



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

**CARRERA DE ABOGACÍA**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

**“DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”**

Tesis de investigación presentada previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Autor:

Manuel Julio Otáñez Salazar

Director:

Dr. César Flores Montúfar

LATACUNGA – ECUADOR

Abril – 2014

## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación de: **“DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”** son de exclusiva responsabilidad del Autor.

---

Manuel Julio Otáñez Salazar



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANISTICAS Y DEL HOMBRE  
Latacunga – Ecuador

---

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

En la calidad de miembros del Tribunal de Grado aprueba el presente informe de la investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, por cuanto el Autor **Manuel Julio Otáñez Salazar**, con el título de la tesis: **“DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los meritos suficientes para ser sometido al acto de defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, autoriza realizar los empastados correspondientes según la normativa institucional.

Latacunga, 22 de abril del 2014.

Para la constancia firmamos.

.....  
Dra. Cecilia Chancúsig.  
PRESIDENTA

.....  
Mgs. Ángel Viera Z.  
MIEMBRO

.....  
Dra. Ángeles Bones.  
OPOSITORA

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director de Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”**, de Manuel Julio Otáñez Salazar, egresado de Abogacía, considero que el informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Abril del 2013

El Director

.....  
Dr. César Flores Montúfar

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi, por darnos la oportunidad de estudiar, a nuestros estimados maestros que compartieron sus conocimientos y experiencias con nosotros; a las autoridades y personal de servicio; a Paulina Verónica, Carlos Josué, y Manuel Alejandro por su apoyo incondicional, a mis hermanas, que me animaron a seguir siempre adelante, a mis padres, que desde el cielo me cuidan, y, a todas las personas que de una u otra manera me ayudaron a lo largo de la carrera.

**Manuel Julio Otáñez Salazar**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a Carlos Josué y Manuel Alejandro, que son la prolongación de mi vida y la razón de ser cada día y a Paulina Verónica, mi fiel compañera, a mis padres, hermanas y sobrinos.

## ÍNDICE

<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
Portada	i
Autoría	ii
Aprobación del Tribunal de Tesis	iii
Aval del Director de Tesis	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Resumen	x
Summary	xi
Introducción	xii
<b>CAPITULO I</b>	<b>15</b>
1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO	15
1.1. Antecedentes.	15
2. Categorías fundamentales.	17
3. Marco teórico.	18
<b>3.1. Evolución histórica del trabajo.</b>	<b>18</b>
3.1.1 El trabajo en la sociedad primitiva.	19
3.1.2. El trabajo en la Sociedad Esclavista	20
3.1.3. El trabajo en la sociedad Feudal	21
3.1.4. El trabajo en la sociedad Capitalista.	22
<b>3.2. Derechos fundamentales del Trabajo</b>	<b>25</b>
3.2.1. Libertad de Asociación y Sindical.	27
3.2.2. Derecho de asociación sindical	29
3.2.3. Conceptos básicos de la doctrina social sobre los sindicatos.	29
3.2.4.- La actividad sindical entra en el campo de la política	30
3.2.5.- Papel educativo de los sindicatos	30
3.2.6.- Los sindicatos actuando en favor de sus miembros utilizan la	

huelga como medio de presión.	30
3.2.7. Derecho de negociación colectiva	31
3.2.8. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	32
3.2.9. La abolición del trabajo infantil	32
3.2.10. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	34
3.2.11. Igualdad de oportunidades en el campo laboral	35
3.2.12.- Derecho al trabajo y una justa retribución	36
<b>3.3. Principios del Derecho Laboral</b>	<b>37</b>
3.3.1. Constitucionalismo	38
3.3.2. Derecho Constitucional	39
3.3.3. Constituciones del Ecuador.	41
<b>3.4. El Contrato</b>	<b>53</b>
3.4.1. Definición	53
3.4.2. Contrato	53
3.4.3. Obligaciones del Contrato	54
3.4.4. Obligaciones del Trabajador	54
3.4.5. Servicios Personales	54
3.4.6. Prestar servicios bajo dependencia y subordinación	54
3.4.7. Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar	55
3.4.8. Ceñirse a la reglamentación interna de la institución	55
3.4.9.- Obligaciones para el empleador	56
3.4.10. Inicio del contrato individual de trabajo	57
3.4.11. Término del contrato individual de trabajo	57
<b>CAPITULO II</b>	<b>65</b>
1. Breve caracterización del objeto de estudio.	65
2. Diseño de la investigación	65
2.1. Tipos de investigación	65
2.2. Metodología	66
2.3. Unidad de Estudio	66

2.3.1. Muestra	67
2.4. Métodos	67
2.5. Técnicas	68
3. Análisis e interpretación de datos.	68
3.1. Comprobación de la idea a defenderse	99
<b>CAPITULO III</b>	<b>100</b>
1. Marco propósito	100
1.1. Documento crítico	100
2. Diseño de la propuesta	101
2.1. Fundamentación	102
2.2. Justificación	102
3. Objetivos	103
3.1. Desarrollo de la propuesta	103
4. Exposición de los motivos	104
5. Conclusiones y recomendaciones	109
5. Referencia bibliográficas	109
Anexos	113



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANISTICAS Y DEL HOMBRE  
Latacunga – Ecuador

---

**Tema: “DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”.**

**Autor: Manuel J. Otáñez Salazar**

**RESUMEN**

El trabajo de investigación se realizó con el fin de saber el grado de conocimiento por parte de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicios, de la Unidad Educativa “Hermano Miguel”, de sus derechos, deberes y obligaciones como trabajadores, siendo una de las condiciones fundamentales para el buen desempeño de su función laboral. Se indagó a cada uno de los sectores involucrados, obteniendo información necesaria que permitió conocer el grado de visión que poseen acerca de los derechos y deberes, así como las implicaciones que desencadena el incumplimiento de los mismos afectando al capital y al trabajo; por lo cual surge la necesidad de una capacitación de todo lo que la ley determina acerca de los derechos, deberes y obligaciones tanto del trabajador como del empleador para que su relación y complementación sea real y adecuada que ayude a optimizar resultados. Dicha capacitación permitirá difundir la normativa jurídica de los derechos, deberes y obligaciones laborales presentes en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral, los Tratados y Convenios Internacionales, fomentando una cultura de información y formación política y jurídica necesaria para el desarrollo de la economía del país y la participación activa y comprometida en las decisiones del país como ciudadanos.



**COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY**  
ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE AND HUMANISTIC SCIENCES  
Latacunga – Ecuador

---

**Topic:**

**Author: Manuel Julio Otáñez Salazar**

**SUMMARY**

This search was made with the objective to check the worker's knowledge (authorities, teachers, administrative and service staff) about their rights and obligations from the "Hermano Miguel" High School. Being one of the conditions to have a good work environment. We made a bibliographic search and we also used some methods to do this search like: analytical - syntetical, deductive – inductive and dialectic methods. We applied some tests to each involved part from the high school using objective questions in order to get necessary information and through this search we could know that some workers didn't know what are their rights neither their obligations. Then we exchanged information and we did the corresponding analysis. The results from the search let us to know that the workers had a limit and partial knowledge about their rights and their obligations. So, that is why is necessary to prepare a workshop to explain all about this, to have an excellent work environment in the high school.

## INTRODUCCIÓN

En la legislación ecuatoriana, en general, ha existido poca preocupación e interés por la protección de los derechos de los trabajadores. Revisando la historia laboral del Estado ecuatoriano, encontramos que es la Constitución del 2008 la que ha abordado con amplitud y de manera expresa ha señalado los derechos que conlleva el trabajo; por ello, se considera ineludible para defender los derechos de quienes venden su fuerza laboral, la necesidad de difundirlo, para lograr concienciar hacia los demás y plantearlo la necesidad del conocimiento jurídico, poco difundido porque a muy pocos le interesa, menos aún para quienes detenta el capital, dando lugar al incumplimiento de los preceptos constitucionales de los derechos laborales, beneficiando a las personas que buscaban un lucro desmedido.

Bajo tales perspectivas se requiere una amplia difusión de las normas legales laborales para la protección jurídica a todos los trabajadores, garantizando así el derecho constitucional vigente.

El presente trabajo de investigación consta de tres Capítulos: el Primero Capítulo cuyo contenido es los Fundamentos Teóricos sobre el Objeto de Estudio y que aborda los siguientes puntos: antecedentes, las categorías fundamentales, el marco teórico donde se enfoca la evolución histórica del trabajo, los derechos fundamentales del trabajo, los principios del derecho laboral y el contrato; toda esta investigación bibliográfica sirvió de sustento teórico para la investigación de campo y el desarrollo de la propuesta.

El Segundo Capítulo que titula Breve Caracterización del Objeto de Estudio en donde se despliega el diseño de la investigación, el análisis y la interpretación realizados a los directivo, al personal administrativo y de servicio a los docentes y a los trabajadores y la comprobación de la idea a defenderse, que están

detallados en cuadros y gráficos que sirvieron para sustentar la propuesta del presente trabajo de investigación

En el Tercer Capítulo se expone la propuesta que contiene los siguientes puntos: diseño de la propuesta, los objetivos, desarrollo de propuesta y los temas de capacitación; finalmente las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

# CAPÍTULO I

## 1.- FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.

**“DIFUNDIR LA NORMATIVA JURÍDICA, DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”**

### 1. 1.- ANTECEDENTES

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre, un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. El valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. El trabajo es necesario para formar y mantener una familia y contribuir al bien común de la sociedad.

La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a considerar a la desocupación como una *“verdadera calamidad social”*, sobre todo en relación con las jóvenes generaciones. (<http://doctrinasocialdelaiglesia:trabajoinfantil/ZENITdisminuyeeltrabajoinfantil.mht>).

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La *“plena ocupación”* o el *“pleno empleo”* es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, *“no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social”*. (<http://doctrinasocialdelaig>

*lesia:trabajoinfartil/ZENITdisminuYeeltrabajoInfartil.mht).*

Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los empresarios y los Estados, es decir aquellos sujetos, personas o instituciones de diverso tipo, que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.

La conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales. El sistema de instrucción y de educación no debe descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar con provecho las tareas requeridas. La necesidad cada vez más difundida de cambiar varias veces de empleo a lo largo de la vida, impone al sistema educativo favorecer la disponibilidad de las personas a una actualización permanente y una reiterada cualificación.

Los jóvenes deben aprender a actuar autónomamente, a hacerse capaces de asumir responsablemente la tarea de afrontar con la competencia adecuada los riesgos vinculados a un contexto económico cambiante y frecuentemente imprevisible en sus escenarios de evolución.

Es igualmente indispensable ofrecer ocasiones formativas oportunas a los adultos que buscan una nueva cualificación, así como a los desempleados. En general, la vida laboral de las personas debe encontrar nuevas y concretas formas de apoyo, comenzando precisamente por el sistema formativo, de manera que sea menos difícil atravesar etapas de cambio, de incertidumbre y de precariedad.

## 2. LAS CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.

LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

LOS DERECHOS CONSTITUCIONAL DEL  
TRABAJO

PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL

EL CONTRATO LABORAL

### 3. MARCO TEÓRICO.

#### 3.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

##### Conceptos:

El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos.

El origen etimológico de la palabra Trabajo proviene del latín *“tripalium”* que significa: instrumento de tortura o textualmente *“tres palos”* era un castigo que se le aplicaba a los esclavos de sobrecarga de trabajo. Es curioso que la palabra que es su equivalente *“labor”*, sea proveniente del griego *“labeo”* que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso (*Enciclopedia Santillana*).

El trabajo puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás. El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial.

Puede decirse, por consiguiente, que la idea de trabajo o de labor, va vinculada principalmente a la de sus aspectos de penalidad y molestia. Entre las múltiples definiciones que se han dado del trabajo citare: *“Es una actividad personal, prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajenas, en condiciones de dependencia y subordinación”* (fuente: S. Pérez Botija, *Derecho del trabajo*, p. 28). *“Es la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios, realizada con sujeción a normas de eficiencia”* (Reyes Ponce Agustín, *Administración de Personal*, p. 8).

El Trabajo es la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza,

para su mayor bienestar posible. El hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio y perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos.

A lo largo de la historia, el ser humano ha ido modificando sus hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida. Este intento de superación se realizó a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrollaba el trabajo, inevitablemente, se realizaba un intercambio tanto con el medioambiente como con otros seres humanos. Pero al trabajar, además de modificar su entorno, el individuo también se modificaba a sí mismo, al vincularse de forma solidaria o conflictiva con otros individuos o grupos.

Para ser realizado, todo trabajo requiere de una serie de esfuerzos físicos y conocimientos, por más simple que parezca la tarea a realizar. Conjuntamente con el esfuerzo individual, cada trabajo supone un esfuerzo colectivo ya que es necesario para su realización algún tipo de ayuda o cooperación. Por otra parte, existen innumerables actividades, organizadas de diferentes maneras en cuanto a su distribución de tareas, organización jerárquica de trabajo, tecnología utilizada, formas de gestión y mano de obra.

Como podemos ver, existen muchas formas de clasificar el trabajo, y es entonces que al analizar la evolución histórica del mismo, podremos notar que a medida que avanzamos en el tiempo, la división social del trabajo ha ido aumentando cada vez más.

### **3.1.1.- El trabajo en las sociedades primitivas**

En las sociedades primitivas el modo de producción era comunitario, todos contribuían para la obtención del alimento diario, tomando lo que la madre naturaleza les prodigaba, es así que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades. No existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases sociales, ya que nadie poseía

más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad.

El uso de diferentes técnicas para alivianar el trabajo del hombre fueron poco desarrolladas, con herramientas rudimentarias; pasaron miles de años para que el hombre dominara el fuego, inventara la rueda y otros tipos de elementos que le fueran útiles en su diario vivir.

La lucha por la supervivencia era muy ardua, tenía que disputar a los animales feroces parte de su comida diaria para no morir de hambre y desaparecer de la faz de la Tierra.

### 3.1.2.- El trabajo en la Sociedad Esclavista

Ese gran pensador y filósofo griego Aristóteles, discípulo de Platón, quienes con Sócrates ponen los fundamentos de la filosofía griega, distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque *"inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"*; comparaba el trabajo *"que se hace para otros"* al del esclavo y criticaba la actividad que *"pone todas las facultades al servicio de producir dinero"* (Aristóteles, *Política*, p. 27).

Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. **"Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas"**. Era también preciso preguntarse, según él, en qué modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma (Aristóteles, *1988*).

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más

apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. **"En efecto -dice Aristóteles- ambos (trabajo correcto y ocio) son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión..." (Aristóteles, 1988)**

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La política –no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, como hace Arendt, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad.

Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones –predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas **(Arendt, 1993)**.

Durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido.

### **3.1.3.- El trabajo en la sociedad Feudal**

La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el

señor Feudal.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios. Gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica: aprendiz, durante 4 ó 5 años, y sin sueldo; oficial, con sueldo; maestro, capaz de poseer un taller propio.

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso justificando con el principio paulino "*quien no trabaja no debe comer...*", entendiéndolo más bien como un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación distinta a la del mundo antiguo valorando la vida dedicada a la contemplación como mejor que el trabajo (*Carta a Timoteo*).

Para legitimar esta excepción al principio paulino, algunos filósofos como Tomás de Aquino argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

Al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos, la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

### **3.1.4.- El trabajo en la sociedad Capitalista**

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no

diferenciada, tiene consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificando la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; encubre también el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Para la sociología del trabajo el estudio del trabajo va más allá de las *"relaciones sociales de empleo"* para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto del *"mundo del trabajo"*, que abarca todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de *"empresa"*, como esfuerzo colectivo del trabajo. Cuando se llega a ello estamos en el plano *"micro"* de la sociología del trabajo, o sea las condiciones y medio ambiente de trabajo originadas por el plano *"macro"* que abarca las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. (<http://doctrinasocialdelaiglesia:trabajoinfalti/ZENITdisminuyeeltrabajoinfalti.mht>).

Con ello estamos hablando de las implicancias sociales de la relación del trabajo con la herramienta (técnica y tecnología). Las profundas transformaciones que derivan del paso del trabajo con simples herramientas individuales (artesanado), al trabajo industrial con grandes máquinas (maquinismo), al trabajo con computadoras (sociedad de la información), y el impacto micro que generan, constituyen un permanente tema de estudio.

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo. La relación se concreta a través de un contrato en el que se establecen el precio y las condiciones en que será realizado el trabajo. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos y materiales con un fin de producir un valor agregado se

denomina empresa.

En las sociedades modernas los trabajadores se organizan en sindicatos con el fin de negociar el convenio colectivo de trabajo, ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el Derecho Laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos. El trabajo por cuenta propia: autoempleo individual o trabajo autónomo, el autoempleo colectivo, el trabajo “informal” en relación de dependencia, el trabajo “informal” de simple supervivencia por cuenta propia. El trabajo del hogar.

El desarrollo de la tecnología permite cada vez más simplificar procesos de trabajo. Ahora ya es posible llevar a cabo cosas impensables no hace demasiado tiempo atrás. El realizar trabajos o tareas desde el móvil cómodamente.

El acceso a internet hace más fácil la accesibilidad a mayores capas de la población dando la posibilidad de realizar perfectamente cualquier tarea de oficina desde el móvil. Es así que surge toda una nueva subjetividad en relación a las formas de trabajo conocidas hasta el momento. Las empresas están cambiando su organización flexibilizando sus estructuras organizacionales y adecuándose a los cambios. Los trabajadores también están adecuándose a las nuevas tecnologías y actualizándose en su uso y manejo. Nuevas ventajas pero también nuevos problemas seguramente traerán estas nuevas costumbres y por lo tanto un cambio cultural.

Se espera aprovechar estas tecnologías para mejorar la calidad de vida de las personas que venden su fuerza de trabajo como también el beneficio de los dueños

del capital en un trabajo coordinado que beneficie equitativamente a todos.

Pero al mismo tiempo podemos constatar que las nuevas tecnologías han disminuido puestos de trabajo sustituyendo la mano del hombre por las máquinas, ocasionando graves conflictos económicos y sociales porque no evoluciona la creación de empleo al mismo ritmo que la población económicamente activa.

### **3.2. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO**

Los derechos fundamentales del trabajo podemos ubicarlos a finales de la década de los cuarenta, del siglo pasado, al finalizar la segunda guerra mundial cuando la Organización de las Naciones Unidas el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, en su Resolución 217 A señala treinta artículos, considerados básicos. El artículo veinte y tres, numeral uno dice ***“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”***.

El esfuerzo de la humanidad por consagrar los derechos que el hombre tiene al trabajo y que progresivamente ha ido perfeccionando y definiendo su alcance enmarcándolo dentro del ámbito económico y social. Esto ha sido trascendental en la vida de la comunidad internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo que ha liderado para que adquirieran carta de naturalización los derechos sociales a la par que los derechos civiles y políticos.

La libertad, la justicia y la paz en la sociedad tienen como base el reconocimiento de la dignidad de la familia que encuentra cuando cubren sus necesidades básicas, mismas que se dan cuando tienen acceso a un trabajo digno y bien remunerado, alejados de la pobreza o miseria, promoviendo un progreso social y elevando su nivel de vida dentro de un concepto más amplio que es la calidad de vida.

La inequidad de oportunidades y profundas desigualdades sociales, aparejada de creciente pobreza entre distintos sectores de la sociedad mundial, Latinoamericana y Ecuatoriana, ha significado la denominada globalización de la economía,

particularmente una desinstitucionalización y fragmentación del Estado como gestor regulador del desarrollo social, equitativo y ambientalmente responsable de la sociedad.

Entre las perversidades de la globalización neoliberal, está la regresión de valores superados del capitalismo salvaje de siglos XVI-XVII, como la consideración mercantil del trabajo, del trabajador y de la precarización de sus condiciones laborales.

La dimensión social del trabajo, el respeto de la condición y dignidad humana, de los derechos laborales derivados en la relación de trabajo han sido estigmatizados como supuestas barreras y obstáculos al desarrollo del capital, de las inversiones y la economía dando, preeminencia al capital sobre el ser humano y de esta manera deshumanizando al hombre.

Los criterios para transversalizar una constitución y sociedad más justa, de equidad, solidaridad y de recuperación del valor social del trabajo y de dignidad humana de los trabajadores, inequívocamente son los derechos humanos laborales, es decir, los derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en las normas jurídicas internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT); aquellos que aseguran el respeto de la condición humana y la satisfacción de las necesidades vitales y básicas a través del mundo del trabajo, sustentados en condiciones de seguridad y salud dignas como de participación social y de democracia.

El trabajo tiene algunos derechos fundamentales que vamos a analizarlos de manera general dentro del contexto que nos ocupa en la presente investigación. Estos son:

### **3.2.1- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión, el 9 de julio de 1948, determina que entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, *"la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"*, en su artículo segundo señala que *"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"*.

El tema sindical ha sido polémico y ha suscitado los más encendidos argumentos en el campo laboral y en las relaciones de producción, tanto de trabajadores como de empleadores, con argumentos a favor y en contra enfrentados, que buscan una mejor calidad de vida del obrero y un progreso de la sociedad, tomada como un todo incluyente.

De igual manera ha suscitado arduos debates la forma de organización de las relaciones obrero-patronales dentro de lo que es su organización jurídica y los alcances y consecuencias que el ordenamiento legal en este campo tiene para las partes ha dado lugar a profundas reflexiones y el desarrollo del pensamiento jurídico en el campo laboral.

Este acuerdo, realizado por la Organización Internacional del trabajo, ha permitido ir asumiendo como propio a los países que han aceptado asumir la obligación vinculante que adquieren sus Estados en el momento de ser signatarios, incluyendo en la Constitución y demás leyes de sus respectivos países y el compromiso de velar por el cumplimiento del mismo a través de la legislación respectiva y la observancia en el diario vivir.

La unión o asociación de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y

fue la respuesta natural a la injusticia y explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador e incluso a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno que derivó en la necesidad de crear una legislación que normara los problemas de la relación capital-trabajo.

Ésta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para que los trabajadores se asocien. En la medida en que se formaron asociaciones de profesionales, comenzando por el campo manual o artesanal, auspició el surgimiento de reglas y normas que poco a poco fueron dando forma, a lo que más tarde sería un cuerpo legal de derechos y obligaciones laborales. Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de vida, individual y colectivo de los obreros, permitiendo, paso a paso, ir alcanzando una humanización del capital.

Las relaciones colectivas no tienen en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común, no es la suma de intereses individuales sino su combinación e indivisibilidad.

La industrialización plantea la cuestión social de forma nueva; por un lado, la máquina sustituye al hombre, ocasionando desempleo, pero, al mismo tiempo complementa y potencia el trabajo del hombre, generando así mayor producción, de mejor calidad a bajo costo que permitirá generar bienestar y comodidad a la población consumidora.

Con la industrialización se desencadena un éxodo masivo del campo a la ciudad, surgiendo los suburbios de pobreza y cinturones de miseria, cuyas características son: hacinamiento masivo, carencia de infraestructura, falta de higiene, ausencia

de escuelas y servicios básicos.

Por otra parte los obreros en las fábricas reciben bajos salarios, jornadas de 16 y 18 horas, sin condiciones de seguridad ni higiene, empleándose mayoritariamente a mujeres y niños, sin seguridad en el empleo. A estos trabajadores, de esta primera época de la industrialización, se les dio el nombre de proletarios porque su única propiedad era la prole (sus hijos) (*Marx, el Capital, 1978*).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos realizada el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, en su artículo veinte señala que ***“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”***, constituyéndose en un gigantesco paso de lucha para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

### **3.2.2.- Derecho a la libertad de asociación sindical.**

Para Magnazo Bueno (*Derecho Colectivo del Trabajo*) es un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, en miras de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

Para la Doctrina Social la cuestión no ofrece dudas sobre la base de todos estos derechos junto con la necesidad de asegurarlos por parte de los mismos trabajadores, brota aun otro derecho, es decir, el derecho a asociarse a grupos que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en diversas profesiones.

### **3.2.3.- Conceptos básicos de la doctrina social sobre los sindicatos.**

Los sindicatos son elementos indispensables de la vida social. Su finalidad es la

defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en diversas profesiones. Son un exponente de la lucha por la justicia social y un factor constitutivo de orden social y de solidaridad de la que no se puede prescindir.

La participación de los trabajadores la podemos ubicar, con mayor claridad y firmeza, desde los inicios de la industrialización, debido a la necesidad que sintieron los obreros de protegerse contra la explotación despiadada que sufrían de manos del capitalismo. No fue fácil para los trabajadores conseguir que se reconociera el derecho sindical; hoy sin embargo ya consta en todas las constituciones democráticas.

#### **3.2.4.- La actividad sindical entra en el campo de la política**

Entendida como una prudente solicitud por el bien común. Luchan no solo por mejoras salariales y de condiciones de vida y trabajo, sino que también para corregir los defectos del sistema de propiedad y de administración de los medios de producción con miras al bien común de toda la sociedad y teniendo en cuenta las limitaciones que impone la situación económica general del país.

#### **3.2.5.- Papel educativo de los sindicatos**

Es función del sindicato desarrollar en los trabajadores la conciencia de la dignidad y la voluntad de lograr su promoción. Se debe desear que, gracias a la obra de los sindicatos, el trabajador puede no solo tener más, sino, ante todo, ser más; es decir pueda realizar más plenamente su humanidad en todos los aspectos.

#### **3.2.6.- Los sindicatos actuando en favor de sus miembros utilizan la huelga como medio de presión.**

Es un medio necesario aunque extremo reconocido por la enseñanza social. Las huelgas son legítimas en las debidas condiciones y en sus justos límites. Es un derecho que se le debe asegurar a los trabajadores sin sufrir sanciones penales por

participar en una de ellas.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres pilares fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, todo el sistema se detiene.

La negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas.

Los sindicatos sólo pueden sobrevivir, y con ellos la defensa de los derechos de los trabajadores, planteando un debate social y político sobre las nuevas formas de organización económica, social y política, buscando un modelo que garantice la conexión entre productividad, competitividad, reparto de la riqueza y bienestar social en las nuevas condiciones tecnológicas. No podemos olvidar que debemos pasar de vivir para producir a producir para vivir.

Ya pasó el tiempo de culpar a los patronos por todos los males, como ya pasó el tiempo de enriquecerse por la única vía de explotar a los trabajadores. Ahora llegó el momento en que el capital y el trabajo unifiquen voluntades para hacerle frente al libre mercado. Empleados y empleadores deben admitir que ninguno podrá sobrevivir sin el concurso del otro.

### **3.2.7.- Derecho de negociación colectiva**

La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos u otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado de acuerdo con la ley.

Se entiende que son materias de negociación colectiva todas aquellas relacionadas

a las remuneraciones, u otros beneficios en especies o en dinero, y en general las condiciones comunes del trabajo. No serán objeto de negociación aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

### **2.3.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**

La Constitución Política del Estado así como todos los tratados internacionales señalan muy claramente que ya no existe trabajo forzoso u obligatorio. El trabajo es un derecho que tiene todo ciudadano y que los poderes públicos tienen que salvaguardar el acceso al mismo a través de crear nuevas fuentes de trabajo que aseguren el acceso al mismo en condiciones de dignidad para todos.

### **2.3.3. La abolición del trabajo infantil**

El trabajo infantil y de menores constituye un tipo de violencia terrible, una plaga que no ha sido eliminada aún; constituye una explotación laboral de menores en condiciones de auténtica esclavitud.

Según el *"Plan de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente en Chile, 2001"*, se entiende por trabajo infanto-adolescente, aquel que es realizado por cualquier persona menor de 18 años; por trabajo infantil aquel realizado por todo niño o niña menor de 15 años y que es siempre ilegal. Trabajo adolescente, es el realizado por personas de entre 15 y 18 años, y es legal en la medida en que se cumplan los requisitos contemplados en el Código del Trabajo, la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y demás compromisos internacionales (<http://www.trabajoinfantil.cl/>).

Las peores formas de trabajo son siempre ilegales, sea que las realicen niños, niñas o adolescentes. Según el Código de la Niñez y Adolescencia: ningún menor de 15 años debe trabajar. Los mayores de 15 y menores de 18 años sólo pueden

tener un empleo liviano, diurno y autorizado por sus padres y que no obstaculice sus estudios (*Código de la Niñez y Adolescencia*).

