



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“EL PAGO DEL SALARIO BASICO UNIFICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION GENERA CONFLICTOS LABORALES CON EL PATRONO EN EL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2011”

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTORA:

Giovanna Gabriela Aguilar Villalva

TUTOR:

Dr. Luis Villalva Soria

Ambato – Ecuador

2013

TEMA:

“EL PAGO DEL SALARIO BASICO UNIFICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION GENERA CONFLICTOS LABORALES CON EL PATRONO EN EL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2011”

APROBACION DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Investigación sobre el tema “EL PAGO DEL SALARIO BASICO UNIFICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION GENERA CONFLICTOS LABORALES CON EL PATRONO EN EL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2011” de la señorita GIOVANNA GABRIELA AGUILAR VILLALVA, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 16 de Mayo del 2013

Dr. Luis Villalva Soria

Tutor

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “EL PAGO DEL SALARIO BASICO UNIFICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION GENERA CONFLICTOS LABORALES CON EL PATRONO EN EL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2011”.

Presentado por la señorita Giovanna Gabriela Aguilar Villalva de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 16 de Mayo del 2013

Para constancia firman:

Presidente

Miembro

Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “EL PAGO DEL SALARIO BASICO UNIFICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION GENERA CONFLICTOS LABORALES CON EL PATRONO EN EL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2011”, como también de los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 16 de Mayo del 2013

LA AUTORA

Giovanna Gabriela Aguilar Villalva

180378488-1

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga ganancias económicas y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 16 de Mayo del 2013

LA AUTORA

Giovanna Gabriela Aguilar Villalva

180378488-1

DEDICATORIA

El presente trabajo de graduación lo dedico a mis padres, a mi hermano a mi hijo, a mi esposo y a toda mi familia ya que con su apoyo he podido concluir mi carrera universitaria para poder llegar a ser una excelente abogada y de esta manera poder aportar a la sociedad, a mi ciudad un abogada de excelencia para el desarrollo de un mejor país.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a todos mis maestros que con sus enseñanzas durante los cinco años de carrera han llegado a plasmar en mi cada uno de los conocimientos que he adquirido. Y de manera especial a mi Tutor Dr. Luis Villalva Soria ya que con el apoyo y paciencia he podido llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

Preliminares

| | pág. |
|-----------------------------------------------|-------------|
| Portada..... | i |
| Tema..... | ii |
| Certificación de aprobación por el Tutor..... | iii |
| Aprobación del Tribunal de Grado..... | iv |
| Autoría..... | v |
| Derechos de Autor..... | vi |
| Dedicatoria..... | vii |
| Agradecimiento..... | viii |
| Índice General | ix |
| Índice de Cuadros..... | xv |
| Índice de Gráficos..... | xvi |
| Resumen Ejecutivo..... | xvii |
| | |
| Introducción..... | 1 |

CAPITULO I

El Problema

| | |
|------------------------|---|
| Tema..... | 3 |
| Contextualización..... | 3 |
| Macro..... | 3 |
| Meso..... | 7 |

| | |
|-----------------------------------------------|----|
| Micro..... | 8 |
| Árbol del Problema..... | 10 |
| Análisis Crítico..... | 11 |
| Prognosis..... | 12 |
| Formulación del Problema..... | 13 |
| Interrogantes..... | 13 |
| Delimitación del Objeto de Investigación..... | 14 |
| Delimitación de Contenido..... | 14 |
| Delimitación Temporal..... | 14 |
| Delimitación Espacial..... | 14 |
| Unidades de Observación..... | 14 |
| Justificación | 15 |
| Objetivos..... | 17 |
| Objetivo General..... | 17 |
| Objetivos Específicos..... | 17 |

CAPITULO II

Marco Teórico

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| Antecedentes Investigativos..... | 18 |
| Fundamentación Filosófica..... | 18 |
| Fundamentación Legal..... | 19 |
| Categorías Fundamentales..... | 29 |
| Constelación de Ideas de la Variable Independiente..... | 30 |
| Constelación de Ideas de la Variable Dependiente..... | 31 |
| Tratados y Convenios Internacionales..... | 32 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Constitución de la República del Ecuador..... | 37 |
| Derecho Laboral..... | 44 |
| De las Remuneraciones y sus Garantías. | 44 |
| Salario y Sueldo | 44 |
| Igualdad de Remuneración..... | 44 |
| Otras Modalidades Remunerativas..... | 44 |
| Consideraciones para la fijación de sueldos y salarios..... | 44 |
| Remuneración semanal, por tarea y por obra..... | 45 |
| Estipulación de Sueldos y Salarios..... | 45 |
| Plazos para pagos. | 45 |
| Remuneración por horas diarias, semanales y mensuales. | 45 |
| Las Obligaciones del Empleador y Trabajador..... | 46 |
| Son obligaciones del empleador..... | 46 |
| Son obligaciones del trabajador | 53 |
| Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias..... | 54 |
| TRATADOS OIT SOBRE CONFLICTOS LABORALES..... | 55 |
| OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos..... | 56 |
| La solución de conflictos laborales. | 56 |
| Código del Trabajo..... | 58 |
| Trámites ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje..... | 58 |
| Contenido de las Reclamaciones..... | 58 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Término para contestar..... | 59 |
| Contestación a la reclamación..... | 59 |
| Contestación totalmente favorable..... | 60 |
| Acción de daños y perjuicios..... | 61 |
| Disposiciones comunes relativas a otras modalidades de trabajo..... | 61 |
| Otras modalidades de trabajo..... | 61 |
| Apelación de las Resoluciones..... | 61 |
| Reclamaciones a resolverse sin necesidad de juicio..... | 61 |
| Aplicación favorable al trabajador..... | 62 |
| Efectos del cambio de ocupación..... | 62 |
| Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo..... | 62 |
| Fundamentación Bibliográfica..... | 63 |
| Hipótesis..... | 72 |
| Señalamiento de Variables..... | 72 |

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|-------------------------------------------|----|
| Enfoque..... | 73 |
| Modalidad Básica de la Investigación..... | 74 |
| Bibliografía Documental..... | 74 |
| De Campo..... | 74 |
| Estudio de Documentación..... | 75 |

| | |
|------------------------------------------------------|----|
| Nivel o Tipo de Investigación..... | 75 |
| Explorativo..... | 75 |
| Descriptiva..... | 75 |
| Asociación de Variables..... | 76 |
| Población y Muestra..... | 76 |
| Población..... | 76 |
| Muestra..... | 77 |
| Determinación del Tamaño de la Muestra..... | 78 |
| Determinación de la cuota del Muestreo..... | 79 |
| Operacionalización de Variables..... | 80 |
| Operacionalización de la Variable Independiente..... | 80 |
| Operacionalización de la Variable Dependiente..... | 82 |
| Plan de Recolección de Información..... | 84 |
| Plan de Procesamiento de la Información..... | 86 |
| Plan de Análisis e Interpretación de Resultados..... | 89 |

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

| | |
|--------------------------------|-----|
| Análisis de Resultados..... | 99 |
| Comprobación de Hipótesis..... | 119 |

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|-------------------|-----|
| Conclusiones..... | 123 |
|-------------------|-----|

| | |
|----------------------|-----|
| Recomendaciones..... | 124 |
|----------------------|-----|

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

| | |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Datos informativos..... | 125 |
| Antecedentes de la Propuesta..... | 126 |
| Justificación..... | 127 |
| Objetivos..... | 128 |
| Objetivo General..... | 128 |
| Objetivos Específicos..... | 128 |
| Análisis de Factibilidad..... | 129 |
| Fundamentación..... | 129 |
| Fundamentación Legal..... | 129 |
| Fundamentación Sociológica..... | 137 |
| Exposición de motivos..... | 138 |
| Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo..... | 140 |
| Modelo Operativo de la Propuesta..... | 142 |
| Cronograma de la Propuesta..... | 144 |
| | |
| Bibliografía..... | 145 |
| Cuerpos Legales..... | 146 |
| Linkografía..... | 147 |
| Anexos..... | 148 |
| Glosario..... | 152 |

INDICE DE CUADROS

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| Cuadro No. 1 Población Trabajadores de la Construcción..... | 77 |
| Cuadro No. 2 Determinación población por sexo | 79 |
| Cuadro No. 3 Operacionalización V.I | 80 |
| Cuadro No. 4 Operacionalización V.D..... | 82 |
| Cuadro No. 5 Plan Procesamiento de la Información..... | 86 |
| Cuadro No. 6 Pago del S.B.U..... | 99 |
| Cuadro No. 7 Responsabilidad falta de pago S.B.U..... | 101 |
| Cuadro No. 8 Necesidades del hogar..... | 103 |
| Cuadro No. 9 Respeto derechos Trabajador..... | 104 |
| Cuadro No. 10 Discrepancias Falta de Pago..... | 107 |
| Cuadro No. 11 Conocimiento Conflicto Laboral..... | 109 |
| Cuadro No. 12 Horas de Trabajo..... | 111 |
| Cuadro No. 13 Pago Horas Extraordinarias..... | 113 |
| Cuadro No. 14 Demanda Laboral..... | 115 |
| Cuadro No. 15 Acción Legal..... | 117 |
| Cuadro No. 16 Frecuencias Observadas | 121 |
| Cuadro No. 17 Frecuencias Esperadas..... | 121 |
| Cuadro No. 18 Ji Cuadrado..... | 122 |
| Cuadro No. 19 Modelo Operativo de la Propuesta..... | 143 |
| Cuadro No. 20 Cronograma de la Propuesta..... | 144 |

INDICE DE GRAFICOS

| | Pág. |
|--------------------------------------------------------|-------------|
| Gráfico No. 1 Árbol de Problemas..... | 10 |
| Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales..... | 29 |
| Gráfico No. 3 Constelación de Ideas V.I..... | 30 |
| Gráfico No. 4 Constelación de Ideas V.D..... | 31 |
| Gráfico No. 5 Pago del S.B.U..... | 100 |
| Gráfico No. 6 Responsabilidad falta de pago S.B.U..... | 101 |
| Gráfico No. 7 Necesidades del hogar..... | 103 |
| Gráfico No. 8 Respeto derechos Trabajador..... | 104 |
| Gráfico No. 9 Discrepancias Falta de Pago..... | 107 |
| Gráfico No. 10 Conocimiento Conflicto Laboral..... | 109 |
| Gráfico No. 11 Horas de Trabajo..... | 111 |
| Gráfico No. 12 Pago Horas Extraordinarias..... | 113 |
| Gráfico No. 13 Demanda Laboral..... | 115 |
| Gráfico No. 14 Acción Legal..... | 117 |
| Gráfico No. 15 Ji Cuadrado..... | 120 |

RESUMEN EJECUTIVO

Dentro de presente proyecto de investigación hablaremos de la remuneración salarial de lo cual se podrá señalar que es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de acción de la Organización Internacional del Trabajo a preocupado por el nivel de los salarios y ha luchado por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Al referirnos a los Conflictos Laborales podemos decir que debido a su naturaleza especial han requerido para su resolución, no solo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento son necesarios métodos o sistemas especiales para llegar a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa.

El conflicto es una lucha expresa entre al menos dos partes independientes que perciben que sus objetivos son incompatibles, sus compensaciones son reducidas y la otra parte le impide alcanzar sus objetivos.

En lo que el presente trabajo investigativo se enfoca es un paradigma crítico propositivo y constructivista, realizando en primera instancia un análisis exhaustivo de la realidad en la que viven los trabajadores de la construcción y los conflictos laborales que se genera para lograr que sus empleadores cumplan con una de las obligaciones más importantes entre la relación laboral como es el pago del Salario Básico Unificado.

