Panchana Saona
TESISTA DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

DE: Abogado Héctor Ramos
**DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

ASUNTO: PETITORIO DE AVAL

FECHA: Marzo 20 del 2011

Qué, habiendo realizado un expedito estudio del escrito referido al tema: **"ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA LABORAL GRATUITA EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN SANTA ELENA"**, se desprende que resulta un valioso aporte de apoyo y asesoría legal para los Trabajadores del Sector Público del cantón de Santa Elena. Por lo tanto, desde ya me permito establecer mi apertura y predisposición a respaldar esta iniciativa para que su aplicación sea realizada en las instituciones que la requieran.

Lo que comunico para fines pertinentes.-

Atentamente

Ab. Héctor Ramos Ricardo
**DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

Cc. Archivo.

Anexo No. 8

Fotografía No. 1 Autora realizando Encuesta



Fotografía No. 2 Autora realizando Entrevista



Glosario

Abandono: se produce cuando una de las partes deja de hacer en el plazo y forma previstos por la Ley, determinado acto procesal.

Absolver: Declarar a alguien libre de una acusación o demanda.

Accesorio: Todo lo complementario o dependiente de algo que tiene realidad independiente, o no subordinada.

Aclaración de sentencia: Enmienda del texto de una sentencia realizada por el juzgador después de haberla notificado. Sucede cuando el texto ha sido incompleto, oscuro o dudoso.

Arraigo: Prohibición para un extranjero de ausentarse del país a fin de que cumpla con sus obligaciones.

Anticipo de salario: Cantidad de dinero o especies que recibe un trabajador a cuenta o por calamidad doméstica previa solicitud.

Apelación: Reclamación que alguno de los litigantes hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior.

Aportes: Parte o porcentaje de la remuneración que todo trabajador o empleado debe entregar al IESS para efectos del Seguro Social Obligatorio.

Arbitraje: Decisión dictada por un tercero en una cuestión o asunto sobre controversias de derecho.

Actor: El que propone una demanda.

Audiencia: En los conflictos colectivos es la diligencia señalada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, después de contestado el pliego de peticiones, para tratar de llegar a un arreglo o acuerdo entre patronos y trabajadores.

Citación: Acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda.

Competencia: es la medida dentro de la cual la jurisdicción está distribuida dentro los Tribunales y Juzgados en razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados comunes a todos los asociados.

Defensor: El abogado que patrocina en juicio a alguna de las partes.

Demanda: Acto procesal introductorio; escrito o exposición oral con que se inicia un juicio contencioso.

Desistimiento: es la separación expresa de una instancia o recurso, realizada por una persona capaz.

Despido intempestivo: Decisión arbitraria del patrono para que el trabajador deje su trabajo, desprende de un derecho reconocido a su favor.

Dinámico: Pertenciente o relativo a la fuerza cuando produce movimiento. Pertenciente o relativo a la dinámica. Dicho de una persona: Notable por su energía y actividad. Parte de la mecánica que trata de las leyes del movimiento en relación con las fuerzas que lo producen. Sistema de fuerzas dirigidas a un fin. Nivel de intensidad de una actividad.

Huelga. (De holgar). F. Espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar. Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el

fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta. Huelga ferroviaria.

Huelga indefinida: Huelga revolucionaria. Período de tiempo que media sin labrarse la tierra. Recreación que ordinariamente se tiene en el campo o en un sitio ameno a la japonesa. La que realizan los trabajadores aumentando el rendimiento de su trabajo para crear a la empresa un excedente de producción de brazos caídos. La reivindicativa o de protesta que se practica en el puesto habitual de trabajo permaneciendo inactivo.

Finiquito: Liberación legal o convencional de un deber, obligación o carga.

Indemnización: Resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria, sin aviso previo, de la relación jurídica de trabajo.

Inspector del trabajo: Funcionario del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, con jurisdicción provincial y con funciones propias y específicas.

Intangible. (De in- y tangible). Que no debe o no puede tocarse.

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

Juicio: Contienda legal sometida a la resolución de los jueces.

Lícito: Justo, permitido, según justicia y razón. Que es de la ley o calidad debida.

Notificación: Poner en conocimiento de las partes o de otras personas, las sentencias, autos y demás providencias judiciales.

Mediación Procedimiento pacífico para la solución de los conflictos.

Prescripción: es una forma de liberarse de una obligación o adquirir un derecho por el transcurso del tiempo.

Procedimiento: se refiere a las reglas de organización judicial, o sea la forma o manera de actuar o conducirse en juicio.

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

Renuncia: Acto consciente, libre y legalmente expresado, por el cual una persona expresa el deseo de terminar relación laboral.

Sanción: es la consecuencia jurídica desfavorable por el incumplimiento de un deber u obligación.

Sindical: Traslados ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa.

Sindicato: Agrupación formada para la defensa de intereses económicos o políticos.

Subordinación. Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien. Relación de dependencia entre dos elementos de categoría gramatical diferente, como el sustantivo y el adjetivo, la preposición y su régimen. Relación entre dos oraciones, una de las cuales es dependiente de la otra.

Unilateral: Acto jurídico que crea obligaciones a una sola de las partes.

Vacaciones: Derecho concedido en forma remunerada y anual con el objeto de procurar descanso reparador a los trabajadores, dicho descanso se debe entender.