El Código de la Niñez y Adolescencia señala que la erradicación del trabajo infantil puede ser puesta como ejemplo ilustrativo de cómo dicha Declaración es un instrumento para el desarrollo. Los estudios han demostrado que existe un fuerte vínculo entre el trabajo infantil y la pobreza y que, por consiguiente, la erradicación del trabajo infantil sólo puede ser sostenible a largo plazo si el desarrollo se traduce en trabajos para los padres y en educación para los hijos.

El trabajo infantil y de menores, en sus formas intolerables, constituye un tipo de violencia menos visible, mas no por ello menos terrible. Una violencia que, más allá de todas las implicaciones políticas, económicas y jurídicas, sigue siendo esencialmente un problema moral. León XIII (*Encíclica*) ya advertía:

*En cuanto a los niños, se ha de evitar cuidadosamente y sobre todo que entren en talleres antes de que la edad haya dado el suficiente desarrollo a su cuerpo y a su inteligencia. Puesto que la actividad precoz agosta, como a las hierbas tiernas, las fuerzas que brotan de la infancia, con lo que la constitución de la niñez vendría a destruirse por completo.*

La plaga del trabajo infantil, en pleno siglo XXI, todavía no ha sido eliminada.

Es verdad que, al menos por el momento, en ciertos países, la contribución de los niños con su trabajo al presupuesto familiar y a las economías nacionales es irrenunciable y que, en algún modo, ciertas formas de trabajo a tiempo parcial pueden ser provechosas para los mismos niños; con todo ello, la doctrina social denuncia el aumento de la *“explotación laboral de los menores en condiciones de auténtica esclavitud”*. Esta explotación constituye una grave violación de la dignidad humana de la que todo individuo es portador, *“prescindiendo de que sea pequeño o aparentemente insignificante en términos utilitarios”* (León XIII, *Encíclica*).

### **3.2.10.- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento) (*Enciclopedia Santillana*).

Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios. Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. Uno de los objetivos de este documento era fomentar *"el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión"*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos (que entró en vigor en 1976).

En el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad. Es célebre el caso que en Francia protagonizaron hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea Air France: la discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada.

Las modernas Constituciones prohíben la discriminación, a partir de la

proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no-discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente.

### **3.2.11.- Igualdad de oportunidades en el campo laboral**

Concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. En 1910, la escritora Clara Zetkin, compañera y amiga de Rosa Luxemburgo, organizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, donde se aprobó una resolución que establecía el día 8 de marzo como Día Internacional de la mujer trabajadora. Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas incapacidades físicas o la propia orientación sexual.

Hay mujeres que en su trabajo no le es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas sólo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se debería mirar, el interior de las personas.

Otras mujeres ni siquiera han logrado alcanzar un puesto de trabajo debido a que en su familia el marido trabaja y ella tiene que dedicarse a las labores de la casa. Esto no debería ser así, si la mujer quiere trabajar se debería contratar un/a empleado/a de hogar que se encargue de esa labor. Otra forma de diferenciación social se produce con la explotación del trabajador. La explotación consiste en el pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto. Este término puede tener dos significados básicos:

el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases.

### **3.2.12.- Derecho al trabajo y una justa retribución**

Declaración Universal de Derechos Humanos: Art. XIV señala: ***“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”*** y por lo cual tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

El trabajo es ***“el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre”***. El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso educativo de los hijos (***Declaración Universal de los derechos humanos, 1948***).

La familia y el trabajo están estrechamente relacionados y son interdependientes; en la experiencia de la gran mayoría de las personas, requieren una consideración más conforme a la realidad, una atención que las abarque conjuntamente, sin las limitaciones de una concepción privatista de la familia y economicista del trabajo. Es necesario para ello que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional.

La vida familiar y el trabajo, en efecto, se condicionan recíprocamente de diversas maneras. Los largos desplazamientos diarios al y desde el puesto de trabajo, el doble trabajo; la fatiga física y psicológica limitan el tiempo dedicado a la vida familiar; las situaciones de desocupación tienen repercusiones materiales y espirituales sobre las familias, así como las tensiones y las crisis familiares influyen negativamente en las actitudes y el rendimiento en el campo laboral.

### 3.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Carmen Pagés y Jaime Saavedra (*Legislación laboral: Algunos Principios Fundamentales, Evidencia Empírica y Política en América Latina*) señala: Desde el punto de vista del derecho laboral, la regulación del trabajo se basa, inicialmente, en la presunción que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, y por lo tanto requiere de ser protegida.

Interpretaciones más recientes plantean la necesidad de proteger al trabajador ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes.

Desde el punto de vista del análisis económico, el mercado del trabajo, como muchos mercados, está lleno de imperfecciones y que por lo tanto requiere de regulación. Así por ejemplo, el nivel de salarios no es necesariamente óptimo o los salarios no se ajustan rápidamente a cambios en las condiciones económicas. Asimismo, debido a imperfecciones en el mercado de capitales, la mayor parte de trabajadores, en particular aquellos de bajos ingresos, no pueden financiar períodos de desempleo, por lo que es imperante regular la existencia de mecanismos que permitan que los ingresos de los trabajadores no se reduzca de manera brusca durante estos episodios.

La existencia de estas imperfecciones, así como la necesidad que tienen las sociedades de asegurar el cumplimiento de derechos fundamentales mínimos, hace necesaria una adecuada regulación e intervención del Estado.

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

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral

es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

MAIN.- manifiesta que:

*El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria (F:\principios derecho laboral\Definición Derecho Laboral.htm; 6 de enero del 2009).*

Claramente podemos constatar la función tuitiva a favor del trabajador para de esta manera equilibrar las fuerzas entre el capital y el trabajo que a todas luces es desequilibrado y por lo tanto injusto en su relación de trabajo-remuneración.

### **3.3.1- Constitucionalismo**

Según Luis Carlos SÁCHICA (*Constitucionalismo y derecho Constitucional*): El constitucionalismo contemporáneo, como normatividad obligatoria y como conocimiento científico, tiene su origen en el movimiento constitucionalista británico, estadounidense y francés de los siglos XVII, XVIII y XIX.

El constitucionalismo es el esfuerzo por racionalizar el ejercicio del poder político

sometiéndolo a la ley, pretensión que equivale a transformar la fuerza, la coerción, en una facultad regulada por normas jurídicas, es decir, que quienes gobiernan solo pueden actuar cuando la ley los autoriza, de la manera, con los efectos y para los fines en ella previstos, dando el supuesto de que también los gobernados únicamente pueden obrar dentro de la ley.

Se procura, con ello, eliminar tanto el capricho y discrecionalidad de los gobernantes como la situación privilegiada de los poderosos, al implantar la igualdad de todos ante la ley.

Podría decirse que el constitucionalismo tiene como propósito cardinal la legalidad del poder público, de manera que la ley informe todo su obrar. Por eso, son fundadas las expresiones corrientes que designan el resultado del constitucionalismo como un gobierno de leyes; el imperio o soberanía de la ley.

Constitucionalizar el poder político es, en síntesis, darle estructura y forma jurídicas, regularizando sus manifestaciones tácticas, y arreglar su funcionamiento a leyes previas y expresas, de modo que se garantice la seguridad jurídica de los gobernados.

El constitucionalismo surge cuando un pueblo rompe con la tradición y la concepción providencial del mundo. Esto es, cuando asume la responsabilidad de hacer su propia historia, cuando deja de ser pasivo y se convierte en protagonista, en autor de su vida colectiva.

### **3.3.2.- Derecho constitucional**

Para Ramiro Borja y Borja, (*Derecho Constitucional Ecuatoriano, 1979*) el derecho constitucional, dentro del ordenamiento jurídico, ha ido perfilándose como:

Derecho político que regula lo público, a las condiciones que mantienen la

convivencia, el orden social que sustenta la organización política.

Las leyes fundamentales que sirven de base al orden jurídico y de las cuales se desarrollan las demás leyes lo que implica su superioridad y prevalencia.

El derecho del poder, las normas que imponen a los gobernados como decisiones soberanas y que no pueden ser discutidas.

El derecho de la Constitución, complejo normativo expresado y adoptado formalmente como tal.

El derecho a las libertades, los derechos de los gobernados y sus garantías.

El marco jurídico del poder político, la norma de las competencias.

Las disposiciones que determinan cómo se organiza el Estado y como se gobierna. El derecho constitucional gira en torno a las fórmulas de reparto del poder entre los actores políticos y los mecanismo de ajuste que mantienen en equilibrio y en paz ese juego de poderes mediante la captación o rechazo de nuevos actores.

Normas constitucionales, que, por fuerza, deben ser aplicadas en el contexto ideológico a que corresponden, pues obedecen a una filosofía política determinada, a una concepción del Estado y a una idea de autoridad y de la libertad definida.

El derecho constitucional es tanto sistema normativo que pretende servir de cauce a los procesos políticos concretos, como la teoría que interpreta ese sistema, entendiéndolo en su relación con situaciones históricas determinadas.

En conclusión, el derecho constitucional es aquella parte del orden jurídico y de la ciencia del derecho que se ocupa y preocupa de las formas y normas jurídica que ordenan y regulariza la convivencia social gobernada, dirigida.

### 3.3.3.- El Derecho Constitucional Ecuatoriano en el **Ámbito Laboral.**

En Este tema se seguirá a Juan Larrea Holguín (*Constituciones Ecuatorianas, T. 1 y 2, 2007*): desde su escisión de la Gran Colombia la República del Ecuador se han sucedido veinte constituciones a lo largo de su historia. Del análisis de las Constituciones Ecuatorianas se desprende:

**Constituciones de los años 1830, 1835, 1843, 1845, 1851 y 1852.** En estas cinco primeras Constituciones (*de los años de 1830, artículo 12, numeral 2; 1835, artículo 9, numeral 2; 1843, artículo 9, numeral 2; 1845, artículo 9, numeral 2; 1851, artículo 8, numeral 2*), no existe ninguna referencia al campo laboral, antes por el contrario se señala claramente que le impide gozar de la ciudadanía quien realizaba algún trabajo con dependencia laboral como sirviente doméstico o jornalero, lo cual claramente podemos darnos cuenta que está discriminando y marginando en sus derechos políticos para elegir, ser elegido y participar en las decisiones de los principales problemas de estado ecuatoriano.

**Constitución de 1851.-** En esta constitución del año de 1851 encontramos un pequeño, mínimo avance en el campo laboral cuando en el artículo 111 habla de libertad de trabajo y el artículo 116 habla de libertad de trabajo e industria, señalando que *“no pueden ser prohibidos”* a no ser que vaya en contra de las buenas costumbres, la seguridad o salud de los ciudadanos o que exija el interés nacional. A pesar de ello el numeral 2 continúa repitiendo que no goza de ciudadanía quien realiza un trabajo en dependencia laboral. En realidad no especifica, pero debemos pensar que los artículos antes mencionados hacen referencia a aquellos ecuatorianos que son considerados ciudadanos con todos sus derechos, que es una pequeña élite y no a todos los ciudadanos como debería ser el caso.

**Constitución de 1861.-** En esta Constitución desaparece, en forma definitiva, la exclusión y el limitante que se ponía para gozar de la ciudadanía a quienes tengan dependencia laboral como sirviente doméstico o jornalero, al mismo tiempo que

nada señala sobre el campo laboral; igual sucede con las Constituciones de los años de 1869 y 1878, lo cual implica un retroceso a lo expresado en la de 1851 que habla de libertad de trabajo e industria en los artículos 111 y 116. Debemos suponer que se sobre entiende presente y latente estos derechos mencionados en la constitución anteriormente citada.

**Constitución de 1884.-** Señala la libertad de contratación y los Artesanos y jornaleros trabajaran en virtud de un contrato. Se considera que esto constituye un extraordinario avance en el campo laboral ya que a través del contrato de trabajo se estaba salvaguardando los derechos que tanto los empleadores como los trabajadores tienen. Igual situación encontramos en las Constituciones de los años 1897, en el artículo 23, y de 1906, en el artículo 26, en el numeral 12.

**Constitución de 1929.-** En el artículo 151, numeral 18, esta Constitución del año de 1929 implementa varios avances en el campo laboral como son: la protección del Estado al obrero y al campesino, además se fija la jornada máxima de trabajo, se toma en cuenta los salarios mínimos, se establece el descanso semanal como obligatorio, también se establece el seguro social; por otro lado se dispone que la ley reglamente lo concerniente a la salubridad y seguridad en los lugares de trabajo; se dispone indemnizar en caso de los accidentes de trabajo, también se prohíbe el embargo del salario y descuento por parte del patrono; Hay preocupación de regular el trabajo de niños y mujeres.

Como vemos, en esta Constitución, hay una gran preocupación de incorporar aquellas leyes y normas que en otros lugares ya estaba en vigencia, logrando así un avance en la legislación nacional.

Otro avance significativo es la apertura a que pueden asociarse los patronos formando sindicatos o asociaciones profesionales; de igual manera se crean tribunales de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores, permitiendo a la ley reglamentar todo lo relativo a las huelgas y paros.

Como podemos ver en esta constitución de comienzos del siglo veinte contempla aspectos fundamentales que beneficiaron a los trabajadores; logros que son el reflejo de la lucha del trabajador en los distintos lugares del globo venía realizando, inspirados en el pensamiento generado por diferentes pensadores e intelectuales del siglo diecinueve y de las primeras décadas del siglo veinte. Todo ello constituyó un avance a nivel mundial. Quizá tuvo mucho que ver la revolución socialista rusa y la formación del partido socialista ecuatoriano a mediados de la década de los veinte.

**Constitución de 1945.-** El mayor avance tenemos en esta Constitución, si bien en la constitución del año de 1929 están plasmados algunos derechos importantes en el campo laboral que significó un progreso significativo en el campo laboral.

Señala esta Constitución, igual que en las anteriores, que el trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna. El Estado debe proporcionar ocupación al que carezca de ella. Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de un contrato. El cumplimiento del contrato es obligatorio para patronos y trabajadores.