INTRODUCCION

La Organización Internacional del Trabajo desde su creación en el año 1919, ha luchado constantemente para que todos los países establezcan normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer el conflicto que se puede generar, por el pago de los salarios a los trabajadores de la construcción así como las causas y sus posibles soluciones dentro de las cuales están presentes los pasos que sigue un empleador para lograr que los conflictos se conviertan en fuerzas positivas, es decir el objetivo no es desaparecer al conflicto como tal, sino más bien saber manejarlo, ya que los conflictos entre trabajadores y empleadores son inevitables y se presentan frecuentemente.

Es por eso que el siguiente proyecto de investigación pretende buscar una solución al problema del pago del salario básico unificado a los trabajadores de la construcción ya que con la investigación a realizarse se podrá establecer la existencia de conflictos laborales.

Es así como el siguiente proyecto se encuentra estructurado de la siguiente manera y con el fin de poder obtener un panorama más amplio del tema a tratarse.

En el Capítulo I se podrá encontrar el Planteamiento del Problema, en el cual se da una visión de lo que ocurre de lo que ocurre en el Ecuador, en la provincia de Tungurahua y en el Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua, acerca de cómo se maneja el pago de los salarios y de los conflictos que ha causado el desconocimiento de la ley para que lo empleadores puedan cumplir con esta obligación. También encontramos las causas y los efectos del tema planteado, lo cual nos da un mejor panorama de lo que ocurre dentro de nuestro país.

El Capítulo II abarca lo referente a los Antecedentes y Desarrollo Investigativo en donde podemos encontrar teorías, conceptos referentes tanto a lo relacionado a los

Salarios en el Ecuador como teoría relacionado con los Conflictos Laborales, así la fundamentación legal que es la normativa que guiará la presente investigación de las podemos mencionar Artículos de la Constitución de la República de Ecuador, del Código de Trabajo, y de libros relacionados con el tema a tratarse.

En cuanto al Capítulo III se podrá encontrar cuales van a ser las modalidades a utilizarse para realizar la investigación, así como el cálculo de la muestra para poder llegar a establecer el número de personas al que se deberá realizar las encuestas para poder obtener la información necesaria para la presente investigación, junto con esto tenemos el Plan de Recolección de la Información, el cual nos permitirá tener una visión clara de lo que se va a llegar a obtener de la investigación.

También encontraremos la Operacionalización de la Variables tanto de la Dependiente como de la Independiente.

El Capítulo IV con su título Análisis e Interpretación de resultados donde podemos encontrar la tabulación de las encuestas realizadas a los Trabajadores del Construcción, la misma que está acompañada de su respectivo gráfico en pastel, así como sus respectivo Análisis e Interpretación de cada pregunta realizada en la encuesta respectiva. Tenemos también la comprobación de la hipótesis donde de acuerdo a algunas preguntas obtendremos la misma.

En el Capítulo V tenemos las Conclusiones y Recomendaciones realizadas a la investigación.

En cuanto al Capítulo VI encontraremos los Antecedentes, la Justificación y Objetivos de la Propuesta que se plantea después de haberse realizado la investigación y haber obtenidos datos que nos ayuden a tener una visión clara del problema a solucionarse.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

TEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

MACRO

Desde cuando la humanidad reconoce el pago de una remuneración a los trabajadores por su prestación de servicios y se produce la división del trabajo, el salario es uno de los temas más delicados de abordar, por sus implicaciones humanas y sociales. Es constante el estudio de nuevas técnicas y normas que hagan posible una relación más justa entre el capital y el trabajo, capaz de alentar una mayor productividad y mejorar el nivel de vida de los asalariados.

Cuando el Ecuador hace su ingreso a la vida independiente en 1822 y ocho años más tarde es libre y soberano, se produce una transformación sustancial en el orden político - jurídico, pero no así en el orden económico y social. Con una endeble productividad en todos sus órdenes, las remuneraciones de los trabajadores estaban condicionadas a los márgenes de utilidad que igualmente eran débiles en el sector privado, salvo para los dueños de los medios de producción, gozando de importantes prerrogativas los altos funcionarios del sector público.

En la década de los sesenta y más precisamente a mediados de 1963, el salario del sector público por zonas geográficas era: Quito-Pichincha 1.000 sucres, Guayaquil 1.000 sucres y el salario medio general en el país era de 926 sucres mensuales, mientras que en el sector privado era de 863 sucres al mes, según el tratado

“Salarios en el Ecuador Agosto-Septiembre de 1963”, del Instituto de Estudios Estadísticos de la Universidad Central del Ecuador.

En el Salario mínimo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales, a través del Consejo Nacional de Salarios CONADES, tiene a su cargo el establecimiento anual del sueldo o salario básico unificado para los trabajadores, así como también la organización de las comisiones sectoriales para la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad laboral. Éste salario comprende jornadas de 40 horas semanales, el cual rige para el sector privado incluyendo a los siguientes grupos: trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, trabajadores del sector agrícola, de la maquila y de la construcción, entre otros.

Este tema genera tensión en cualquier sector que se toque. Este año el Gobierno Nacional anunció que ante el problema de que los sectores laborales no se han puesto de acuerdo respecto a los montos de incrementos salariales será el Ejecutivo quien por medio o a través del Ministerio de Relaciones Laborales, dará a conocer en Enero el nuevo salario básico unificado, que se fije en forma unilateral.

El Ministro de Relaciones Laborales, se sustenta en la nueva Constitución de la República del Ecuador que le otorga esos poderes y que busca que el salario mínimo se equipare de alguna manera con la canasta básica. El sueldo mínimo es ahora en 292,00 más los beneficios de ley que significa un 30% más de lo establecido nominalmente. La canasta básica en la actualidad supera los \$500 dólares.

El incremento del salario real, si bien permitió elevar la capacidad adquisitiva del ingreso, no se ha traducido en un aumento de la cobertura de la canasta familiar.

Entre 1979 y 2008 el salario mínimo creció en un 223% en términos nominales. Durante el mismo periodo, la tasa de desempleo no ha variado mayormente, teniendo un promedio anual de 8,8%. Si aislamos el periodo 2000-2008, cuando

hubo un marcado y sostenido crecimiento del salario mínimo, vemos que el promedio anual del desempleo pasó a ser de 8,7%. Pareciera que subir el salario mínimo bruscamente no tuviera un efecto negativo sobre la tasa de desempleo.

Por tales razones es preciso hacer esfuerzos descriptivos de la realidad retributiva en el Ecuador e igualmente es necesario establecer los mecanismos técnicos para llegar a establecer los salarios, así como para definir el papel desempeñado por los diversos estamentos sociales en la configuración del espectro remunerativo, de tal manera que obtengamos elementos de juicio que posibiliten una mejor comprensión de la problemática y nos permita plantear recomendaciones válidas para su racionalización.

En cuanto a los conflictos de carácter laboral se puede apreciar que no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el Derecho del Trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, no al contrario, los conflictos son una parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la Historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero - patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

En la época antigua, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa" impedía el nacimiento del Derecho Laboral que consagra, sobre todas las cosas la libertad del hombre que trabaja.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, calificación que se le diera por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el

Derecho del Trabajo. Efectivamente, debido al conflicto laboral que se daba desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

En el caso ecuatoriano los empeños por mejorar el sistema remunerativo, han evidenciado la aparición de los conflictos laborales los mismos que pueden producirse tanto por interés laboral como patronal puesto que las medidas adoptadas no han sido las adecuadas para solucionar los diferentes conflictos laborales que se presentan a pesar de que el Estado concede especial importancia a este tipo de problemática en nuestro País.

La información presentada permite además ratificar con estadísticas más amplias y precisas las interpretaciones aducidas sobre la evolución de los conflictos laborales, la que se ha encontrado muy influenciada por tres factores principales:

En primer lugar, el conflicto laboral ha perdido visibilidad pública y centralidad social en comparación con el volumen, intensidades y alcances que han adquirido otros géneros y actores del conflicto.

En segundo lugar, la crisis del desarrollo económico, la misma tercerización de económica con la ampliación de la "sociedad de servicios" y el paro creciente en el mercado de trabajo han influido también en una suerte de resignada pacificación de los conflictos laborales.

En tercer lugar y por último, la Ley N. 133 Reformativa al Código del Trabajo expedida en 1991 ha contribuido a una reducción y desregulación de los conflictos laborales. La Historia Contemporánea de la conflictividad laboral ha sido enmarcada en el periodo democrático entre 1980 y 1995, y su proceso analizado

de acuerdo a las distintas etapas gubernamentales. Considerando que, además de otros factores socioeconómicos y políticos, tanto las manifestaciones conflictivas como sus condiciones de gobernabilidad han estado muy condicionadas por las particulares políticas de los distintos Gobiernos.

MESO

Dentro de la provincia del Tungurahua se ha podido observar con más frecuencia la actividad de trabajadores de la construcción por lo cual este problema del pago del salario básico unificado es de gran importancia ya que por existir el desconocimiento de la ley en lo referente a la parte laboral estos trabajadores no pueden exigir sus derechos, por lo cual este trabajo se enfocará para dar a conocer datos básicos para el conocimiento de lo referente al salario empezando por breves conceptos.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de todos los beneficios que el trabajador obtiene por la prestación de sus servicios u obras realizadas, no solo la parte que recibe en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo y otras aportaciones patronales.

En resumen el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador tiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral.

Al no existir una garantía real para que los Trabajadores de la Construcción en la provincia de Tungurahua reciban las remuneraciones establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, ha ocasionado que se generen conflictos laborales los mismos que apuntan directamente al ámbito salarial, los cuales como causas inmediatas se cita el incumplimiento o violación de las normas legales que

regulan el trabajo humano subordinado y, también, la aspiración permanente de los asalariados por mejorar las condiciones de trabajo.

Pudiera pensarse que como las normas sustanciales consagran los derechos y obligaciones de las partes dentro de la relación de trabajo, no hay razón para que se presenten conflictos. Sin embargo, lo cierto es que las leyes sustanciales tan sólo contienen un mínimo de derechos para el trabajador, y que la aspiración de éste es precisamente superar ese mínimo. Además, el hecho de que en una norma se consagre un derecho no significa que a ella se le dé cumplimiento siempre.

Debido a que en la provincia de Tungurahua no abundan los estudios sobre el tema, ha hecho que se abandone en forma casi total investigaciones en este campo y en consecuencia existe escasas de publicaciones para poder tener una referencia más clara del problema motivo del presente estudio.

MICRO

Los salarios básicos, no se determinan por el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo y en este caso de los trabajadores de la construcción, sino que son el resultado de la negociación y más aún debido al diseño y los incentivos de la misma, se imposibilitan el llegar a acuerdos entre los empleados y los empleadores, como lo demuestra la sucesión de negociaciones fallidas en el seno de la dirección Regional del Trabajo de Ambato.

Queda, en la práctica, a discreción en el Juzgado Primero de Trabajo que ajustará la mayor parte de las veces el incremento tomando en cuenta, sólo la inflación proyectada o invocando los criterios de satisfacción de necesidades en relación a la brecha del salario básico y la canasta familiar. La literatura económica nos dice, que en general, los acuerdos derivados de este tipo de negociaciones, al incrementar los salarios nominales, incrementan a su vez los salarios reales por

sobre el equilibrio competitivo y permiten a las firmas decidir sobre el número de trabajadores que emplearán.

El resultado es la reducción en el número de trabajadores contratados, o en el caso de existir costos altos de despido o contratos a largo plazo, afectarán más bien la probabilidad de encontrar trabajo para los desempleados. Creando así un aumento del desempleo en el sector de los trabajadores de la construcción ya que cuando los mismos quieren reclamar sus derechos como es el del pago de un salario unificado vigente al momento de la contratación, los contratantes empiezan con los despidos solo por el hecho de pedir lo justo y legal por el trabajo realizado.