Los contratos colectivos están especialmente protegidos. Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador. Remuneración mínima suficiente que cubra las necesidades personales y familiares. La remuneración del trabajador es inembargable salvo el pago de pensiones alimenticias. El Estado tenderá a establecer el salario familiar, subsidios infantiles. A trabajo igual corresponderá salario igual. No se puede disminuir ni descontar del salario del trabajador.

Se debe pagar en moneda de curso legal. El pago no puede excederse del período de un mes. Jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. Descanso del sábado en la tarde y el día domingo. La jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo. En la

jornada nocturna no puede emplearse a mujeres y menores de dieciocho años. Tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas y la jornada total no exceda de siete horas.

Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas. Vacaciones anuales. Las vacaciones, los días de descanso semanal y los de fiesta fijados por la ley serán retribuidos. Se reconoce y garantiza el derecho sindical a patronos y trabajadores. Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga. Se prohíbe el despido sin justa causa, en caso de incumplimiento deberá indemnizar de acuerdo a la ley.

Entre los aspectos más significativos que señala la constitución de 1945 tenemos: es obligación del patrono establecer el aprendizaje en caso que lo requiera conocimiento técnico. No se puede separar del trabajo a la mujer grávida ni exigir esfuerzos físicos. La madre gozará de descanso forzoso y remunerado anterior y posterior al parto. Se concederá a la madre tiempo necesario para alimentar a su hijo. Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años.

Se reglamentará el trabajo de menores de hasta dieciocho años. Se prohíbe la consignación de los menores hasta de doce años en calidad de sirvientes domésticos.

Se reglarán la higiene y la seguridad en el trabajo para garantizar la salud y la vida de los trabajadores. Asegura la protección de riesgos. Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de la empresa en la forma y proporción que fije la ley. La ley fijará las bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo y los requisitos para la jubilación. En el trabajo agrícola se regulará las jornadas de trabajo.

Se reglamentará el trabajo minero, doméstico y el realizado a domicilio. La cantidad que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, acciones y pensiones jubilares constituyen privilegios de primea clase con preferencia aún de los hipotecarios. La persona en cuyo provecho se presta los servicios es

responsable del cumplimiento de las leyes sociales aunque el contrato de trabajo se realice por intermediario. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje compuestas de patronos, presididas por un funcionario del trabajo.

Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo. Las inspecciones del trabajo urbano y rural asegurará el cumplimiento de la legislación del trabajo. El seguro social se sostendrá con el aporte equitativo del Estado, de los patronos y de los mismos asegurados. El seguro social es derecho irrenunciable de los trabajadores, inclusive de los empleados públicos. Es obligatorio el seguro por riesgos del trabajo, a expensas del patrono y bajo la fiscalización del Estado.

En las instituciones del seguro social debe estar representación del Estado, de los patronos y los asegurados. Los patronos agrícolas y mineros están obligados a proporcionar vivienda higiénica con las indispensables comodidades.

Es muy significativo que la Constitución de este año haya consignado todo los derechos que hasta ese momento habían logrado los trabajadores como resultado de una lucha constante y muchas veces hasta con pérdida de vidas humanas.

**Constitución de 1946.-** En esta Constitución del año 1946, es importante mencionar que se hace constar todo aquello que estipulaba la constitución del año 1945 y se añade otros derechos de los trabajadores que a continuación señalaremos. Obligatoriedad del trabajo para todos. Es un deber del Estado procurar trabajo a los desocupados. Libertad del ejercicio de las profesiones. El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores. Se respete la dignidad del trabajador.

Se otorgue un salario justo que permita atender a las necesidades personales y familiares. Los derechos del trabajador son irrenunciables. El Estado establecerá el salario mínimo entre las diferentes ramas del trabajo. No puede ser disminuido

ni descontado el salario. Los empleados públicos no puedes formar sindicatos. Los contratos públicos están protegidos. Se reconoce el derecho de los patronos al paro.

Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial. El patrono está obligado a establecer el aprendizaje de conocimientos técnicos. La higiene y la seguridad en el trabajo se reglarán. Todos los trabajadores participaran en las utilidades líquidas de la empresa que no podrá ser menos del 5%; la ley regulará el reparto. El trabajo de los artesanos será regulado. La privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo.

A trabajo igual corresponde igual remuneración sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión. Se tendrá en cuenta la especialización y práctica de la ejecución del trabajo para efectos de la remuneración. La carrera administrativa de los empleados públicos será regulada por la ley. Libertad de contratación. Existe libertad de trabajo. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos salvo los casos de urgencia extraordinaria. Nadie está obligado a trabajar sino mediante contrato y la remuneración correspondiente.

Realmente podremos señalar que la lucha de los trabajadores a nivel mundial y nacional estaba obteniendo sus frutos al reconocerles en las constituciones derechos que en otras latitudes estaban ya vigentes y por lo tanto era obligatorio su cumplimiento, tanto por el estado, como patrono, como por el empleador, sea una persona natural o jurídica.

**Constitución de 1967.-** En esta constitución señala que el Estado garantiza el desempeño de oficios y profesiones, de la agricultura, el comercio y la industria, con arreglo a la ley. A nadie se le exigirá trabajos gratuitos ni remunerados que no sean dispuestos por la ley. El trabajo es obligatorio para todos los miembros de la comunidad consultas las condiciones de edad, sexo y salud. El Estado garantiza la empresa en cuanto a la comunidad de trabajo orientada al bien común.

El Estado velará una relación de justicia entre empleadores y trabajadores. Los derechos del trabajador son irrenunciables, es nula toda estipulación en contrario y las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley contado desde la terminación de la relación del trabajo. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. A trabajo igual corresponde igual remuneración.

El salario será vital y familiar. La remuneración será suficiente para las necesidades fundamentales de alimentación, vestido, vivienda y cultura tanto del trabajador como de las personas a su cargo. La retribución corresponderá a la capacidad y esfuerzo y necesidades del trabajador. Los pagos no se hará por períodos que excedan de un mes; no podrán ser disminuidos ni descontados. Todos los trabajadores participan en las utilidades líquidas de las respectivas empresas en el porcentaje legal que no podrá ser menor del 10%.

La ley fijará la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y en días de fiesta y las vacaciones serán pagadas. Se protegerá especialmente la contratación colectiva. Los conflictos individuales del trabajo se tratarán en juicio oral en la forma que determine la ley. Indemnización por los riesgos del trabajo que sobrevengan como consecuencia de su actividad. El trabajador debe ser admitido nuevamente a su trabajo luego de rehabilitado después de un accidente o enfermedad. No se podrá expedir ley que disminuya los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores en la legislación actual.

**Constitución de 1979.-** La constitución del año de 1979 dice que el Estado estimula la propiedad y gestión de los trabajadores en las empresas por medio de la transferencia de acciones o participaciones a favor de éstos. El porcentaje de utilidades de las empresas que corresponde a los trabajadores es pagado en dinero o en acciones o participaciones, de conformidad con la ley (artículo 49). Libertad de trabajo con sujeción a la ley. Ninguna persona puede ser obligada a realizar un trabajo gratuito.

El trabajo es un derecho y un deber social. La ley asegura el trabajador el respeto a su dignidad. Remuneración que cubra sus necesidades y de su familia. La legislación laboral se ajusta a los principios del derecho social. El Estado propende a la eliminación de la desocupación y subocupación. El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Para El pago de indemnizaciones al trabajador se entiende como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies inclusive lo que perciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúa el porcentaje ilegal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y, el beneficio que representen los servicios de orden social.

Importante señalar que se puntualiza los rubros que deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización. En realidad se señala muchos aspectos que se refieren a los derechos de los trabajadores, sin embargo el trabajador seguirá siendo la parte débil de la relación capital-trabajo, por lo tanto continúa siendo explotado.

**Constitución de 1984.-** En la constitución del año de 1984 se señala todo aquello que constaba en las constituciones anteriores, por lo tanto no encontramos ningún avance nuevo que podamos señalar. No podemos decir si, quienes elaboraron dicha constitución consideraron que no era necesario incluir en forma expresa algún avance que en materia laboral existiera o simplemente no existía aporte y mejora alguna en el campo laboral.

**Constitución de 1993.-** En la constitución del año de 1993 hallamos algo nuevo que es el reconocimiento del derecho que tienen los empleadores al paro; algo novedoso ya que en las anteriores constituciones nada se había dicho al respecto.

**Constitución de 1996.-** El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación; es un derecho constitucional, y cabe aquí una pregunta, cuánto de ello se cumplió en la práctica. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. Se reconoce y garantiza el derecho de los empleadores al paro, de conformidad con la ley. Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

El Estado mejorará las condiciones de trabajo de las mujeres mediante el respeto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefa del hogar y la que se encuentre en estado de viudez.

**Constitución de 1997.-** Cuando el sector público ejerza actividades que no pueda delegar a otros sectores de la economía, ni éstos puedan asumir, las relaciones con sus servidores se regularán por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, con excepción de las relaciones con los obreros que estarán amparados por el Código del Trabajo.

Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la Ley. Sin embargo, prohíbese a cualquier título, la paralización de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones. El Código Penal contemplará las sanciones pertinentes.

**Constitución de 1998.-** El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquel se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

**Constitución de 2008.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía señala a igual que muchas de las Constituciones anteriores.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. Esto es nuevo en esta Constitución, la preocupación por quienes trabajan en el hogar sin remuneración y ningún seguro social.

El Estado garantizará a las personas adultas mayores el trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía del acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: numeral 2: Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementaran políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su desarrollo integral.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: numeral 5: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos: La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.

El Estado garantiza el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. El derecho al trabajo se sustentará en los siguientes principios: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Se adoptará el diálogo para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

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 contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de la familia: El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. Los jóvenes y las jóvenes tendrán el derecho de 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 empleo en igualdad de condiciones. Inciso. 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. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regulación de tales trabajadores. 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 derecho a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por el embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcionen 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; e impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y de la ley. Desde la primera Constitución que rigió el Estado Ecuatoriano Hasta la última que está vigente se puede ver un gran avance en el campo laboral acorde a los convenios internacionales y a los adelantos que han logrado los países de avanzada.

### **3.4.- EL CONTRATO**

Las personas dentro de su diario actuar van realizando diferentes actividades las cuales permiten un constante desarrollo dentro de la sociedad gracias a la puesta en marcha de la circulación de recursos y de diferentes bienes y servicios que permiten satisfacer las necesidades que se tengan en la vida, donde un gran número de estas actividades de puesta en el mercado de recursos genera ciertas relaciones con otras personas, las cuales se encuentran representadas por un contrato, en el que se determinaran las condiciones específicas de la relación que se teje entre las personas, todo gracias a una figura tan simple y sencilla como lo es el contrato, que sin embargo trata de temas de gran importancia como lo son los derechos y obligaciones y las acciones que se pueden tomar en razón del incumplimiento.

De lo anterior se puede entender que los contratos son de gran importancia dentro de la vida diaria.

#### **3.4.1.- Definición de contrato**

La definición de contrato, hace referencia a un acuerdo de voluntades, el cual se puede realizar de manera oral, lo que sucede en la mayoría de las ocasiones dentro de los ámbitos normales de la vida y de las personas en común, sin embargo también se pueden realizar los contrato de manera escrita, mientras que otros por sus características exigen de una solemnidad por tanto deben ser escritos, debido a las condiciones específicas del contrato (*Código del Trabajo*).

El Código Civil, artículo 1454, dice: *“El contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”*.

#### **3.4.2.- Contrato laboral**

En el Código de Trabajo, Art. 8 define el contrato individual de trabajo como: *“El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a*

*prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.*

Así el contrato generara una relación que puede brindar tanto derechos como obligaciones entre patrono y trabajador y, en los casos o eventualidades de incumplimiento pueden generarse ciertas acciones que compelen al cumplimiento y hasta la indemnización por perjuicios causados al no cumplir con el contrato en las condiciones pactadas.

#### **3.4.3.- Obligaciones que impone el contrato laboral**

Las obligaciones principales son: para el trabajador la prestación del trabajo bajo dependencia y subordinación, y para el empleador el pago de la remuneración. Existen también otras obligaciones adicionales tanto para una como para la otra parte.

#### **3.4.4.- Obligaciones para el trabajador**

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

#### **3.4.5.- Prestar servicios personales**

Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cuál es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales)

#### **3.4.6.- Prestar servicios bajo dependencia y subordinación.**

El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador

con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. La dependencia económica está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios.

La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

#### **3.4.7.- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar**

Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine. Este lugar puede encontrarse dentro de la sede del empleador (en la mayoría de los casos), fuera de ella (como por ejemplo el trabajo de los conductores de vehículos o de los viajantes o corredores) e incluso en el domicilio del propio trabajador (caso del trabajo a domicilio o de nuevas modalidades como, por ejemplo, el teletrabajo).

#### **3.4.8.- Ceñirse a la reglamentación interna de la institución**

Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera

en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

#### **3.4.9.- Obligaciones para el empleador**

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

- **Pagar la remuneración.-** Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.
- **Igualdad de trato, no discriminación.-** El empleador no puede hacer diferencias entre sus empleados por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad. Algunas legislaciones amplían las restricciones.
- **Cumplir obligaciones anexas al contrato de trabajo.-** Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye frente a terceros en agente de retención por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertas instituciones por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter previsional (el empleador debe pagar los aportes previsionales que estén a cargo del trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios).
- **Ofrecer la plaza de trabajo.-** Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes. Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos, alimentos, etc.
- **Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral.-** El empleador, como

dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso aplicarle sanciones disciplinarias si se niegan a hacerlo.

#### **3.4.10. Inicio del contrato individual de trabajo**

En general, debido a la condición más desmedrada que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato, convirtiéndolo en un contrato formal. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escriba, o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado (en Argentina este rol lo cumple el ANSES, mientras que en Chile, lo cumple la inspección del trabajo). Si se escritura, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes. Por ejemplo, la dirección del contrato, o la de prestación de servicios, podría llevar a fijar la competencia judicial de los tribunales del trabajo.

#### **3.4.11. Término del contrato individual de trabajo.**

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

El contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho

mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

- **Sistemas de terminación laboral.**

En legislación comparada, existen a lo menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato individual de trabajo.