Debido a que en la mayoría de ocasiones los conflictos laborales no pueden darse por terminado extrajudicialmente las partes involucradas en el mismo buscan solucionarlos mediante la vía judicial en el cual una vez iniciado el proceso, el órgano judicial, constituido en audiencia pública, intentará un nuevo acto de conciliación. Si no hubiera avenencia, se pasará el caso a la vía judicial, donde el demandante podrá ratificar su demanda.

El demandado podrá contestar a las alegaciones del demandante, afirmando o negando los hechos de la demanda e interponiendo las excepciones que resultaren pertinentes. Ambas partes harán uso de su derecho a la legítima defensa y mediante procedimiento oral se resolverá el impase producido entre las partes.

Si hubiere disconformidad en los hechos, se procederá a la práctica de la prueba, prefiriéndose en el acto aquellas que fueren posibles practicar una vez evacuadas las pruebas solicitadas, el órgano judicial dictará sentencia dirimiendo el conflicto, el Juez establecerá quien es el titular del derecho y se estará a lo dispuesto en el procedimiento establecido en el Código del Trabajo.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

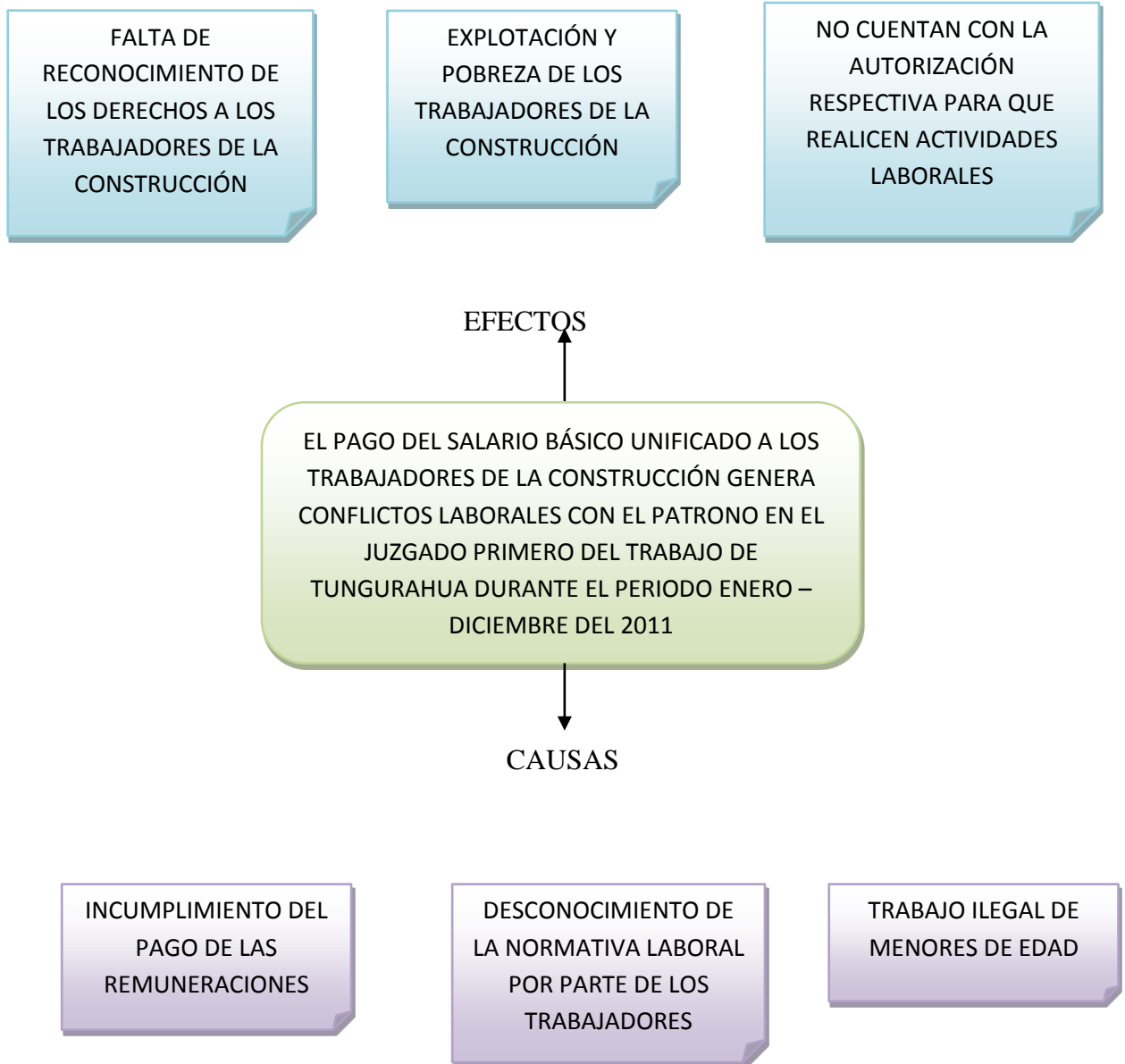


Gráfico # 1

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

ANÁLISIS CRÍTICO

Para poder realizar el análisis crítico del tema a investigarse vamos a tomar en cuenta las causas y efectos que guiaran la presente investigación.

El incumplimiento del pago de las remuneraciones a las y los trabajadores de la Construcción es una de las causas que tomamos en consideración para el estudio realizado, ya que como efecto de la misma vamos a obtener la omisión de los derechos de estos trabajadores ya que al no recibir el salario legalmente establecido el empleador vulnera sus derechos.

El desconocimiento de la normativa laboral por parte de los trabajadores a dado como resultado que exista explotación laboral ya que como no tienen un conocimiento de sus derechos no realizan ningún tipo de reclamación para que los mismos no sean vulnerados por parte del empleador. Así mismo este desconocimiento también genera pobreza no solo de los trabajadores, sino también de la familia que depende de esas personas.

Todo esto da como resultado que los empleadores integren a las labores de la construcción a menores de edad, sin contar con la Autorización respectiva para que puedan realizar esta actividad laboral.

Es por esto que se ha trabajado a conciencia al realizar esta investigación ya que como futura profesional mi objetivo será velar porque los derechos de las y los trabajadores no sean cada día vulnerados para que de esta manera poder conseguir una mejor forma de vida tanto económica como social de los trabajadores y sus familias.

PROGNOSIS

De la investigación realizada podemos apreciar que esta problemática se genera en los sistemas económicos especialmente de empresas privadas, ya que son ellas las que menos respetan los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la construcción, ya que no existe un adecuado control por parte de las Autoridades pertinentes, lo cual ha generado situaciones distintas en cada uno de los trabajadores de la construcción en cuanto a la valoración de lo que económicamente percibe.

Al no realizar una investigación con enfoque crítico, científico y si este problema del pago del salario no es atendido por medio de los empleadores y garantizado por las Autoridades del Trabajo, va a causar una serie de problemas tales como: La violación permanente a los derechos de los trabajadores, la disminución del salario, la prolongación de las jornadas laborales llegando a exigir horas suplementarias fuera de las horas permitidas por la ley, lo cual a más de ocasionar la disminución de la producción por razones propias donde tiene responsabilidad el patrono en muchos de los casos, se van a generar un retroceso en el desarrollo de las familias que dependen de los trabajadores de la construcción, ya que van a tener menos posibilidades de surgir en la vida porque económicamente no tienen las posibilidades para ayudarlos.

Hay que tomar en cuenta que al no retribuir de un manera establecida, todo trabajo o servicio que produzca utilidad a la persona o personas para quien se trabaja, se van a generar los conflictos laborales, lo cual no se podrá evitar sin que los empleadores y las Autoridades hagan conciencia del problema que se está dando, no solo en nuestra ciudad sino también en nuestro país.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Analizar el pago del salario básico unificado a los trabajadores de la construcción genera conflictos laborales en el Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua durante el periodo enero - diciembre del 2011?

INTERROGANTES

- ¿Por qué se produce la falta de pago del SBU a los Trabajadores de la Construcción?
- ¿Cuáles son las causas para que se generen conflictos laborales?
- ¿Qué alternativa de solución existe respecto al problema de Investigación?

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

- **DELIMITACIÓN DEL CONTENIDO**

CAMPO → Derecho Laboral

ÁREA → Código del Trabajo

ASPECTO → Salario Mínimo Unificado

- **DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Ambato

- **DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Durante el periodo enero-diciembre del 2011

- **UNIDADES DE OBSERVACIÓN**

Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua

JUSTIFICACIÓN

La remuneración es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el Centro de Acción de la Organización del Trabajo (OIT) ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente para que todos los países establezcan normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadoras y trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Resolviendo el problema del incumplimiento del pago del salario se podrá contar con la disminución de las brechas sociales existentes entre la población, mediante la generación y ampliación de las capacidades de las personas especialmente pobres y vulnerables, la ampliación de la ciudadanía, así como de la protección social del Estado y la garantía de sus derechos humanos, económicos, políticos y sociales.

Garantizar la igualdad de las oportunidades económicas y sociales de las personas mediante una política activa de inclusión económica de la población pobre que permita el acceso de los mismos al empleo, los activos físicos y monetarios, el mercado, la información y la tecnología para el pleno ejercicio de sus libertades y capacidades que lleven a la eliminación de los mecanismos de transmisión de la pobreza, así como al cambio en la visión de un Estado principalmente asistencial.

En esta noción de Desarrollo, el rol del Estado es fundamental en apoyar los procesos de consolidación de las sociedades activas, reflexivas y solidarias, y en garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población a través de la redistribución de la riqueza nacional, la generación y ampliación de las capacidades y las oportunidades que poseen, así como el cumplir el papel de dinamizador de un verdadero proceso de inclusión económica de la población tradicionalmente

excluida y vulnerable en un contexto que respete los mecanismos de mercado. De esta manera, el rol del Estado es el de garantizar los derechos de los ciudadanos de forma tal que estos puedan ejercerlos con los objetivos de mejorar continua y sosteniblemente sus condiciones de vida.

Esta visión contrasta con la división tradicional entre Estado y Mercado y ubica e instaura un nuevo modelo de Desarrollo a partir del cual las dos instituciones coexisten y trabajan armónica y articuladamente en función de mejorar las condiciones de bienestar de la sociedad en su conjunto y fortalecer la cohesión social.

Es necesario resolver este problema ya que de esta manera se establecerán las líneas de acción de la política de desarrollo social y de inclusión productiva, que conduzcan a implementar una estrategia de desarrollo incluyente y con equidad, endógena y sostenible, así como un proceso de construcción de ciudadanías activas.

Realizar este trabajo de investigación es muy factible ya que existen suficientes fuentes de consulta para poder tomar en cuenta para el desarrollo del proyecto, entre las cuales podemos mencionar fuentes de consulta en internet como páginas derecho ecuador donde podremos encontrar todo tipo de bibliografía, códigos y libros relacionados con el Trabajo.

OBJETIVOS

- **GENERAL**

Realizar una reforma al Código del Trabajo en su Título III De Las Modalidades Del Trabajo en el que se incorporará un capítulo específico De Los Trabajadores De La Construcción en su Art. 346, para garantizar sus derechos.

- **ESPECÍFICOS**

- Analizar el pago del salario básico unificado.
- Establecer por que se generan los conflictos laborales.
- Diseñar una alternativa de solución al problema planteado.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

De la investigación realizada en las Facultades de Jurisprudencia de las Universidades, UNIANDES, INDOAMÉRICA Y TÉCNICA DE AMBATO, se ha podido llegar a la conclusión que en las tesis realizadas para obtener el título de Abogados de la República no existe ninguna en la que se pueda dar una similitud con las dos variables en este problema.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La investigación que se va a realizar es coherente con el principio Filosófico practicado por la Universidad Técnica de Ambato, por lo tanto se enfoca en un paradigma Critico Propositivo y ayudados de un esquema cuantitativo porque se tomaran en cuenta datos numéricos y cualitativo porque se hará un análisis de los datos adquiridos en la investigación, este método es usado con mucha frecuencia en las investigaciones educativas, como en este caso en el trabajo de investigación para obtener el título de Tercer Nivel.