**Libre despido.** El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

**Despido regulado.** En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

**Inmovilidad laboral.** El trabajador derechamente no puede ser despedido, terminando el contrato sólo por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

**Causales de Terminación del Contrato Laboral.-** En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

**Desahucio patronal o despido sin expresión de causa.** El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal. Típicamente, son éstas aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de "exclusiva confianza" del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador.

**Renuncia del trabajador.** El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

**Terminación por causas propias del contrato.** El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

**Terminación por infracción del empleador o despido indirecto.** Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser tales como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etcétera.

**Terminación por infracción del trabajador o despido con causa.** Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Generalmente, estas infracciones están

tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento inapropiado al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.

**Terminación por necesidades de la empresa.** Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

**La Relación Obrero Patronal.-** La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

La Constitución Política del Estado Ecuatoriano en el Título II, en el Capítulo Segundo, Sección Octava, Del Trabajo y la Seguridad Social, 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.*

Y el Art. 34 en su inciso segundo señala

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

**Relación y Contrato de Trabajo.-** El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.

**El Salario.-** El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario.

El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

Para la determinación del salario existen múltiples posiciones, muchas veces contradictorias y regulaciones legales.

La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. El salario mínimo es una decisión del Estado estableciendo un monto

mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores. En algunos países el salario mínimo se establece por estado-provincia (regionalmente), en tanto que en otros países se establece para todo el país.

Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso se calcula el porcentaje sobre el valor agregado que corresponde a las ganancias del capital y a los salarios; en los países más desarrollados el porcentaje correspondiente a los salarios es considerablemente más alto que en los países no desarrollados. En el segundo caso se calcula el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería corresponder un aumento salarial.

En los convenios colectivos suelen establecerse grillas salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea.

**Relaciones Individuales y Colectivas.** Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser *civilizado* si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el

empleador.

**Negociación Colectiva y Diálogo Social.** Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo. El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

**Recursos Humanos y Relaciones Laborales.** Las empresas suelen denominar con el término recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, etc.).

La definición como «recurso» de las cuestiones relacionadas con el personal, tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales, dando prioridad a los aspectos disciplinarios y eventualmente psicológicos, pero postergando habitualmente las relaciones colectivas y los intereses personales de los trabajadores.

**Relaciones Internacionales de Trabajo.** Julio Prado Vallejo, Documentos Básicos de Derechos Humanos, 1992: Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos internacionales (AMIs), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.

## **CAPÍTULO II**

### **1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.**

#### **2. Diseño de la investigación.**

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo-analítico ya que permitía investigar la situación social de la Unidad Educativa “Hermano Miguel”, detallar los problemas que presentan, especificando las características de la comunidad a realizar la investigación, recolectando datos e información que permita llegar a establecer un diagnóstico situacional de la realidad social y laboral.

La investigación se realizó de acuerdo a la constitución de la República, las leyes conexas y otra fuente documental relacionado al tema lógicamente argumentándose conforme al derecho. El campo de investigación para el presente proyecto se utilizó técnicas de recolección de datos como la que permitió obtener la información requerida y necesaria en la investigación.

- La Validez, implica en la observación, la medición o la apreciación se enfocaron en la realidad que se buscó conocer.
- La confiabilidad, se refiere a los resultados estables seguros, congruentes, iguales a sí mismo en diferentes tiempos y previsibles.
- La muestra, que representó la población o universo y se presentó como el factor crucial para generalizar los resultados.

#### **2.1. Tipos de investigación.**

Los tipos de investigación que se utilizaron en el presente trabajo son las

siguientes:

**La Investigación descriptiva.**- En esta investigación se detalla los problemas del colegio Particular Técnico “Hermano Miguel” y su situación social del mismo sobre la materia de investigación.

**La investigación de campo.**- Que se verificó en el sitio en donde se presentan los problemas sociales de la Unidad Educativa “Hermano Miguel, asumiendo un procedimiento que indica para ello, que es la encuesta a cada uno de los funcionario del colegio Particular Técnico “Hermano Miguel.

## **2.2. Metodología.**

La forma y el diseño planteado en la siguiente investigación es no experimental; la investigación que se utilizó es a través de preguntas científicas, mismas que orientaron el cumplimiento de los objetivos planteados y ayudaron en la guía de la investigación; y el presente proyecto se basó en el método descriptivo y no experimental.

## **2.3. Unidad de estudio.**

El universo de la investigación se remitió a los Directivos del Plantel, al personal administrativos, a los Docentes, al personal del Servicio de la Unidad Educativa “Hermano Miguel”.

<b>Composición</b>	<b>Total</b>
Directivo de la Institución	10
Personal administrativo	10
Docentes de la Institución	50
Personal de Servicio de la Institución	8
TOTAL	78

### **2.3.1. Muestra.**

Es el número de unidades seleccionadas del universo, para calcular el tamaño de la muestra se toman en cuenta solo a los docentes de la Unidad Educativa “Hermano Miguel”.

### **2.4. Método.**

**Método Histórico.-** Se utilizó para extraer la evolución del Plantel a investigarse desde sus orígenes hasta la actualidad y conocer sus elementos constitutivos primarios fundamentales, así como los que se incorporaran en el decurso del tiempo para afirmar jurídicamente en la legislación Ecuatoriana.

**Método Inductivo.-** Para el descubrimiento de la veracidad de los problemas sociales del Plantel, se aplicaron procedimientos partiendo del estudio de los elementos particulares conocidos que se proyectan a la generalidad o totalidad por descubrirse.

**Método Deductivo.-** Conociendo las leyes generales y principios universales del Derechos Fundamentales del ser humano, se posibilitó el descubrimiento de la relación con los elementos constitutivos particulares del problema motivo de la presente investigación.

**Método Analítico.-** Posibilitó descomponer la totalidad de la investigación en sus diferentes elementos constitutivos con la finalidad de estudiarlos separados e independientemente, en forma detallada y exhaustiva.

**Método Sintético.-** A través de este procedimiento investigativo se realiza la recomposición mental de los elementos dispersos por el análisis para una vez unificados, obtener los aspectos científicos más importantes que posibilitaran la elaboración de los contenidos adjetivos del tema a estudiarse.

## **2.5. Técnicas.**

**Encuesta.-** Se aplicó para recolectar la información, conocer la realidad del problema social y tratar de dar soluciones a las mismas, se aplicó por medio de la encuesta elaborada para la realización de la investigación del proyecto.

**Observación Directa.-** Estuvo sujeta a la intervención de varios factores subjetivos que incidirán en el acto cognoscitivo, tales como el lugar, los hábitos que se repiten en forma reiterativa cuyos elementos inferirán directamente en la facilidad o dificultad de la realidad objetiva a observar los mismos que serán consignados en un cuadernos de notas.

## **3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.**

### **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”**

La encuesta en lo que se refiere a los directivos se realizó en su totalidad a la población siendo esta conformada por diez personas dentro de las cuales están incluidos los inspectores (general y de curso).

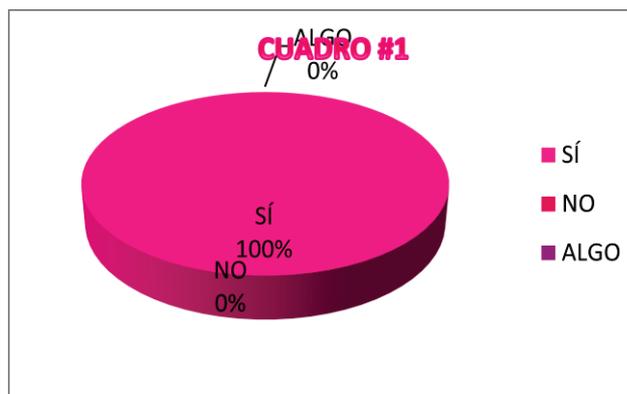
1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

**Tabla N° 1**  
**Derechos del Trabajador**

<b>OPCIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
a) SÍ	10	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 1**  
**Derechos del Trabajador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de directivos encuestados, 10 que representan al 100%, manifestaron que SÍ conocen sus derechos como trabajador.

Es muy importante que todos los directivos conozcan e interpreten los derechos que tienen los trabajadores de acuerdo a la ley del Código Laboral.

## 2. En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

**Cuadro N° 2**  
**Despido Intempestivo**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	9	90%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 2**  
**Despido Intempestivo**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de directivos encuestados, 9 que representan al 90%, manifestaron que SÍ saben qué hacer en caso de despido intempestivo y, 1 que representa al 10% dice que algo conoce de lo que debe hacer en caso de un despido intempestivo. Es muy bueno que un porcentaje alto de los directivos conozcan lo que señala el Código Laboral referente al despido intempestivo.

3. Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?

**Cuadro N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	9	90%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de directivos encuestados, 9 que representan al 90%, manifestaron que SÍ conocen de las obligaciones que tiene el empleador respecto al trabajador, y 1 que corresponde al 10% manifiesta que algo conoce al respecto.

Es muy bueno que un porcentaje alto de los directivos conozcan lo que señala el Código Laboral referente a las obligaciones que tiene el empleador respecto del trabajador.

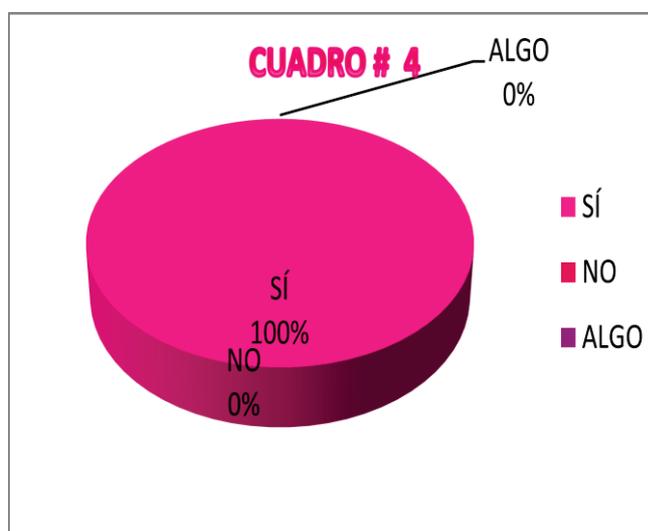
4. ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

**Cuadro N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	10	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	10	100%

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de directivos encuestados, 10 que representan al 100%, manifestaron que SÍ conocen sus obligaciones como trabajador.

Es muy importante que todos los directivos conozcan e interpreten las obligaciones que tienen los trabajadores de acuerdo a la ley del Código Laboral.

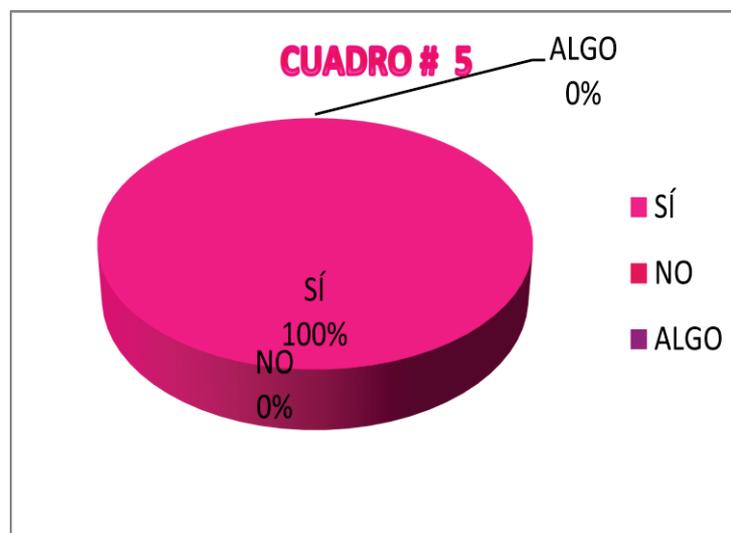
5. Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

**Cuadro N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	10	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	10	100%

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de directivos encuestados, 10 que representan al 100%, manifestaron que SÍ conocen el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la Institución.

Es muy importante que todos los directivos conozcan e interpreten el contenido del reglamento que regula el trabajo en la institución.

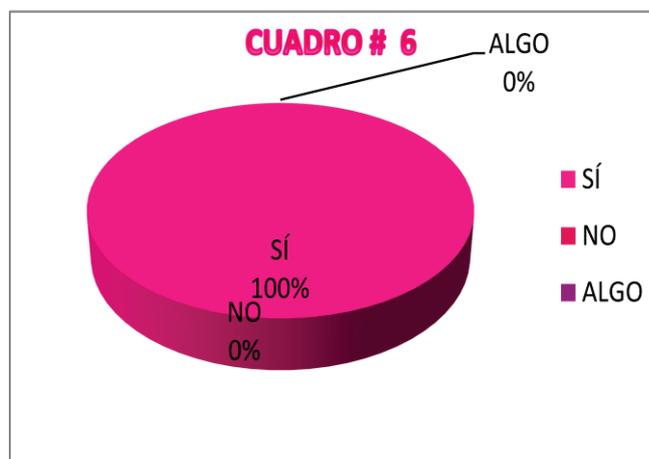
6. Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.

**Cuadro N° 6**  
**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	10	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 6**  
**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de directivos encuestados, 10 que representan al 100%, manifestaron que SÍ es importante conocer los deberes del empleador y del trabajador.

Es muy importante que todos los directivos conozcan de los deberes y obligaciones que tienen tanto empleadores como trabajadores.

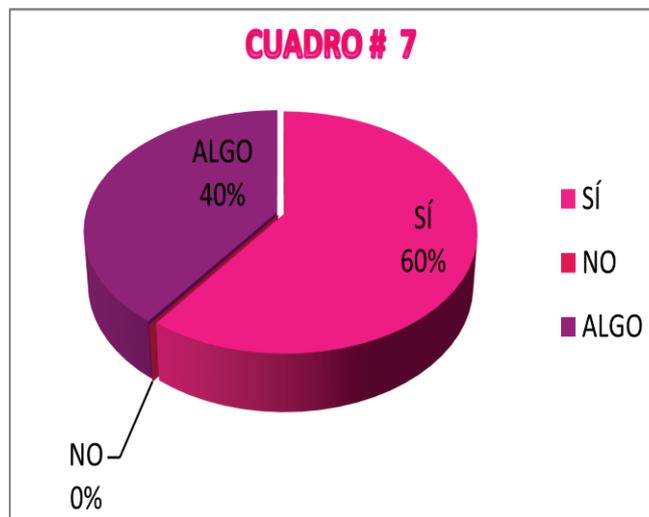
7. ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

**Cuadro N° 7**  
**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	6	60%
b) NO	0	0
c) ALGO	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 7**  
**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de directivos encuestados, 6 que representan al 60%, manifestaron que SÍ conocen lo que manifiesta la Constitución vigente respecto al campo laboral, y 4 que representa al 40% indican que algo conocen referente a este aspecto.

Es muy importante que más de la mitad de directivos estén al tanto de lo que señala la Constitución en el campo laboral.

## ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”

La encuesta en lo que se refiere al personal administrativo se realizó en su totalidad a la población siendo esta conformada por diez personas.

### 1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

**Cuadro N° 1**

#### Derechos de los Trabajadores

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	9	90%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 1**

#### Derechos de los Trabajadores



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total del personal administrativo encuestados, 9 que corresponde al 90%, manifestaron que SÍ conocen sus derechos como trabajadores y, 1 que corresponde al 10% indicó que algo conoce sobre los derechos que tiene como trabajador.

Es muy importante que la mayoría del personal administrativo conozca de los derechos que contempla el Código del trabajo.

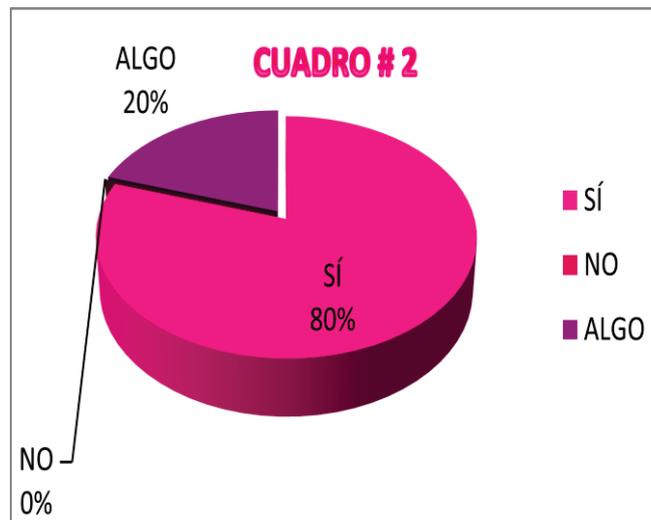
## 2. En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

**Cuadro N° 2**  
**Despido Intempestivo**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	8	80%
b) NO	0	0
d) ALGO	2	20%
<b>TOTAL</b>	10	100%

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 2**  
**Despido Intempestivo**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total del personal administrativo encuestados, 8 que corresponde al 80%, manifestaron que SÍ conocen lo que deben hacer en caso de un despido intempestivo y, 2 que corresponde al 20% contestaron que algo conocen sobre lo que deben hacer en caso de despido intempestivo.

Es muy bueno que la mayoría del personal administrativo sepa que hacer en el caso de un despido intempestivo.

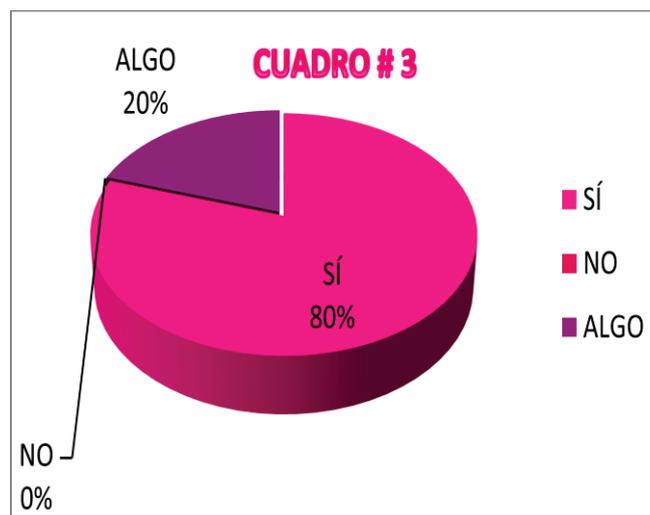
**3. Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?**

**Cuadro N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	8	80%
b) NO	0	0
c) ALGO	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 3**  
**Obligaciones del empleador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total del personal administrativo encuestados, 8 que corresponde al 80%, manifestaron que SÍ conocen de las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador y, 2 que corresponde al 20% contestaron que algo conocen de las obligaciones del empleador referente al trabajador.

Es muy importante que la mayoría del personal administrativo sepa que la ley laboral ampara al trabajador.

#### 4. ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

**Cuadro N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	9	90%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**



#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total del personal administrativo encuestados, 9 que corresponde al 90%, manifestaron que SÍ conocen de las obligaciones que tienen como trabajadores y, 1 que corresponde al 10% contestó que algo conocen de las obligaciones que tiene como trabajador.

Es muy bueno y significativo que la mayoría del personal administrativo conozca lo que el Código del trabajo determina en cuanto a sus obligaciones.

**5. Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.**

**Cuadro N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**

<b>OPCIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
a) SÍ	9	90%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total del personal administrativo encuestado, 9 que corresponde al 90%, indicaron que SÍ conocen el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución y, 1 que corresponde al 10%, contestó que algo conoce del contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

Es muy buen indicador que un porcentaje alto del personal administrativo sepa las disposiciones que contiene el reglamento institucional referente al campo laboral.

6. Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajar como el empleador.

**Cuadro N° 6**  
**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	10	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	10	100%

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 6**  
**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**



#### ANÁLISIS E INTERPRETACION

Del total del personal administrativo encuestado, 10 que corresponde al 100%, indicaron que SÍ es importante conocer los deberes y obligaciones que tienen tanto el empleador como el trabajador.

Es muy importante que todo el personal administrativo conozca lo que señala el Código Laboral sobre los deberes y obligaciones que tiene el capital y el trabajo.

7. ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

**Cuadro N° 7**

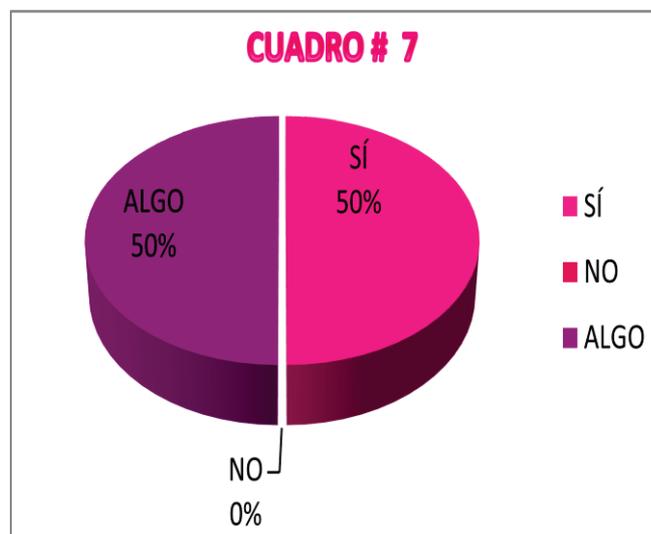
**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	5	50%
b) NO	0	0
c) ALGO	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 7**

**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**



**ANALISIS E INTERPETACION**

Del total del personal administrativo encuestado, 5 que corresponde al 50%, indicaron que SÍ conocen lo que indica la Constitución vigente en el ámbito laboral y, 5 que corresponde al 50%, expresan que conocen algo al respecto. Es revelador que solo la mitad de los encuestados conozcan lo que señalan la Constitución en el campo laboral y la otra mitad algo conozca.

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”.

La encuesta en lo que se refiere al personal docente se lo realizo usando el método estadístico denominado muestreo.

En estadística y en investigación se denomina población o universo a todo grupo de personas u objetos que poseen alguna característica común.

El muestro se lo utiliza cuando el universo a investigar es muy grande o amplio, entonces la muestra es un subconjunto representativo de elementos de una población o universo debe tener dos características básicas:

- Tamaño
- Representatividad

**Tamaño.-** Debe ser suficiente amplio para que permites extrapolaciones correctas. De no ser así se produce errores de muestreo.

**Representatividad.-** Los diferentes elementos que compone una población tienen que encontrarse comprendidas proporcionalmente en la muestra.

### Tamaño de la Muestra

Es el número de unidades seleccionadas del universo.

Para calcular el tamaño de la muestra se toman en cuenta los siguientes términos que integran la fórmula correspondiente:

$$n = \frac{m}{e^2(m - 1) + 1}$$

### Simbología

n = tamaño de la muestra.

m = tamaño de la población.

e = 0.10 error admisible.

En este trabajo la población es de 110 docentes

m = 110

$$n = \frac{m}{e^2(m - 1) + 1}$$

$$n = \frac{110}{0.10^2(110 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{110}{0.010*(109) + 1}$$

$$n = \frac{110}{1.09 + 1}$$

$$n = \frac{110}{2.09} \quad n = 50 \text{ TAMAÑO DE LA MUESTRA}$$

Las razones que justifican el tomar una muestra y no la población completa son las siguientes:

- Se requiere de mucho tiempo para ser un censo completo.
- Valor económico.

## **MUESTRAS ALEATORIAS**

Son las muestras tomadas al azar de entre la totalidad del universo sin consideraciones de ninguna clase, también se le llama muestra simple y son las más utilizadas en investigaciones estadísticas por tal razón es la utilizada en este trabajo.

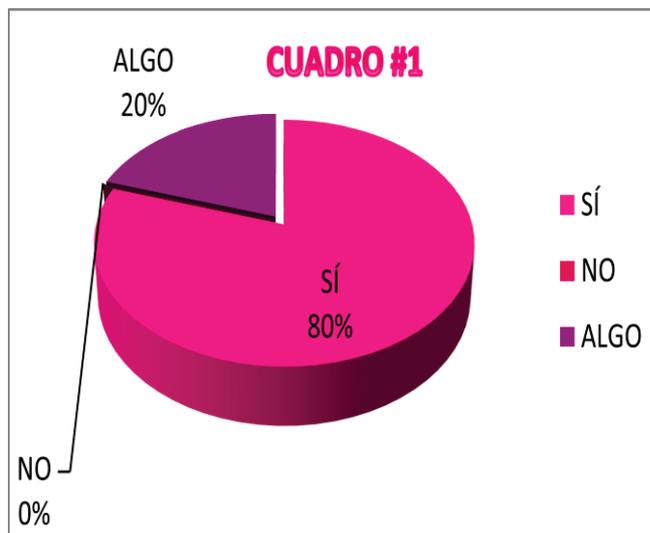
## 1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

**Cuadro N° 1**  
**Derechos del Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	40	80%
b) NO	0	0
c) ALGO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel"  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 1**  
**Derechos del trabajador**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los docentes encuestados, 40 que corresponde al 80%, responden que SÍ conocen sus derechos como trabajador y, 10 que corresponde al 20%, que algo conocen.

Es muy importante que un número alto de docentes conozcan e interpreten los derechos que constan en el Código Laboral.

**2. En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?**

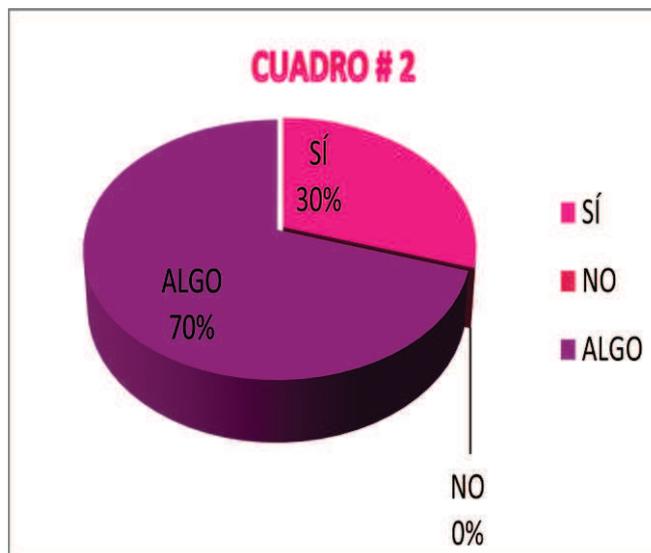
**Cuadro N° 2**  
**Despido intempestivo**

<b>OPCIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
a) SÍ	15	30%
b) NO	0	0
c) ALGO	35	70%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel"  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 2**

**Despido intempestivo**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de los docentes encuestados, 15 que corresponde al 30%, responden que SÍ saben lo que deben hacer en caso de un despido intempestivo y, 35 que corresponde al 70% indican que algo conocen.

Es muy revelador que un número pequeño sepa lo que la ley permite hacer en casos de despido intempestivo y la mayoría tenga poco conocimiento de lo que la ley señala.

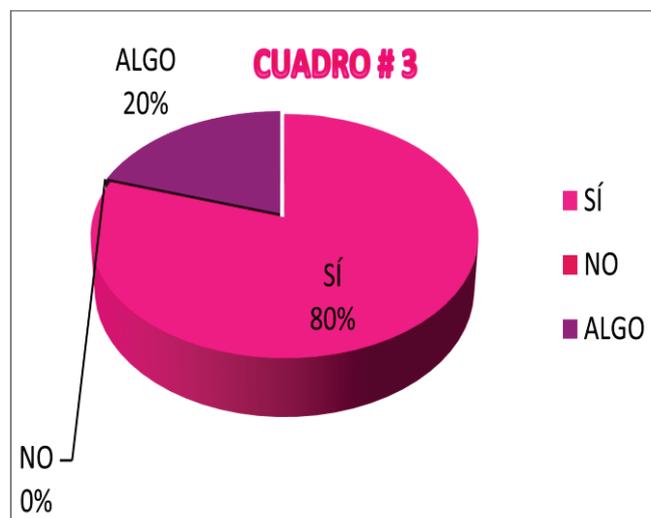
**3. Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?**

**Cuadro N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	40	80%
b) NO	0	0
c) ALGO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de los docentes encuestados, 40 que corresponde al 80%, manifiestan que SÍ saben que el empleador tiene obligaciones con el trabajador y, 10 que corresponde al 20% expresan que algo conocen al respecto. Es un buen indicador que un número alto de docentes conozca de las obligaciones que la ley obliga al empleador.