Dando una breve explicación sobre la fundamentación Filosófica podemos mencionar que el paradigma critico propositivo, es una alternativa para nuestra investigación ya que nos ayuda para poder obtener una mejor interpretación, comprensión y explicación de la problemática a estudiarse; es Critico porque con la investigación vamos a poder dar un criterio del fenómeno en lo referente a

como se están llevando las cosas dentro del lugar a investigarse en este caso dentro del ambiente de las y los trabajadores de la construcción para así poder tener una mejor visión del problema; y es Propositivo porque se va a plantear alternativas para una posible solución.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La normativa que guiará esta investigación es la Constitución de la República del Ecuador y los Tratados y Convenios Internacionales que se han celebrado en materia laboral vinculada con el tema a investigar, el Código del Trabajo ecuatoriano, así como también se contará con la ayuda de la doctrina y jurisprudencia que exista sobre el tema a investigarse sea esta nacional o internacional, ya que la fundamentación legal, es el principio o cimiento legal en el que se apoyará la investigación; es el sustento jurídico sobre el cual se puede reclamar un derecho o exigir una obligación.

Los fundamentos legales nos permiten entender que todos los países del mundo tienen leyes que rigen los comportamientos sociales, dotándolos de derechos y de obligaciones a realizar para que se pueda establecer un orden social. Bajo estos preceptos los fundamentos legales serían los conocimientos adquiridos que nos permitieran hacer las cosas de acuerdo a como se encuentra establecido en la ley. Estos conocimientos de ley nos permiten saber exactamente qué hacer en cualquier circunstancia y que exigir en caso de sentir nuestros derechos vulnerados, o que obligaciones tenemos y como debemos cumplirlas para ajustarnos al orden social establecido.

Con los antecedentes expuestos y para iniciar la fundamentación legal para el tema de investigación escogido tomaremos en consideración y para su mayor comprensión las definiciones tanto de lo que se refiere a Salarios como de lo que se establece en los Conflictos Laborales y seguidamente se pondrá en consideración Argumentos Legales en orden jerárquico de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Concepto de Salario

En la relación laboral, y de acuerdo al *Diccionario de la Real Academia Española* es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo . Es por ello que el salario es la obligación básica del empleador en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido inadecuado.

El salario constituye el total de la remuneración que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario básico unificado como en complementos salariales.

- Los establecidos por la ley como décimo tercer y décimo cuarto sueldos, como una compensación por los servicios realizados durante el año laborado
- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española el salario se fija contractualmente y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Valor de cambio o precio de la fuerza de trabajo. Durante el tiempo en que el obrero trabaja para el empresario produce una determinada magnitud de valor. Parte de este valor generado por el obrero se le devuelve en forma de salario. De resto se apropia el capitalista (plusvalía).

El salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por él es decir, está es la base a respetar tanto por el trabajador como por el Empleador.

Después de tener un conocimiento de los conceptos de Salario obtenidos de diferentes libros y páginas web se puede mencionar que es el pago que recibe un trabajador de manos del empleador por realizar actividades concernientes a lo requerido por el empleador.

Del conocimiento adquirido se puede conocer que la forma de emitir el salario se puede determinar por el valor de los medios de subsistencia del obrero y de su familia, vale decir por el precio de aquellos bienes que el obrero y su familia deben consumir para sobrevivir, como por ejemplo alimentación, vestimenta, vivienda y salud.

LEGALMENTE:

El concepto de salario viene determinado por el Estatuto de los Trabajadores que considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Éste determina lo siguiente:

- Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnización;
- Los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad profesional;
- Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social;
- Ni las indemnizaciones correspondientes por traslados, suspensiones, despidos.

- **JURÍDICAMENTE:**

El salario es la contraprestación económica por parte del empresario del derecho de adquisición por él, el resultado de la prestación de servicios realizados por el trabajador.

- **TEORÍAS SOBRE EL SALARIO**

La mayoría de las teorías que definen al salario tienen similitud. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, nos habla de la importancia de lo referente a la moral y la influencia de la costumbre y a la vez nos explica que el *“salario justo es lo que va a permitir que las y los trabajadores que lo reciban tengan una vida adecuada de acuerdo a su estatus social”*.

Dentro de la teoría de santo Tomás nos da una visión de cómo debería ser la nivelación salarial para de acuerdo a eso poder obtener una idea clara de cómo debería percibir una remuneración el trabajador. Al dar una explicación de la teoría del nivel de subsistencia, podemos establecer que *el “pago del salario justo según esta teoría era de acuerdo al consumo que él o la trabajadora necesitaba para subsistir”*.

Esta teoría también más tarde fue desarrollada por y ampliada por Adam Smith en 1776 en su libro La Riqueza de las Naciones y sobre todo David Ricardo en su Teoría del valor- Trabajo, en este libro el desarrollo de una manera más amplia la teoría del Salario Justo y a su vez concordaba con lo ya dicho por Santo Tomas de Aquino en el que defendía su idea de que *“los salarios debían determinarse a partir de un estudio realizado sobre el coste de subsistencia de los trabajadores, y que los sueldos no debían estar por debajo de estos costes ya que si los salarios estaban por debajo la clase trabajadora no podría tener un nivel adecuado de vida”*.

La Teoría del valor y de los salarios de Karl Marx es una variante de la Teoría Ricardiana. Marx sostenía que *“en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia”*. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Con el tiempo y con la existencia de nuevos personajes que se han dedicado a realizar estudios sobre el salario se ha demostrado la invalidez de la teoría del salario de subsistencia que fue dada a conocer por Santo Tomas y se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, propugnaba la denominada Teoría del Fondo de Salarios en la que se explica *“la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros”*.

Varios economistas que se encargaban de realizar estudios sobre los Salarios hablan de que esta teoría se equivocaba ya que los salarios no se pueden satisfacer a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad, ya que los salarios deben ser pagados a partir de los ingresos que se reciben por la producción que se obtiene. Y para poder realizar aumentos salariales, se deberá incrementar la capacidad de producción y así generar un mayor fondo de salarios.

Al poder analizar las diferentes teorías salariales que se han dado con el paso del tiempo se puede llegar a la conclusión que los creadores de estas teorías lo que buscaban era poder explicar e introducir a una sociedad las maneras que para ellos eran las más adecuadas para poder tomar en cuenta y de esa manera poder darles a las y los trabajadores un salario Justo para su subsistencia.

Con el pasar del tiempo los empleadores han ido adecuando a sus empresas las medidas necesarias para poder entregar un salario justo a sus trabajadores y así mismo en nuestro país el Gobierno ha implementado medidas para que no exista explotación laboral y para que los trabajadores puedan percibir una SBU de acuerdo al trabajo realizado.

Ha sido un tarea un poco difícil de cumplir ya que a pesar que estas medidas constan en leyes como en el Código del Trabajo no se llegan a cumplir en su totalidad y lo que se espera lograr con esta investigación y con los antecedentes investigativos propuestos es que se respete y se garantice un salario justo para las y los trabajadores.

- **CONCEPTOS SOBRE CONFLICTOS LABORALES**

El Conflicto laboral aparece como consecuencia de las relaciones directas entre un empleador y su trabajador, y tiene como objetivo intereses personales para un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores.

Es cuando las condiciones de trabajo se deterioran y tienen como consecuencia el desencadenamiento de un conflicto de trabajo o también conocido como conflicto laboral. *Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la conflictividad laboral puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año.*

Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y trabajadores.

Para poder llegar a la solución de los conflictos laborales se lleva a cabo diferentes tipos de negociaciones entre los representantes sindicales de los trabajadores de haberlo o directamente con los trabajadores individualmente involucrados y los representantes de los empleadores y si no hay acuerdo intervienen los órganos de mediación adecuados. En casos en los que no se llegue

a un acuerdo por parte de los involucrados los trabajadores pueden declararse en huelga o los patronos pueden aplicar el llamado cierre patronal, el cual puede acarrear indemnización para los trabajadores que se queden sin su sustento para subsistir.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico sostiene que *“La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”*.

“Los conflictos y las vías para resolverlos son dos cosas diferentes, los primeros corresponden a un fenómeno social; los segundos constituyen una pluralidad de actos procesales, estos son meramente jurídicos, mientras que los conflictos pueden ser jurídicos, económicos e inclusive técnicos”.

Los conflictos laborales son: *“Las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”*.

Mario de la Cueva en su libro Los conflictos laborales *“ tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del Derecho del Trabajo”*.

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Pueden producirse de acuerdo a las siguientes alternativas:

Individuales de carácter jurídico: *el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.*

La naturaleza “jurídica” del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

Individuales de carácter económico: *la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.*

Colectivos de carácter jurídico: *En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo.*

Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.

Colectivos de carácter económico: sólo resulta necesario agregar que la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o patrones.

TEORÍA SOBRE CONFLICTOS LABORALES

Un conflicto laboral lo puede establecer un único trabajador con su empleador si considera que una o varias de las condiciones de trabajo en la que desarrolla su tarea le están resultando perjudiciales.

En otras ocasiones el conflicto lo pueden establecer la totalidad o una parte de la plantilla laboral de una empresa con su empresario por las mismas razones expuestas antes, solamente que en este caso las condiciones de trabajo perjudican a más trabajadores.

En otras ocasiones el conflicto laboral puede ser de tipo gremial como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.

Finalmente un conflicto laboral puede ser de carácter político si el conflicto se plantea como consecuencia de determinados actos o leyes que realicen las autoridades gubernativas que afecten a algún colectivo de trabajadores.

NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Según el escritor de República Dominicana Hernández Rueda Lupo, en su libro de Código de Trabajo Anotado del año 2002, nos hace mención sobre los tipos de conflictos laborales y las causas que pueden llegar a generar los mismos.

*Es **inherente** a la vida de toda organización e individuo, porque las interacciones humanas se caracterizan por el desacuerdo y el conflicto.*

*Es **inevitable** debido a los intereses contrapuestos presentes tanto en el trabajador como en el empleador.*

SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS

- *Conflictos individuales*

SEGÚN LAS CAUSAS DEL CONFLICTO PUEDEN SER:

- *Conflictos jurídicos derivados de la interpretación de normas y convenios.*
- *Conflictos económicos derivados de mayores retribuciones salariales, como consecuencia generalmente de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.*
- *Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo.*

EL CONFLICTO EN LA ORGANIZACIÓN (CONFLICTO LABORAL)

Se puede mencionar que conflicto laboral es aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí. El desacuerdo puede darse por varias causas o por una causa específica y dicho conflicto genera dos consecuencias que son la ineficiencia e ineffectividad.

La ineficiencia de los empleadores o de los trabajadores y se produce por la interferencia en las operaciones de la empresa o de un lugar de trabajo determinado e incluso puede llegar a aparecer serios problemas que atentan contra la manera efectiva de llevar el trabajo dentro de la organización llegando a impedir que los objetivos se lleguen a cumplir.

Con respecto a las dimensiones del conflicto laboral, existe una cierta confusión en cuanto a las causas y las manifestaciones, y en ciertos casos estas tienden a confundirse.