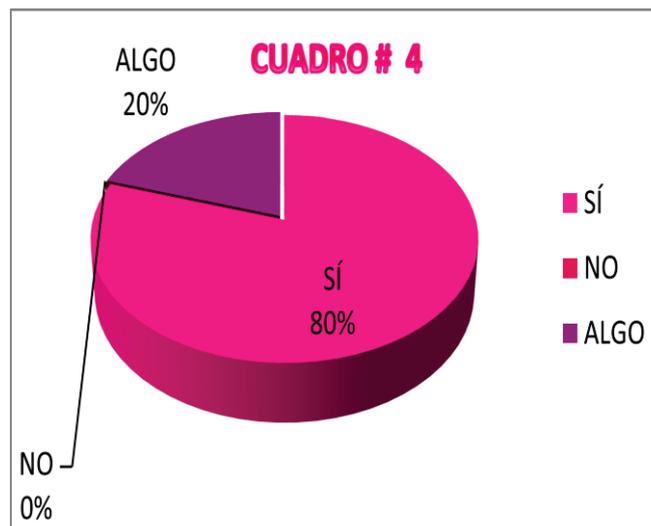
**4. ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?**

**Cuadro N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	40	80%
b) NO	0	0
c) ALGO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel"  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los docentes encuestados, 40 que corresponde al 80%, indicaron que SÍ están al tanto de las obligaciones que tienen como trabajador y, 10 que corresponde al 20% expresan que algo conocen de las obligaciones que tienen como trabajadores.

Es significativo que casi la totalidad esté al tanto de las obligaciones que el Código del Trabajo señala a los trabajadores y el resto que sepa por lo menos algo.

5. Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

**Cuadro N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	40	80%
b) NO	0	0
c) ALGO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de los docentes encuestados, 40 que corresponde al 80%, respondieron que SÍ conocen el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución y, 10 que corresponde al 20%, expresan que algo conocen del contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

Es muy importante un porcentaje alto esté al tanto de la ley que regula en la institución y el resto de personas conozca por lo menos algo.

6. Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajar como el empleador.

**Cuadro N° 6**

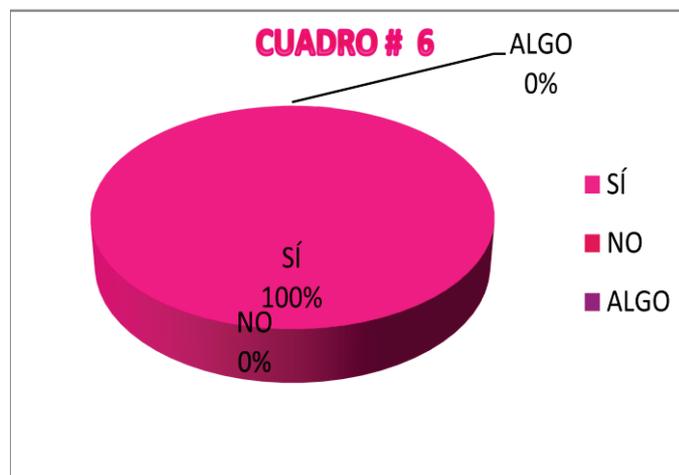
**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	50	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 6**

**Conocimiento de los Deberes y Obligaciones**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de los docentes encuestados, 50 que corresponde al 100% manifiestan que SÍ es importante conocer los deberes y obligaciones que tienen el trabajador y empleador.

Es muy bueno que todos los docentes conozcan de los deberes y obligaciones que la ley señala a trabajadores y empleadores.

7. ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

**Cuadro N° 7**

**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	35	70%
b) NO	0	0
c) ALGO	15	30%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel"  
 AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 7**

**Conocimiento de la Constitución en el Ámbito Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total de los docentes encuestados, 35 que corresponde al 70% manifiestan que SÍ está al tanto de lo que la Constitución actual dice relacionado con el campo laboral y, 15 que corresponden al 30% expresan saber algo al respecto.

Es acertado que dos terceras partes de los encuestados estén al día en lo que señala la Constitución referente al campo laboral y una tercera parte tenga algún conocimiento al respecto.

## ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE SERVICIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”

La encuesta en lo que se refiere al personal de servicio se realizó en su totalidad a la población siendo esta conformada por ocho personas.

### 1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

Cuadro N° 1

#### Derechos del Trabajador

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	2	25%
b) NO	0	0
c) ALGO	6	75%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

Grafico N° 1

#### Derechos del Trabajador



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total del personal de servicio encuestado, 2 que corresponde al 25%, manifestaron que SÍ conocen sus derechos como trabajador y, 6 que corresponde al 75%, señalaron saber algo al respecto.

Es muy importante considerar que un porcentaje muy pequeño conoce de los derechos del trabajador que la ley señala y la mayoría sabe solo algo.

## 2. En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

**Cuadro N° 2**  
**Despido Intempestivo**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	0	0
b) NO	0	0
c) ALGO	8	100%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 2**  
**Despido Intempestivo**



### ANALISIS E INTERPETACION

Del total del personal de servicio encuestado, 8 que corresponde al 100%, expresaron que conocen ALGO de lo que deben hacer en caso de un despido intempestivo.

Es muy importante considerar todos los encuestado no están en pleno conocimiento de lo que señala la ley laboral en estas circunstancias.

**3. Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?**

**Cuadro N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**

<b>OPCIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
a) SÍ	2	25%
b) NO	0	0
c) ALGO	6	75%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 3**  
**Obligaciones del Empleador**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total del personal de servicio encuestado, 2 que corresponde al 25%, expresaron que SÍ conocen que el empleador tiene obligaciones respecto al trabajador y, 6 que corresponde al 75%, acepta que algo conoce al respecto.

Es una cuarta parte de los encuestados quienes conocen lo que la ley obliga a los empleadores mientras que las tres cuartas partes restantes no saben mucho.

#### 4. ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

**Cuadro N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	7	87%
b) NO	0	0
c) ALGO	1	13%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 4**  
**Obligaciones del Trabajador**



#### ANALISIS E INTERPRETACION

Del total del personal de servicio encuestado, 7 que corresponde al 87%, indicaron que SÍ saben cuáles son sus obligaciones como trabajador y, 1 que corresponde al 13%, acepta que algo conoce al respecto.

Es importante que la mayor parte de los encuestados conocen lo que la ley laboral indica en este aspecto mientras que un porcentaje muy pequeño sabe algo.

**5. Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.**

**Cuadro N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**

<b>OPCIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
a) SÍ	0	0
b) NO	0	0
c) ALGO	8	100%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Grafico N° 5**  
**Reglamento del Desempeño Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total del personal de servicio encuestado, 8 que corresponde al 100% dijeron que SÍ conocen algo del contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

Es importante saber que la totalidad de los encuestados tienen poco conocimiento de lo que señala el reglamento institucional al respecto.

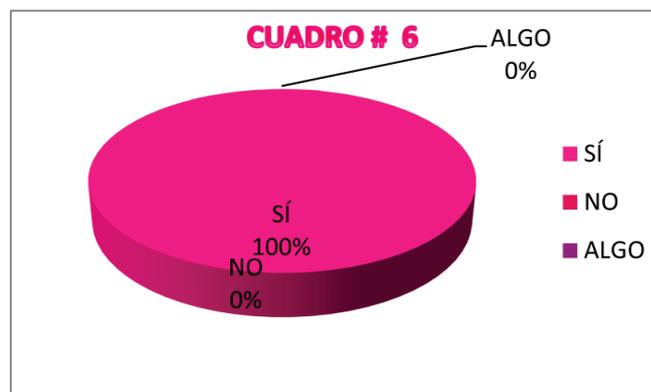
6. Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.

**Cuadro N° 6**  
**Conoce las Obligaciones del empleador y Trabajador**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	8	100%
b) NO	0	0
c) ALGO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa "Hermano Miguel".  
AUTOR: Manuel Otáñez.

**Gráfico N° 6**  
**Conoce las obligaciones del empleador y Trabajador**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total del personal de servicio encuestado, 8 que corresponde al 100%, manifestaron que SÍ es importante estar al tanto de los deberes y obligaciones que tienen trabajador y empleador.

Es muy importante que todos los miembros del personal de servicio estén conscientes de que la ley laboral señala deberes y obligaciones al capital y al trabajo.

7. ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

Cuadro N° 7

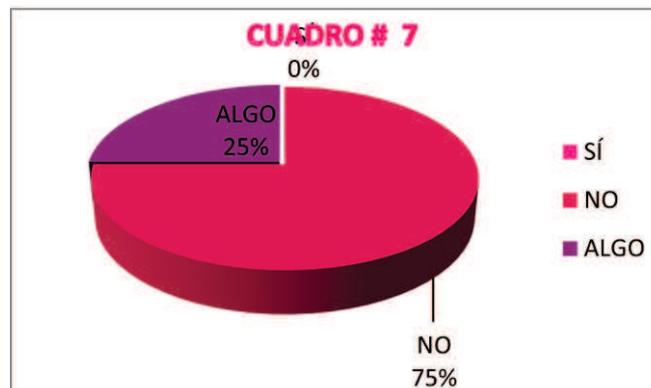
**La Constitución en el Ámbito Laboral**

OPCIONES	N°	%
a) SÍ	0	0
b) NO	6	75%
c) ALGO	2	25%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Unidad Educativa “Hermano Miguel”.  
AUTOR: Manuel Otáñez.

Grafico N° 7

**La Constitución en el ámbito Laboral**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del total del personal de servicio encuestado, 6 que corresponde al 75%, expresaron que NO tienen conocimiento de lo que señala la Constitución vigente referente al ámbito laboral y, 2 que corresponde al 25%, dijeron que saben algo al respecto.

Es muy significativo que un porcentaje significativo desconoce lo que la Ley fundamental del Estado señala en el campo laboral y apenas una cuarta parte tiene algún conocimiento de lo que la Constitución dice al respecto.

## 3.1.

**COMPROBACIÓN DE LA IDEA A DEFENDERSE.**

GRUPOS	P	1	2	3	4	5	6	7
		%	%	%	%	%	%	%
Directivos	SI	100	90	90	100	100	100	60
	NO	0	0	0	0	0	0	0
	ALGO	0	10	10	0	0	0	40
Personal de Administrativo	SI	90	80	80	90	90	100	50
	NO	0	0	0	0	0	0	0
	ALGO	10	20	20	10	10	0	50
Docentes	SI	80	30	80	80	80	100	70
	NO	0	0	0	0	0	0	0
	ALGO	20	70	20	20	20	0	30
Personal de servicio	SI	25	0	25	87	0	100	0
	NO	0	0	0	0	0	0	75
	ALGO	75	100	75	13	100	0	25

## CAPÍTULO III

### 1. MARCO PROPÓSITO.

#### 1.1. Documento crítico.

Al no existir una vía judicial más expedita y amplia que garantizara la protección de los derechos del trabajador que estaban siendo vulnerados, los primeros pronunciamientos jurisprudenciales que se produjeron sobre el tema del despido intempestivo en el trabajo, fueron realizados por vía de tutela; mecanismo que resultaba ser un medio expedito en búsqueda de la protección de los derechos del trabajador.

En los sectores rurales es sin duda el alto índice de abuso en relación laboral y es muy preocupante la situación de los trabajadores, más aún, cuando las evidencias de las problemas señalan altos niveles de vulneración de los derechos del trabajador.

Esta exclusión social se produce cuando distintos grupos no tienen de las mismas garantías ni oportunidades para ejercer sus derechos fundamentales, cuando la población más necesitada han sido considerados como grupos socialmente excluidos, las preguntas apuntan a identificar de qué están excluidos cuando de trabajo se trata, que es uno de los temas más importantes del ser humano.

También al constatar las problemas que han priorizado las grandes empresas, Instituciones como Públicas y Privadas, es sobre acceso, calidad y mejoría del sistema de relación laboral. Esta situación nos implica para presentar este proyecto de difusión de los derechos del trabajador, para fortalecer las relaciones sociales, laborales, tales como: facilitar el acceso, los servicios y mejoramiento de las condiciones de los establecimientos.

Las garantías constitucionales de la relación de trabajo nos amparan en la Constitución de la República en los arts. 33, 326, 327, y 328 de la carta Magna, en donde se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo entre ellos se pueden mencionar:

Derecho al trabajo, Derecho al salario digno, indemnización ante despido injusto, jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones, seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo.

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo, como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran La Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo, para evitar exclusión social.

## **2. DISEÑO DE LA PROPUESTA.**

**“DIFUNDIR LOS DERECHOS OBRERO PATRONAL Y SU CONOCIMIENTOS POR LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL DEL CANTÓN LATACUNGA EN EL AÑO 2010-2011”.**

## **2.1. Fundamentación.**

Este trabajo nos orienta esta normatividad al decir que es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, es por ello que lo que se pretende con este trabajo, dar a conocer las normas que ya están en la Ley.

Igualmente el artículo 33 de la Constitución de la República nos dice que “el trabajo es un derecho y una obligación social que debe realizarse en condiciones dignas y justas”. El trabajo investigativo se aborda desde la perspectiva didáctica del aprendizaje individual del trabajador “autoformación dirigida”, enfoque pedagógico que fue propuesto por parte del Autor, como fundamento del tratamiento de cada uno de los temas siempre aparecerá el componente constitucional, debido a la transformación del nuevo contexto de constitucionalización del Derecho.

Igualmente, se busca desarrollar el propósito señalado en el proyecto de investigación al identificar las problemáticas relevantes en el ejercicio del derecho laboral y de la seguridad social en este campo, y ayudar a la necesaria actualización y resolución de dichos “núcleos problemáticos”, teniendo en cuenta los constantes cambios normativos y los jurisprudenciales que se originan.

Por lo tanto, el presente trabajo busca brindarles a los patronos de la Unidad Educativa, las herramientas necesarias para que puedan mejorar en el ejercicio de sus funciones relacionadas con el manejo de los procesos donde se debatan determinados aspectos del Derecho Laboral.

## **2.2. Justificación.**

Dentro de la justificación aremos referencial algunos puntos importantes para fortalecer este trabajo.

**Importancia Económica-Social.-** Los fines económicos del derecho del trabajo

se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

**Importancia Político-Social.-** El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

La constitución de los principios del derecho laboral, todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagradas principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos, financieros.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general de la propuesta.**

Difundir la normativa jurídica de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores en la Unidad Educativa Hermano Miguel del cantón Latacunga en el año 2010-2011.