Podemos entonces mencionar que las causas de los conflictos laborales son aquellas por las cuales aparece el conflicto como por ejemplo en este caso porque los y las trabajadores de la construcción no reciben el pago de SBU, mientras que las manifestaciones es la manera en que las y los trabajadores van hacer escuchar su voz de protesta y puede ser mediante una Huelga.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

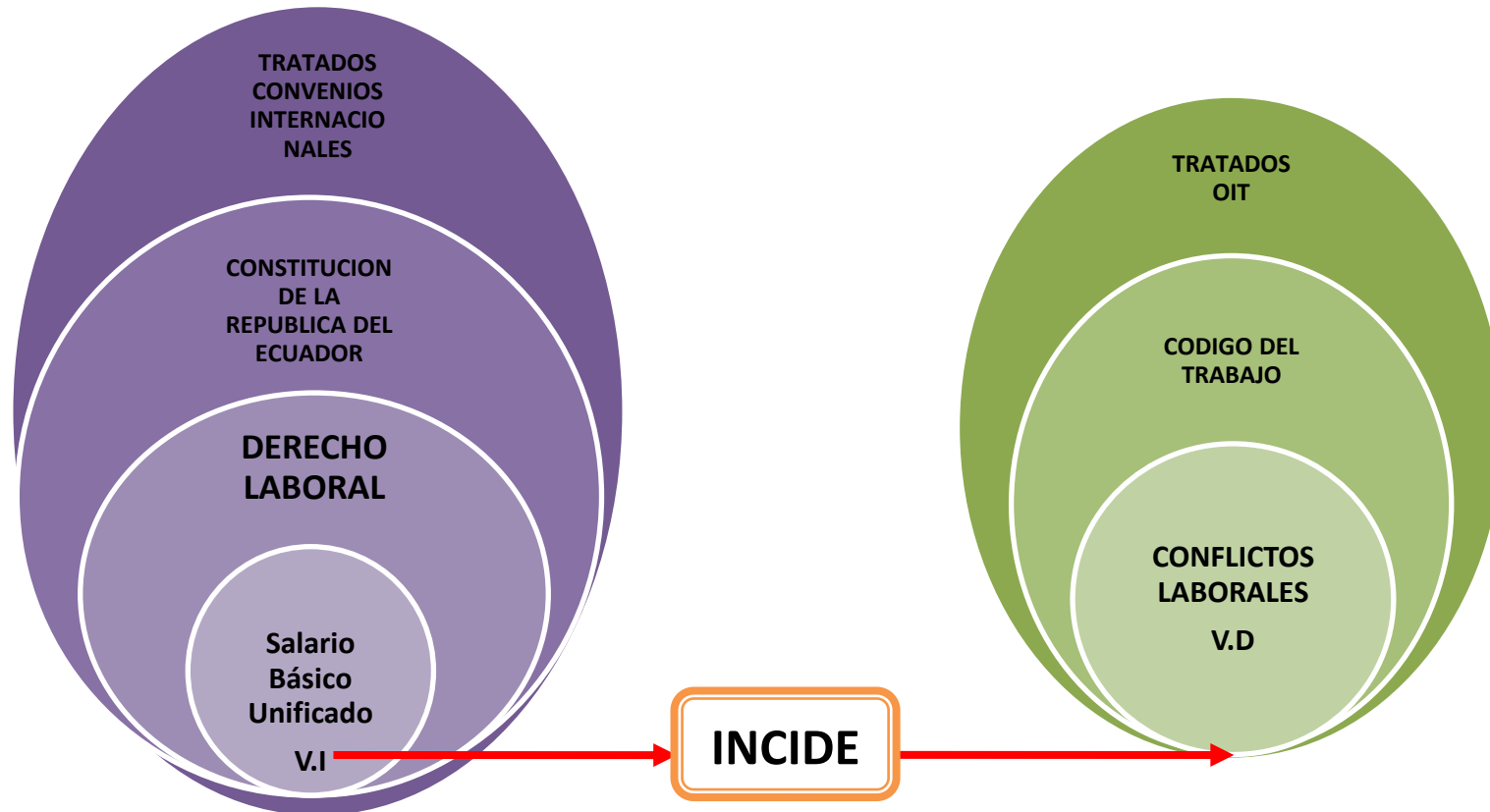


Gráfico # 2

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: Investigadora

Constelación de ideas

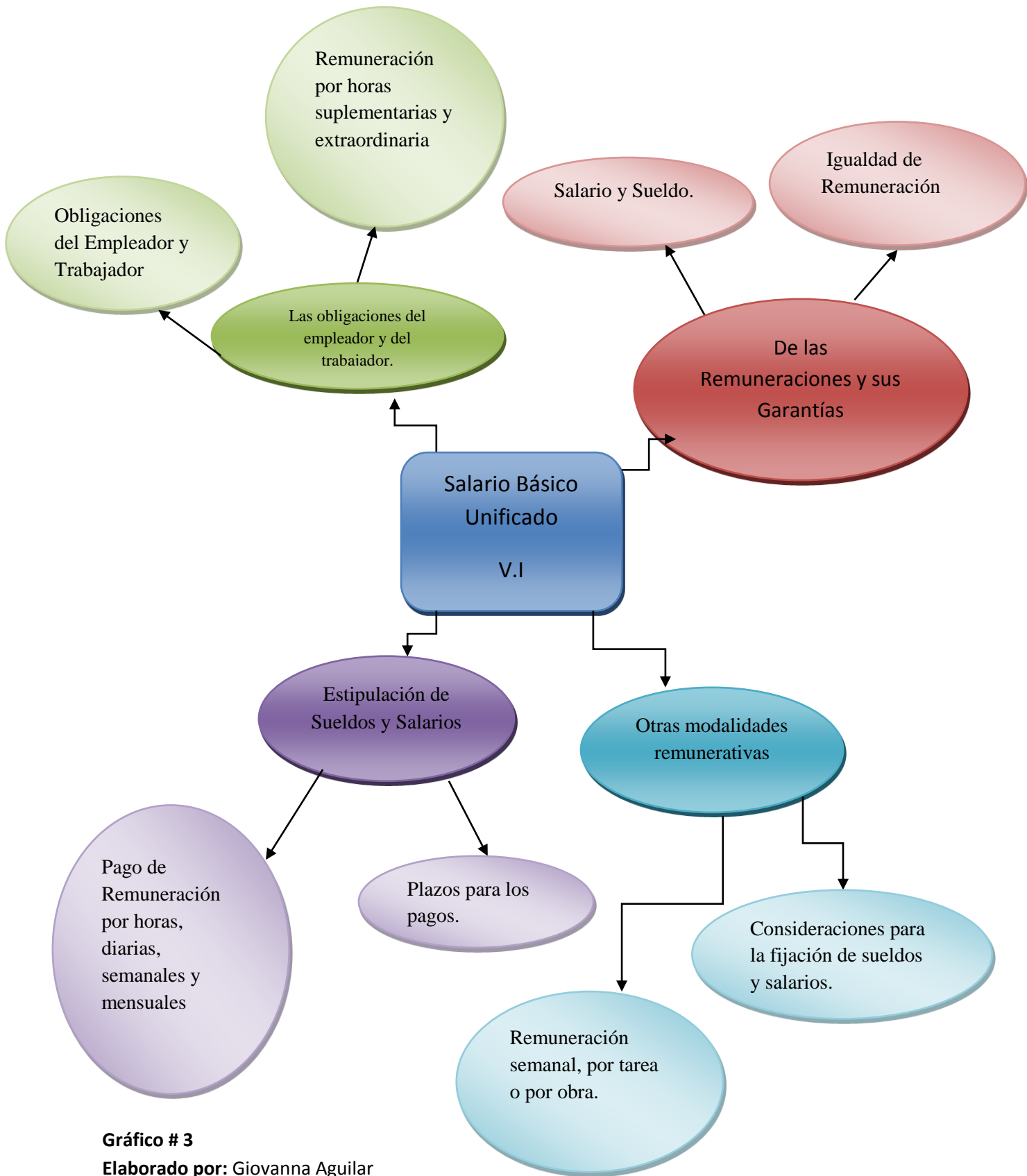


Gráfico # 3

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La investigación

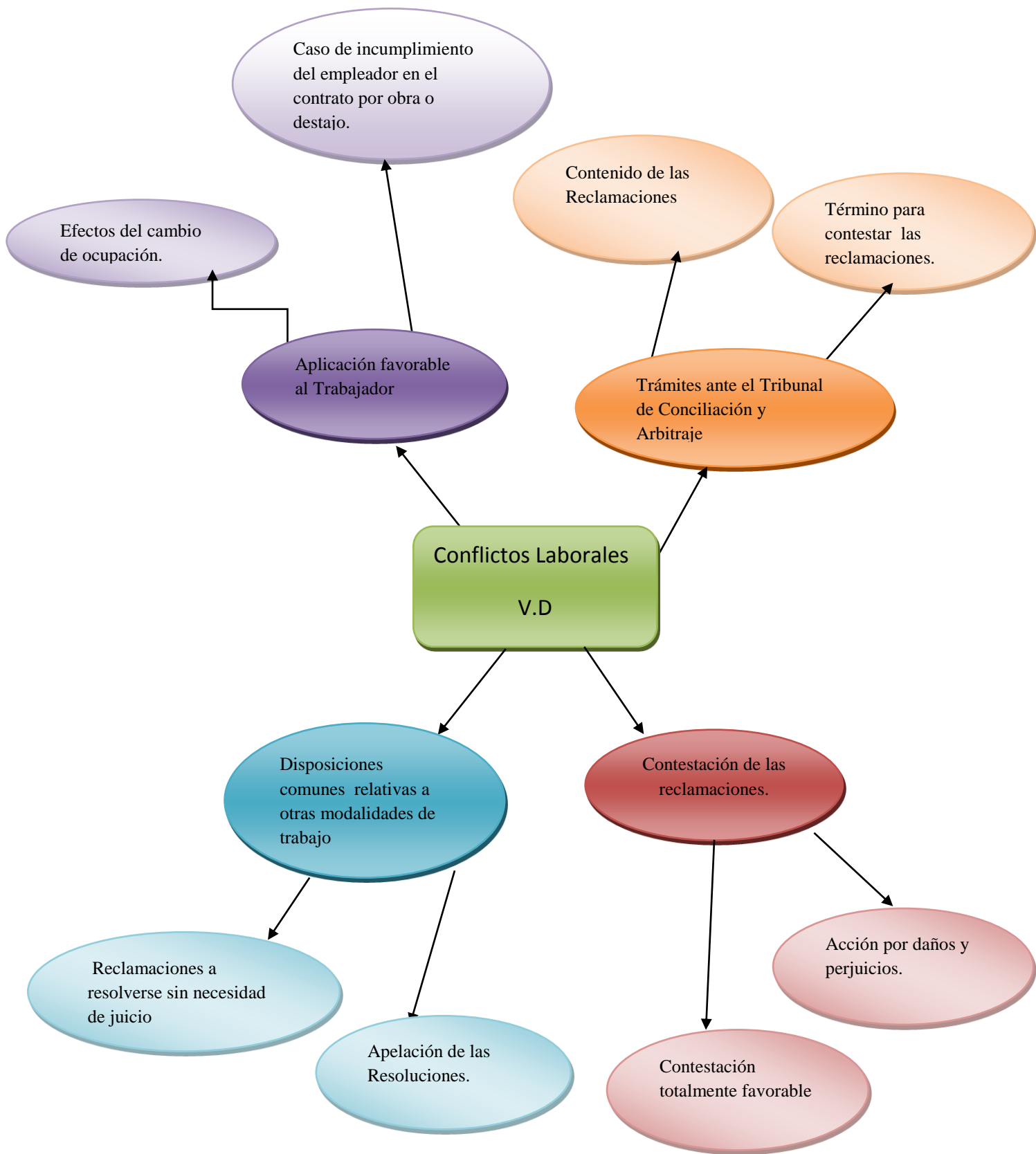


Gráfico # 4

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le

adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Al realizar un análisis de los Convenios suscritos por el Estado Ecuatoriano se puede establecer que la mayoría de las normas expresadas en los convenios están contempladas en las leyes de nuestro país muy independientemente que lleguen a cumplirse o no.

Dentro del primer convenio que antecede y denominado ***Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)*** se puede llegar a conocer que fue aceptado por el Ecuador en el año de 1928 y se encuentra ratificado hasta la presente fecha, en este convenio podemos observar la obligación que tiene el estado de establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores las mismas que no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Así mismo el Estado que haya ratificado este convenio deberá establecer un sistema de control y de sanciones a los empleadores o empresas que no cumplan con este convenio para de esta manera exigir el cumplimiento del mismo.

De acuerdo con este convenio si un trabajador ha recibido la fijación de un Salario inferior al que se encuentra establecido en las tasas mínimas de salarios tendrá la facultad de solicitar en cualquier momento el pago de la diferencia adeudada.

CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 (NÚM. 100)

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

- 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.*
- 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*
- 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Al referirnos a este convenio laboral suscrito por el Estado Ecuatoriano y denominado **CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 (NÚM. 100)**, el mismo fue firmado por el Ecuador el 11 de Marzo de 1957. En el cual se establecen que el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie deberán ser pagados por el empleador, directamente al trabajador por el concepto de las funciones realizadas en su labor. Así mismo señala que deberá haber igualdad de remuneración dentro de un mismo puesto de trabajo tanto para mano de obra masculina como femenina.

Las disposiciones que posee este Convenio deberán ser incluidas en la Legislación Ecuatoriana ya sea en la Carta Magna o en una ley específica para dichos temas en

el caso ecuatoriano las disposiciones expresadas deberán ser incluidas en el Código de Trabajo, para que las mismas sean aplicadas en todo el territorio ecuatoriano y cada una de los labores que ejerzan los trabajadores.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33 Constitución del Ecuador.- *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.*

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325 Constitución del Ecuador.- *El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*

Art. 326 Constitución del Ecuador.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.***
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.***

- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
- 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
- 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
- 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
- 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327 Constitución del Ecuador.- *La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.*

Art. 328 Constitución del Ecuador.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329 Constitución del Ecuador.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, 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.

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. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330 Constitución del Ecuador.- *Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.*

Art. 331 Constitución del Ecuador.- *El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y*

profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332 Constitución del Ecuador.- *El Estado garantizará el respeto 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 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.

Art. 333 Constitución del Ecuador.- *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 funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará 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 no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Al realizar un análisis de lo que la Constitución de la República establece sobre el Trabajo en el Ecuador podemos mencionar que se garantiza el derecho al trabajo como pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Objetivo que se pretende alcanzar con las estipulaciones del ejercicio del derecho y del deber social del trabajo, es dejar a un lado la discriminación en las relaciones laborales, y el cómo integrar a las personas que tengan una condición física o discapacidad a un buen ambiente de trabajo y de esta manera mantener la relación laboral, conjuntamente con un salario justo.

Se reconoce también el derecho de los jóvenes a ser sujetos activos en la producción, obteniendo una capacitación adecuada para un determinado puesto de trabajo, y así mismo el estado deberá garantizar el pago de la remuneración justa por el trabajo desempeñado.

Así mismo el Estado deberá adoptará medidas para eliminar discriminaciones de las personas de diversa etnias y culturas para así garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado, que facilite servicios, infraestructura y horarios adecuados para conciliar el trabajo de los diferentes sectores productivos del país con el Salario Justo, impulsando de esta manera una condición socio-económica con buenas condiciones para los trabajadores.

Derecho Laboral

De las Remuneraciones y sus Garantías.

Salario y Sueldo

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

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Igualdad de Remuneración

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración

Otras Modalidades Remunerativas

Consideraciones para la fijación de sueldos y salarios

Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;

2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;
3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,
4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores...

Remuneración semanal, por tarea y por obra

Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

Estipulación de Sueldos y Salarios

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 del Código del Trabajo.

Plazos para pagos.

El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Remuneración por horas diarias, semanales y mensuales.

En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas

periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Las Obligaciones del Empleador y Trabajador

Son obligaciones del empleador las siguientes:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el **Art. 38** del Código de Trabajo;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de

trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que

dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permisos o declarar en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración por seis meses al trabajador que, teniendo mas de cinco años de actividad laboral y n0o menos de dos años de trabajo en la misma empresa obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.
El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en

relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Son obligaciones del trabajador las siguientes

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

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;
y,

j) Las demás establecidas en el Código de Trabajo.

Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 del Código del Trabajo, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la

regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

TRATADOS OIT SOBRE CONFLICTOS LABORALES

CONVENIO NÚM. 151 DE LA O.I.T.

CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

Parte V.

Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Este artículo del convenio 151 de la OIT me pareció muy apto para tomar en cuenta en esta investigación ya que habla sobre las posibles soluciones que se pueden dar al aparecer un Conflicto laboral no solamente en lo referente al ámbito público si no también pienso que este artículo se puede ayudar a solucionar conflictos laborales de las y los trabajadores del sector privado.

Hace referencia a que se puede solucionar un conflicto con la Mediación, la Conciliación, ya que estos son métodos alternativos para solucionar conflictos y de la misma manera más rápidos que los trámites judiciales.

Es muy lamentable que dentro de nuestro país no exista un convenio con la OIT sobre conflictos laborales, y es por ello que esta Organización se ha puesto como objetivo acercarse a los Países de América Latina, para poder brindar un asesoramiento para que los organismos pertinentes de cada país tengan los conocimientos necesarios para poder resolver cualquier tipo de conflictos laborales.

Es por ello se pone en consideración un estudio realizado por la OIT para con los países de América del Sur lo cual me parece muy esencial mencionar en esta investigación ya que de esta manera se podrá brindar una idea para que tanto las instituciones públicas como las privadas tengan el conocimiento adecuado para afrontar estas situaciones.

OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos

La experiencia de América latina

La solución de conflictos laborales.

La OIT se refiere sobre la solución de un conflicto laboral como *“una pieza clave en la consecución de la paz social, en particular, cuando ésta se entiende como la continuación de la negociación por otros medios”*.

Lo que la OIT busca es un método para que se cree una manera adecuada de solución de conflictos laborales, sin tener que esperar que existan enfrentamientos entre las y los trabajadores y los empleadores para partir de aquello y buscan una solución pertinente.

Es por ello que como organismo internacional se hace responsable de estas situaciones y confía en que con un buen dialogo o con soluciones por métodos

alternativos se puede llegar a una solución pronta y sin necesidad de enfrentamientos entre los actores del conflicto.

El estudio realizado por la OIT en los países de América Latina muestra que *“en los ministerios de trabajo, una cantidad considerable de funcionarios ocupan su tiempo en la solución de conflictos individuales, en general con procedimientos detalladamente reglados, lo que obedece a una demanda constante y creciente en algunos países por parte de los trabajadores y de los empleadores”*.

En este estudio la OIT señala como posibles causas de la lenta solución de los conflictos *“el deficiente funcionamiento del sistema judicial, llamado por principio a resolver en derecho los conflictos, pero escasamente dotado de medios, sin presencia en todo el territorio nacional y a veces sin especialización laboral (aparte de lento)”*.

Y nos menciona también que *“esta serie de deficiencias unida a la complejidad de las normas procesales, no ha permitido soluciones rápidas a los conflictos individuales sometidos a juzgados y tribunales”*.

Todo esto ha hecho que las y los trabajadores para resolver sus Conflictos Laborales opten por soluciones extrajudiciales ya que en los juzgados laborales existe una lentitud que se puede evidenciar y más aún una acumulación de casos que hace que no se de una pronta solución al conflicto, se argumenta además que una solución extrajudicial es más accesibilidad y relativamente más económica y que tiene celeridad que es lo más importante.

Como estudiante de Derecho y futura abogada pienso que este estudio realizado por la OIT es de mucha importancia para nuestro país ya que nos da una guía práctica para poder tener mayor eficiencia en los asuntos laborales y más que todo en los relacionados a los Conflictos, ya que de no darse una pronto solución se

estará afectando tanto a los trabajadores como a los empleadores y de esta manera estaremos yendo en contra de interés y garantías de ambas partes.

Es por ello que pienso que el Gobierno debe dar una mayor importancia a los Conflictos Laborales y empezar a buscar una adecuada dirección y apoyo por parte de la OIT, ya que este organismo brinda una guía para que se puede llegar a dar soluciones rápidas tanto a los conflictos laborales que es el tema que guía la investigación como al Sistema Judicial de nuestro País.

Código del Trabajo

Conflictos Laborales

Los conflictos laborales se generan por el deterioro de las condiciones laborales que han ido cambiando conforme el tiempo dentro de una institución sea esta pública o privada. En palabras simples y fáciles de comprender el Conflicto Laboral es Un conflicto laboral es pues, la reclamación de un derecho vulnerado o de interés, el mismo que se produce entre trabajadores y empleador o empleadores.

Trámites ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Se podrá interponer un trámite ante el tribunal de Conciliación y Arbitraje si transcurrido un plazo de 30 días desde que se dio el Conflicto no se ha llegado a un acuerdo entre los trabajadores y empleadores El tribunal será el encargado de resolver exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Contenido de las Reclamaciones

La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Término para contestar

Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Contestación a la reclamación

La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;

2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Contestación totalmente favorable

En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Acción de daños y perjuicios

La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

Disposiciones comunes relativas a otras modalidades de trabajo

Otras modalidades de trabajo

Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales del Código de Trabajo y se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.

Apelación de las Resoluciones

Las resoluciones dadas por el inspector del trabajo podrán ser apeladas ante la Dirección Regional del Trabajo.

Reclamaciones a resolverse sin necesidad de juicio

Las reclamaciones o discusiones motivadas por la aplicación de las disposiciones ya mencionadas, que puedan ventilarse sin necesidad de juicio, serán conocidas

por el inspector del trabajo, quien las resolverá según su criterio, después de oír a los interesados y de cerciorarse prudentemente de los antecedentes del caso, procurando la conciliación entre las partes.

Si fuere el caso y faltare un inspector del trabajo, podrá recurrirse al Juez del Trabajo o a cualquier autoridad del ramo.

Aplicación favorable al trabajador

Efectos del cambio de ocupación

Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo

En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.

Fundamentación Bibliográfica

A continuación se mencionaran los libros en los que esta investigación podrá se basa para realizar un mejor trabajo investigativo.

Dentro del libro Teoría y Práctica de los juicios individuales de trabajo de Fernando Albán podemos encontrar lo siguiente.

Definición de demanda Laboral según el Autor:

“Ensayando una definición de demanda laboral, señalamos que es toda petición o solicitud por la cual, tanto el empleador como el trabajador, deducen ante el Juez de Derecho competente el reclamo respectivo para hacer valer sus derechos, por existir previamente una relación precontractual de trabajo entre ambas partes.”

La demanda laboral de acuerdo a la breve explicación del Autor no es más que una explicación del reclamo respectivo ante el juez que tenga jurisdicción y competencia al cual se le va a solicitar el resarcimiento de un derecho vulnerado o el reconocimiento de un derecho por parte del empleador.

“En efecto la demanda laboral implica el ejercicio pleno no solo del trabajador, sino también del empleador, para presentar la demanda ante el Juez de Trabajo, quien se encuentra revestido de todas las facultades que le concede la ley para aplicar a favor de la parte litigante que justifique conforme a derecho los fundamentos de hecho y derecho de su tesis jurídica en el juicio”

Sea el empleador o el trabajador quien presente la demanda laboral ante el respectivo juez, deberá justificar durante el proceso a seguir que lo que reclama está de acuerdo a lo establecido en los fundamentos de hecho y derecho del libelo de la demanda.