#### **3.2. Objetivos específicos.**

- Indagar los argumentos teóricos y jurídicos, de la aplicación de los derechos del trabajador.
- Determinar causas y efectos de la aplicación de la ley y reglamentos, para el docente y los trabajadores de la institución.
- Difundir la normativa jurídica, de los derechos y obligaciones laborales de los docentes y trabajadores del plantel, para tomar acciones correctivas.

#### **4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.**

##### **4.1. Exposición de los motivos.**

Dentro de la propuesta se debe considerar una serie de temas que ayudarían a los trabajadores a conocer la relación laboral con sus respectivos artículos que contiene la Constitución de la República, el Código de trabajo, el reglamento interno de la Institución.

**Que.-** En el artículo de la Constitución de la República del Ecuador dice: “1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”.

**Que.-** La Constitución de la República del Ecuador en el artículo “14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, Sumak kawsay”.

**Que.-** La Constitución de la República del Ecuador en el artículo “33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la 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 desempleo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

**Que.-** La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 325.- “El Estado se garantizara el derecho al trabajador, se reconoce en todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomo, con inclusión de labores de auto sustento, y cuidado humano y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Que.-** El Código de Trabajo en el artículo 1.- “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre el empleadores y trabajadores y se aplica en diversas modalidades y condiciones de trabajo.

**Que.-** El reglamento Interno de la Institución en el artículo 3.- “Deberes y atribuciones del Consejo Directivo, a más de las contempladas en el Art. 107 del Reglamento General de la Ley de Educación, son: Literal A.- Motivar y fomentar la participación activa de todos quienes conforman el Colegio, en fidelidad a los postulados fundamentales que rigen la Institución.

**Objetivo de la Campaña.-** Mejorar las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, para la existencia de trabajo digno en la Institución Educativa.

**Como hacerlo.-** A través de la difusión de los derechos y obligaciones, de las partes que intervienen en la relación laboral, y de la concientización de los mismos, a fin de fomentar la mejora continua de las condiciones laborales que propenden al Trabajo Digno.

**Resultado.-** Mejorar las condiciones en las que se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empleadores. Reforzar conocimientos de derechos y obligaciones laborales, para tomar acciones correctivas.

Los temas a tratar podrían ser los siguientes que pueden ser profundizadas de acuerdo a la situación que se presente:

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

**Tema:** Contrato individual de trabajo.

- Definición de contrato individual de trabajo.
- Capacidad para realizar un contrato.
  - ✓ Quienes pueden contratar y ser contratados.
- Clasificación de los contratos de trabajo.
  - ✓ Contrato expreso y contrato tácito.
  - ✓ Contratos: a sueldo, a jornal, en participación y mixto.
  - ✓ Contratos: a tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.

- ✓ Contrato a prueba.
  - ✓ Contratos por obra cierta, tarea y a destajo.
  - ✓ Contrato por enganche.
  - ✓ Contrato individual, de grupo o por equipo.
- De los efectos del contrato de trabajo.
  - ✓ Regulación de los contratos.
  - ✓ Riesgos provenientes del trabajo.
  - ✓ Divergencias entre las partes.
  - ✓ Derechos exclusivos del trabajador.
  - ✓ Responsabilidad solidaria de empleadores.
- De las obligaciones del empleador.
- De las obligaciones del trabajador.
- De las obligaciones del trabajador.
- Duración máxima de la jornada de trabajo.
- De la jornada de trabajo.
  - ✓ Jornada máxima de trabajo.
  - ✓ Jornada especial.
  - ✓ Jornada nocturna.
  - ✓ Límite de Jornada.
- Descansos obligatorios.
  - ✓ Duración del descanso.
  - ✓ Días de descanso obligatorio.
  - ✓ Descanso forzoso.
  - ✓ Descanso semanal remunerado.
  - ✓ Pérdida de la remuneración.
- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.
- Vacaciones anuales.
  - ✓ Liquidación para el pago de vacaciones.
  - ✓ Fijación del período de vacaciones.
  - ✓ Acumulación de vacaciones.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
  - ✓ Cálculo de las utilidades.

- Derecho a las remuneraciones adicionales.
  - ✓ Derecho a la decimotercera remuneración.
  - ✓ Derecho a la decimocuarta remuneración.
- De los salarios.
  - ✓ De las comisiones sectoriales.
  - ✓ Consideraciones para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.
- Del trabajo de mujeres y menores de edad.
- Terminación del contrato de trabajo.
  - ✓ Causas para la terminación del contrato de trabajo individual.
  - ✓ Terminación sin desahucio.
  - ✓ Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.
  - ✓ Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato.
  - ✓ Casos en el que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo.
  - ✓ Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.
- El visto bueno.
  - ✓ Calificación del visto bueno.
- El desahucio.
  - ✓ Conceptualización.
  - ✓ Bonificaciones por desahucio.
  - ✓ Prohibición de desahucio.
  - ✓ Garantías para dirigentes sindicales.
- El despido intempestivo.
  - ✓ Indemnización por despido intempestivo.

**Duración de la capacitación.-** El tiempo a desarrollar el temario sería de una semana o de acuerdo a la disponibilidad del tiempo de los trabajadores, es muy importante establecer un horario en el cual los participantes colaboren, se

encuentren a gusto para poder obtener buenos resultados.

**Modalidad.-** La modalidad sería Seminario – Taller. Que consistiría en una charla del capacitador y luego un trabajo grupal con exposiciones, con un receso a media mañana. Con la participación en un cien por ciento de los trabajadores que son los beneficiarios del mismo. Existiendo la apertura a ampliar cualquier tema en caso que este lo requiera.

**Facilitador.-** El facilitador sería personas especializadas en ese campo como es el Inspector de trabajo o un abogado especializado en el campo laboral. Que en base a las recomendaciones planteadas debería ser una persona del derecho que se encuentre comprometida con la institución para que de esta manera si los trabajadores necesitan alguna aclaración puedan hacerlo en forma segura y oportuna.

**Materiales.-** En cuanto a materiales podemos mencionar: un local, local, material impreso, carpetas, papel bond, esferos, proyector, computador, refrigerio y documentos tales como:

- Código de trabajo.
- Reglamento interno de la institución.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES.**

Al finalizar el presente trabajo de investigación con una indagación bibliográfica como fundamento teórico y la recolección de información del trabajo de campo nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

- Las personas que laboran en diferentes actividades en la Unidad Educativa Hermano Miguel, tienen cierto desconocimiento de lo que contempla la normativa jurídica laboral presente en la Constitución, los Tratados y Convenios Internacionales, el código Laboral y otras leyes que salvaguarda los derechos y obligaciones correspondientes a su condición de trabajadores.
- Existe desconocimiento, por parte de algunas personas que trabajan en la Unidad Educativa Hermano Miguel de las acciones que deben tomar en caso de un despido intempestivo lo cual vulnera sus derechos a los que tienen derecho frente a su empleador.
- No existe una cultura de socialización de las leyes laborales que rigen en el país; de esta manera, tanto trabajador como empleador no logran un trabajo mancomunado y por lo tanto optimizar el resultado.
- El talento humano de la Institución se encuentra en un proceso evolutivo de acuerdo a las tendencias del mundo actual.

### **5.2. RECOMENDACIONES.**

- Se recomienda realizar, lo más pronto posible, una capacitación a todas las personas que laboran en la Institución, de lo que señala la Ley Laboral sobre los derechos y obligaciones que tiene el trabajador, para que su trabajo sea eficiente y proactivo en bien de la Institución, de su persona y de la sociedad.

- Se sugiere, que aquellas personas que desconocen aquellas acciones que el Código Laboral prevé, inicien un acercamiento a la normativa jurídica para que conozcan y puedan ejercer en su favor o de terceros acciones que permitan salvaguardar los intereses personales como de la Institución en la que laboran.
- Motivar a la socialización del Código Laboral para un mejor desempeño en sus funciones.
- Facilitar para que el talento humano de la Institución acceso a capacitarse en las nuevas tecnologías para estar acorde a las tendencias del mundo actual.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### Libros Citados.

- BORJA Y BORJA, Ramiro, (1979) *Derecho Constitucional Ecuatoriano*, T. I, 608 páginas.
- ECUADOR, Constitución Política del Ecuador.
- ECUADOR, (2009). *Código del Trabajo*. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, p.7.
- ISAZA CADAVID, Germán, (2007). *Derecho Laboral Aplicado*. Bogotá, editorial LEYER, p. 267-p.280.
- LARREA HOLGUÍN, Juan , et. al. (2007). *Constituciones Ecuatorianas*. T. 1. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), p. 42-p.44.
- LARREA HOLGUÍN, Juan, et. al. (2007). *Constituciones Ecuatorianas*. T. 2. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), p. 68-p.70.
- OBANDO GARRIDO, José María, (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Cuarta Edición, Bogotá, Editorial ABC Ltda., p. 324-p.389.
- PRADO Vallejo, Julio, (1992). *Documentos Básicos de Derechos Humanos*. p. 17-p.36.

### Libros Consultados.

- ECUADOR, (2009). *Código Civil*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, editorial Jurídica “EL FORUM”
- ECUADOR, (2009). *Código de Procedimiento Civil*. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones.

### Monografía.

- JIMÉNEZ JÁCOME, Gabriela Karolina, “*Propuesta Metodológica para la Enseñanza de la Matemática en el Bachillerato de la Especialización de Químico-Biólogo de la Unidad Educativa Particular ‘Hermano Miguel’*”

Monografía, Latacunga, 2009-2010, 59 páginas.

### **Lincografía.**

<http://doctrinasocialdelaiglesia:trabajoinfantil\ZENIT-Disminuyeetrabajoinfantil.Mht>

<http://doctrinaiglesiabojoinfantil\HistoriadelIglesia-UnBosquejo.G.H.S.PRI CE.mht>

<http://DOCTRINA%20IGLESIA%20PRINCIPIOS%20DERECHO%20LABORAL/La%20Iglesia%20Rerum%20Novarum%20Imperialismo%20Positivismo.htm>

<http://DOCTRINA%20IGLESIA%20PRINCIPIOS%20DERECHO%20LABORAL/Doctrina%20social%20de%20la%20Iglesia.AntoniM.Oriol.htm>

<http://doctrinanegociacioncolectiva\LasituaciondelanegociacioncolectivaylibertadsindicaldeConfederacionTrabajadoresRerumNovarum-CTR.FelipeEspinozaFernandez.mht>

<http://doctrinasindicatos\Sindicato.CanalSocial-EnciclopediaGER.J.DIEZ CUERVO.mht>

[http://doctrinasindicatos\LAECONOMIAENLADOCTRINASOCIALDELAIGLESIA\\_PorJEAN-YVESCALVEZ,SJSOLIDARIDAD\\_NET.mht](http://doctrinasindicatos\LAECONOMIAENLADOCTRINASOCIALDELAIGLESIA_PorJEAN-YVESCALVEZ,SJSOLIDARIDAD_NET.mht)

<http://doctrinasindicatos.AlejandroGoicKarmelic.mht>

<http://doctrinatrabajoforzoso\LaDiscriminacion.PatriciaMiguel.mht>

<http://doctrinatrabajoforzoso\Noti-CUTC.MaybelPadillaPerezSEC.GeneralAdjuntaCUTC.mht>

### **Textos legales.**

Constitución de la República del Ecuador

Código de trabajo

Código Civil

Código de la Niñez y la Adolescencia

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE CARRERA: ABOGACIA

#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”

Le solicito de la manera más comedida su colaboración, contestando el siguiente cuestionario. La información es estrictamente confidencial, se utilizará en la elaboración del trabajo de investigación exclusivamente.

Lea cada una de las preguntas y marque la alternativa que considere apropiada.

#### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

- a) Sí ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

2.- En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

3.- Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )

c) ALGO ( ).

4.- ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

5.- Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

6.- Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajar como el empleador.

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

7.- ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

## ANEXO 2

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE CARRERA: ABOGACIA

#### ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”

Le solicito de la manera más comedida su colaboración, contestando el siguiente cuestionario. La información es estrictamente confidencial, se utilizará en la elaboración del trabajo de investigación exclusivamente.

Lea cada una de las preguntas y marque la alternativa que considere apropiada.

#### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

- a) Sí ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

2.- En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

3.- Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )

c) ALGO ( ).

4.- ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

5.- Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

6.- Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

7.- ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

### ANEXO 3

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS HUMANÍSTICAS Y DEL**  
**HOMBRE CARRERA: ABOGACIA**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD**  
**EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”**

Le solicito de la manera más comedida su colaboración, contestando el siguiente cuestionario. La información es estrictamente confidencial, se utilizará en la elaboración del trabajo de investigación exclusivamente.

Lea cada una de las preguntas y marque la alternativa que considere apropiada.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?
  - a) Sí ( )
  - b) NO ( )
  - c) ALGO ( ).
  
2. En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?
  - a) SÍ ( )
  - b) NO ( )
  - c) ALGO ( ).
  
3. Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?
  - a) SÍ ( )
  - b) NO ( )

c) ALGO ( ).

4. ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

5.- Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

6- Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

7.- ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

## ANEXO 4

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE CARRERA: ABOGACIA

#### ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE SERVICIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HERMANO MIGUEL”

Le solicito de la manera más comedida su colaboración, contestando el siguiente cuestionario. La información es estrictamente confidencial, se utilizará en la elaboración del trabajo de investigación exclusivamente.

Lea cada una de las preguntas y marque la alternativa que considere apropiada.

#### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

- a) Sí ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

2.- En caso de despido intempestivo, ¿Sabe usted que debe hacer?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )
- c) ALGO ( ).

3- Sabe usted, ¿Cuáles son las obligaciones que tiene su empleador respecto a usted como trabajador?

- a) SÍ ( )
- b) NO ( )

c) ALGO ( ).

4- ¿Identifica cuáles son sus obligaciones como trabajador?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

5.- Conoce el contenido del reglamento que regula el desempeño laboral en la institución.

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

6- Considera importante el conocer los deberes y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).

7- ¿Usted tiene conocimiento lo que establece la Constitución vigente referente al ámbito laboral?

a) SÍ ( )

b) NO ( )

c) ALGO ( ).