De los Fundamentos de Hecho y Derecho expresa:

“Quizá este requisito para mi criterio sea el más esencial e importante en la elaboración de la demanda individual de trabajo, ya que si no se expresa con

limpidez y precisión las circunstancias que rodearon el conflicto laboral o no se fundamenta la demanda laboral en forma concisa en lo prescrito en el Código Laboral, no se tendrá en la praxis la posibilidad real y cierta de hacer valer los derechos del litigante. En conclusión los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda laboral se debe exponer lo indispensable, lo razonable y lo real; de esta manera el juzgador tendrá una idea clara de cómo se produjeron los acontecimientos que generaron el conflicto laboral” ...

Refiriéndose a los fundamentos de hecho y de derecho el autor no puede ser más específico en su libro ya que el da como consejo práctico que en los fundamentos se debe exponer lo indispensable, lo real para que de esta manera el juez que conozca la causa pueda tener una idea clara y concisa de lo que se reclama y de lo que se pide.

En el libro *La Prueba en el Procedimiento Laboral* de Ramiro Cadena pudimos obtener la siguiente información.

En lo referente al ámbito de acción y tramitación de los Conflictos Laborales el autor expresa:

“En el ámbito de acción y tramitación de un juicio laboral la prueba es decisoria del mismo, el Juez resolverá incuestionablemente con sujeción a las normas de la Sana Crítica, de la equidad y de la justicia aplicadas indefectiblemente por los Jueces y Tribunales, normas que lamentablemente en ciertos casos son esquivadas, por la influencia en el interés bastardo.”

“Concernientemente a lo expuesto el Código de Procedimiento Civil, en el Art. 119 manda: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos” y, en el segundo inciso de este artículo aduce a la valoración de todas las pruebas producidas que fueren decisivas para el fallo de la causa” ...

El Autor al referirse a la prueba dentro del procedimiento laboral manifiesta que la prueba debe ser apreciada por el Juez con sana crítica es decir de acuerdo a lo que exponen las partes dentro del libelo de la demanda ya que la prueba de estar en coherencia con lo antes mencionado.

Pero así mismo las pruebas que las partes presenten dentro del proceso deberán estar de acorde a lo que establece la ley y de manera legalmente obtenidas, ya que de no ser así las pruebas no tendrán validez legal alguna.

En lo referente a la prueba dentro del Juicio Laboral dice:

“El Testimonio es atestación o aseveración de una cosa. Es el anuncio de la verdad de una cosa. La prueba testimonial o testifical es la que se realiza por medio de testigos a través del interrogatorio, declaración verbal de personas que han presenciado el hecho. El testigo debe manifestar sus percepciones concretas pero no deberá expresar su opinión sobre su significado, así como tampoco deberá deducir sus consecuencias. Ya que la percepción es la facultad, el acto y el conocimiento de percibir algo, es la sensación que resulta de la impresión material hecha en nuestros sentidos” ...

En cuanto al testimonio podemos referirnos que es una declaración que hace una tercera persona sea esta o no parte procesal, y es un relato de los hechos o acontecimientos que dicha persona conoce sobre lo que se pide o reclama.

La persona que de su testimonio no podrá en ningún caso emitir su opinión personal sobre el asunto a tratarse, ya que solo el juez tendrá la facultad de emitir un criterio de lo expuesto por el testigo.

En lo relacionado al juramento deferido como prueba en el Juicio Laboral tenemos lo siguiente:

“El Juramento Deferido es un medio supletorio de prueba, frecuentemente utilizado cuando no existen pruebas principales que determinen con exactitud el tiempo de la relación laboral y la remuneración percibida por el trabajador. No es desconocido que de esta institución los profesionales del derecho no le dan el uso cabal y efectivo en numerosas ocasiones pues lo utilizan a pesar de lo preexistencia del contrato individual de Trabajo así como también la existencia de roles de pago de las remuneraciones y salarios, sin darse cuenta que al utilizar esta prueba dilatan el proceso. Los trabajadores agrícolas, de la construcción, de servicio doméstico, los de transporte y los artesanos son los que más utilizan este justo medio de prueba ya que no poseen contrato, ni tampoco roles de pago que pueda justificar una relación laboral”...

Hay que tomar en cuenta que este tipo de prueba solo podrá ser utilizado cuando no exista un contrato laboral escrito o así mismo cuando no existan roles de pago que justifiquen la cantidad de remuneración que el trabajador percibe o percibía de ser el caso.

Se debe tener muy claro cuando se debe aplicar esta prueba ya que al aplicarse cuando si existe un contrato escrito o cuando hay la existencia de evidencia de cuanto percibía el trabajador como remuneración, lo único que se vendría hacer es retrasar el proceso y no permitir que haya celeridad en el mismo y por ende no se podrá obtener una solución pronta al conflicto laboral.

Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, libro de Rubén Castro al referirse al conflicto laboral expresa.

“En mi opinión el Conflicto Laboral nace y corresponde a la naturaleza de las relaciones capitalistas de producción que, para nosotros son las relaciones laborales. Al hablar de la base objetiva en la que descansan estas relaciones, pudimos apreciar la tendencia contradictoria que se produce entre los intereses

de los obreros y de los propietarios de los medios de producción y sosteníamos que ella se verifica de la contradicción que se genera entre el salario y la ganancia cuando cada una se orienta hacia su incremento ya que el crecimiento de uno implica el decrecimiento de la otra o viceversa. Los intereses de obreros y capitalistas se enfrentan de modo natural y cuando, tal contradicción adquiere niveles de generalización de modo que pone en riesgo la estabilidad del uno y otro sector, es ahí cuando surge un conflicto en este caso un conflicto laboral” ...

El conflicto laboral es la contradicción que se genera entre el o los trabajadores en contra de él o los empleadores, ya que existen diferentes intereses de las partes, en cuanto a los trabajadores son interés que permitan el desarrollo tanto de su familia como de ellos mismos, como por ejemplo la exigencia de un salario justo; en cuanto a los empleadores su interés es el de producir bienes o servicios de buena calidad, sin importar lo que necesiten hacer para poder llegar a su objetivo, pero a la vez ellos no se dan cuenta que sin dar motivación sus trabajadores no realizaran de una buena manera sus labores, y en este caso deberían ser responsables con los pagos de los salarios para de esta manera exista un buen ambiente de trabajo evitando así los conflictos laborales.

Dentro de las clases de Conflictos Laborales el Autor expresa lo siguiente:

“Los conflictos por su naturaleza son clasificados de interés, de derecho y mixtos. Los primeros conocidos también como de hecho o económicos y se entienden que son aquellos en los que la disputa de interés hace referencia a cuestiones que están motivadas en aspiración obreras que pretenden configurarse como derechos en el marco de las relaciones laborales, no tiene por lo tanto norma jurídica que las ampare aquí la decisión crea o niega el apareamiento de un derecho” ...

“Los segundos llamados también jurídicos han de entenderse como aquellos que hacen relación a la existencia del cumplimiento de un derecho ya amparado o de

una norma jurídica inobservada o indebidamente aplicada, aquí la decisión no crea ningún derecho tan solo dispone su cumplimiento o en el segundo caso como debe aplicarse la norma jurídica. Y los conflictos mixtos serán aquellos que contienen aspectos de los primeros y de los segundos”.

De acuerdo a lo expresado por el Autor se puede deducir que los conflictos laborales se generan cuando está en disputa un interés económico esto quiere decir que cuando los trabajadores no tiene un salario digno y justo para labor que realizan

Así también otra de las razones por las que se presentan los conflictos laborales es por el desconocimiento de un derecho o por la mal aplicación del mismo, y en estos casos al presentarse una reclamación se espera del Juez que exija el cumplimiento del derecho inobservado.

En su libro El Juicio Oral Laboral Miguel Regato Cordero explica lo referente al Conflicto Laboral.

¿Qué se entiende por Conflicto Laboral?

“Se denomina conflicto laboral a toda pugna de intereses entre los trabajadores y su empleador. Es una explosión emocional e irracional de intereses contradictorios entre los propietarios del capital y los poseedores de la fuerza de trabajo. El conflicto surge cuando no existe armonía, ni en el pensar ni en el obrar entre las partes de la relación laboral. El conflicto es la antesala de la controversia que puede llegarse si el conflicto no es solucionado adecuadamente en el nivel correspondiente” ...

Un conflicto laboral no es otra cosa que la manifestación por parte de los trabajadores o en algunos casos por los empleadores, sobre determinada causa que está impidiendo llegar al objetivo dentro de una determinada empresa u

organización, lo cual va a ocasionar que busquen la manera más adecuada para poder solucionarlo.

El Derecho del Trabajo como valor universal el Autor manifiesta que:

“En las contiendas de trabajo se pone en juego un valor universal que es la persona humana porque el derecho del trabajo es su estatuto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado en donde la lucha de intereses es meramente individual y más que nada de carácter patrimonial. Porque el conflicto laboral derivado de las relaciones del trabajo por su complejidad, la naturaleza de la sustancia humana que constituye el objeto de la litis y la necesidad que este proceso este destinado a satisfacer, debe sustraerse del fuero ordinario para ser resuelto por juzgados y tribunales compuestos de jueces versados en derecho del Trabajo”...

Para que se pueda llegar a solucionar un Conflicto Laboral y se trabee la Litis que es dar por iniciado un juicio laboral se deberá tomar en cuenta que el reclamo para que sea legalmente interpuesto deberá ser presentado ante la Autoridad competente, ya que de no hacerlo se entenderá que no existe ninguna demanda laboral.

En lo referente al derecho procesal del trabajo el Autor manifiesta lo siguiente:

“El Derecho Laboral es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y de su independencia frente a otras disciplinas aunque esta no incluye que existe relación entre las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica. En efecto para que una trama jurídica pueda decirse que es autónoma, la doctrina enseña que debe ser bastante extensa y que amerite un estudio conveniente y particular, es decir que se adopten procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación para que el conflicto laboral tenga una solución”...

Se debe tener en claro que el Derecho Laboral es autónomo debido a que existen normas jurídicas especiales para poder solucionar diferentes conflictos que se puedan llegar a dar dentro de las relaciones laborales con los empleadores y trabajadores, en caso de que la normativa no sea lo necesariamente extensa y solo en esos casos se podrá tomar en consideración normas alternativas para llegar a solucionar cualquier conflicto que se pueda llegar a presentar.

La Jornada de Trabajo autoría de Eugenio Fernández, nos explica sobre lo referente a la Jornada de Trabajo y al principio de Libre contratación, para lo cual el autor define lo siguiente.

“La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores emplean su fuerza y aptitudes en crear los bienes necesarios para la subsistencia y desarrollo de la sociedad, ya que los intereses de la sociedad coinciden con los del individuo; la jornada de trabajo también es el tiempo que el trabajador dedica para trabajar para sí mismo, todo lo que produce en una u otra forma en su propio beneficio. Ya que la medida del trabajo en la sociedad para la elevación de la productividad hace que cada vez se contrate más mano de obra para satisfacer las necesidades de la sociedad es por eso que al trabajador se le garantiza que su jornada de trabajo sea de 8 horas diarias”...

Principio de la Libre Contratación, al respecto el Autor dice.

“El principio de la libre contratación permite a trabajadores y empleadores el establecimiento del tiempo durante el cual el asalariado vende su fuerza de trabajo o su oferente. No existe razón suficiente para prohibir al trabajador que desarrolle al máximo sus capacidades intelectuales y materiales, si este esfuerzo le permite obtener mayores ingresos. La ley de la oferta y la demanda de trabajo aparentemente beneficiaba al trabajador, pero en realidad siempre se imponía la oferta patronal, pagando a los trabajadores salarios que apenas les permitían

satisfacer sus necesidades más apremiantes y recuperar sus energías perdidas, laborando jornadas superiores a las ocho horas diarias” ...

Al referirnos tanto a la jornada de trabajo como al principio de libre contratación, podemos hablar de la similitud que existe entre ambos ya que el primero es el tiempo durante el cual el trabajador prestará sus servicios al empleador de acuerdo a lo establecido en un contrato previo, y el segundo es el tiempo durante el cual el trabajador vende su fuerza de trabajo por un tiempo determinado, no se exceptúa que el trabajador para poder cumplir con ciertos objetivos y si dentro del horario establecido no llega a cumplirlos pueda laborar horas extras para que pueda satisfacer al máximo sus capacidades tanto intelectuales como materiales, sin dejar a un lado que el empleador reconozca por dicho esfuerzo con el pago de las horas trabajadas fuera de su horario normal.

Dentro de los convenios y recomendaciones que da el Autor tenemos:

“La Organización Internacional del Trabajo aspira a que el mayor número de países acepten sus regulaciones sobre el trabajo, las mismas que aparecen como resoluciones, recomendaciones y convenios”.

“Estos acuerdos Internacionales tienen la ventaja de haber sido estructurados en sus organismos de decisión, con la intervención de gobernantes, empleadores y trabajadores. Es cierto que estos instrumentos de genuina orientación científica en el campo laboral no tiene fuerza coercitiva para que todos los estados incorporen a sus legislaciones positivas, pero en cambio gozan de suficiente autoridad moral y de prestigio para que inquieten al mundo del trabajo y en corto o prolongado tiempo, los Estados conviertan todo o gran parte de sus contenidos en instructivos de trabajo en mecanismos de experimentación, en documento de estudio o simplemente en leyes nacionales de cada País” ...

HIPÓTESIS

H.P El Pago del Salario Básico Unificado a los Trabajadores de la Construcción Si Genera Conflictos Laborales En El Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el Periodo enero-diciembre del 2011.

H.N El Pago del Salario Básico Unificado a los Trabajadores de la Construcción No Genera Conflictos Laborales En El Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el Periodo enero-diciembre del 2011.

SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

V.I → Salario básico unificado

V.D → Conflictos laborales.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque

El pago del salario básico unificado genera conflictos laborales, es el problema visualizado para realizar la presente investigación la misma que se va a desarrollar mediante el enfoque cuantitativo ya que en el Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua, se recolectará datos estadísticos y el análisis e interpretación de los datos recogidos en las encuestas que se van a realizar.

La Metodología Cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística.

La Metodología Cualitativa es aquella que nos permite interpretar datos, para poder obtener una mejor visión del problema a investigarse.

Para que esta exista se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el mismo, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

Los elementos constituidos por el problema, de Investigación Lineal, se denominan: variables, relación entre variables y unidad de observación.

Modalidad básica de Investigación.

Bibliográfica Documental

Para la investigación del problema propuesto vamos a recoger información del Código del Trabajo en vigencia, del Diccionario Jurídico Laboral y de libros relacionados con el tema a investigarse, así como también de la ayuda de páginas web en el Internet.

La Bibliografía documental o descripción documental es una operación previa a otras operaciones del análisis.

Es Describir un documento es identificarlo y dar información sobre su título, tema, características externas, etc.

Este tipo de investigación es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie.

Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etc.

De Campo

La Investigación de Campo es la investigación que se realiza en el lugar de los hechos "*in situ*", utilizando fuentes primarias de información.

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter

documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos.
Investigación experimental.

Recibe este nombre la investigación que obtiene su información de la actividad intencional realizada por el investigador y que se encuentra dirigida a modificar la realidad con el propósito de crear el fenómeno mismo que se indaga, y así poder observarlo.

Estudios de Documentación

Por medio de la recopilación de información bibliográfica, basada en información secundaria del tema de investigación se buscara en libros, revistas, periódicos, textos, internet, relacionados sobre el tema de investigación, los mismos que fundamentaran datos y conclusiones de la investigación.

Nivel o Tipo de Investigación.

Exploratorio

Con la presente investigación obtendremos el primer acercamiento científico a un problema. Este tipo de investigación nos ayudará a conocer asuntos investigativos que aún no han sido abordados o no han sido suficientemente estudiados y las condiciones existentes no son aún determinantes; ya que con esto podremos abrir nuevos campos para poder dar una pronta solución a los conflictos laborales que se presenten por el no pago del salario básico unificado a los Trabajadores de la Construcción.

Descriptiva

Este tipo de investigación nos permitirá describir el problema a investigarse en todos sus componentes principales, es decir partiendo de la realidad de los

mismos. Se trabajará describiendo en las diferentes Empresas de Construcción de la ciudad de Ambato y la necesidad que se tiene de dar una pronta solución a los conflictos laborales que se generan con de los trabajadores de la Construcción por el reclamo justificado del pago del salario básico unificado, lo que nos llevará a soluciones que permitan resolver los problemas de dichos trabajadores.

Asociación de Variables

El análisis estadístico de la asociación (relación, covarianza, correlación) entre variables representa una parte básica del análisis de datos en cuanto que muchas de las preguntas e hipótesis que se plantean en los estudios que se llevan a cabo en la práctica implican analizar la existencia de relación entre variables.

La existencia de algún tipo de asociación entre dos o más variables representa la presencia de algún tipo de tendencia o patrón de emparejamiento entre los distintos valores de esas variables.

Con la investigación se tratará de asociar las variables del problema de investigación para poder analizar las causas y efectos para que nos permitan llegar a solucionar los problemas existentes.

Población y Muestra.

Población.

Es la totalidad del universo en la cual se va realizar la investigación del tema escogido. En este caso podrían ser empleados privados que laboren en diferentes empresas.

También llamada universo o colectivo, es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan unas de las observaciones.

La distribución de la población que trabajan en la construcción de la Provincia de Tungurahua por sexo, en base a los resultados del Censo realizado por el Instituto Nacional de estadísticas y Censo en el año 2010 (INEC), se detalla a continuación:

1. Población de la Provincia de Tungurahua de trabajadores de la Construcción por sexo.

| RAMA DE ACTIVIDAD | SEXO | | |
|---------------------------------|---------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN | 8276 | 383 | 8659 |

Cuadro # 1

Elaboración: Giovanna Aguilar

Fuente: INEC

MUESTRA

La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global.

"Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla". Murria R. Spiegel (1991).

"Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos". Levin & Rubin (1996).

"Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", Cadenas (1974).

Determinación del tamaño de la muestra

Para la determinación del tamaño de la muestra, en base al tipo de muestreo aleatorio simple y por cuota de muestreo, la muestra estratificada aleatoria simple consisten en extraer de una población finita (**N**) unidades, sub poblaciones de un tamaño fijado de ante mano, por lo que si todas las unidades son indistinguibles, el número de muestras de tamaño (**N**) viene dado para este tipo de muestreo por la siguiente determinación estadística:

FORMULA

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

$$n = \frac{8659}{(8,1 \times 10^{-3}) (8658) + 1}$$

$$n = \frac{8659}{71.1298}$$

$$n = 121$$

Tamaño de la Muestra: 121

Determinación de la cuota del Muestreo

Consiste en la división previa de la población de estudio en grupos o clases que se suponen homogéneos respecto a característica a estudiar. A cada uno de estos estratos se le asignaría una cuota que determinaría el número de miembros del mismo que compondrán la muestra.

Según la cantidad de elementos de la muestra que se han de elegir de cada uno de los estratos, existen dos técnicas de muestreo estratificado:

Asignación proporcional: el tamaño de cada estrato en la muestra es proporcional a su tamaño en la población.

Asignación óptima: la muestra recogerá más individuos de aquellos estratos que tengan más variabilidad

4.-Determinación de la representatividad de la población por sexo

| ITEM | DETALLE | NUMERO DE TRABAJADORES | PORCENTAJE POR REPRESENTATIVIDAD |
|------|--------------|------------------------|----------------------------------|
| 1 | Hombres | 8276 | 71,66% |
| 2 | Mujeres | 383 | 33,16% |
| | Total | 8659 | 100% |

Cuadro # 2

Elaboración: Giovanna Aguilar

Fuente: INEC

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Salario básico unificado.

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas | Instrumentos |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <p>El pago del salario básico unificado.</p> <p>Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.</p> | <p>-Responsabilidad del empleador</p> | <p>-Retraso o falta de pago</p> <p>- pobreza</p> | <p>¿En su lugar de trabajo usted recibe el salario básico unificado?</p> <p>¿Cree usted que la falta de pago o el retraso del salario es meramente responsabilidad del empleador?</p> | <p>-Encuesta</p> <p>-Observación</p> | <p>-Cuestionario</p> <p>-Fichas de Observación</p> |

| | | | | | |
|--|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | | <p>¿Cree usted que el salario Básico unificado cubre todas las necesidades de su hogar?</p> | | |
| | <p>-falta de reconocimiento de los derechos</p> | <p>- violación de derechos de trabajador</p> <p>- denuncias</p> | <p>¿En su lugar de trabajo respetan sus derechos como trabajador?</p> <p>¿En su lugar de trabajo se generan discrepancias por la falta de pago de su remuneración?</p> | | |

Cuadro No. 3

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

Variable Dependiente: Conflictos laborales.

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas | Instrumentos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <p>Genera conflictos laborales.</p> <p>Implica oposición de posturas entre empresarios y trabajadores que se produce respecto de una cuestión determinada sobre sus relaciones mutuas y al conjunto de derechos y</p> | <p>-Incumplimiento del contrato de trabajo</p> <p>-Contenido de las reclamaciones</p> <p>-Solución de conflictos</p> | <p>-Desconocimiento del Código del trabajo</p> <p>-horas laborables</p> <p>-Reclamaciones por Vía Judicial</p> | <p>¿Conoce usted que es un conflicto laboral?</p> <p>¿Cuántas horas normalmente labora de lunes a viernes?</p> <p>¿Trabajaría usted más de ocho horas diarias sin el pago de horas extras?</p> | <p>-Encuestas</p> <p>-Observación</p> | <p>-Cuestionario</p> <p>-Ficha de Observación</p> |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| <p>obligaciones que les une.</p> | | | <p>¿Dentro de la empresa donde usted labora a conocido o conoce si la misma tiene algún tipo de demanda laboral?</p> <p>-¿Si usted tuviera un Conflicto Laboral en la empresa donde labora por cuestión del pago de sus remuneraciones, iniciaría una acción legal?</p> | | |
|----------------------------------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

Cuadro No. 4

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

Plan de Recolección de Información

Encuesta

La encuesta es una investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se la realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la *entrevista*; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del *cuestionario*, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a la personas a encuestar.

Una encuesta puede ser *estructurada*, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o *no estructurada*, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado.

Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información, por ejemplo, se realizan encuestas al público objetivo, a los clientes de la empresa, al personal de las empresas, etc.; dicho grupo de personas se les conoce como *población* o *universo*.

Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica.

Validez y Confiabilidad

El nivel de confianza indica que la validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95 % y un nivel de error maestro de 0,05.

Plan de Procesamiento de la Información

| Ítem | Qué | Cómo | Cuándo | Dónde | Porqué | Quién |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.-Preparación de macro población | Es el conjunto de mediciones que son de interés a un investigador, la cual se efectúan sobre una característica común de un grupo de seres o conjunto de objetos. | Recopilación de la información. Elaboración del proyecto. Análisis informativo | Primera semana de Agosto | Domicilio de la Investigadora | Conocimiento de la población | Investigadora |
| 2.- Selección del tipo de muestra | Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de las mismas. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo | Selección de población de los trabajadores de la Construcción | Segunda y tercera semana de Agosto | INEC | Porque de esta manera podremos dar una solución a los conflictos laborales que se puedan dar. | Investigadora |
| 3.- Elaboración de los instrumentos | La naturaleza del fenómeno a Investigar, el objetivo de la investigación, los recursos financieros disponibles, el equipo humano que realizara la investigación, y la cooperación que se espera obtener del público | Se planteara las preguntas basadas en las investigaciones realizadas para la obtención del Marco Teórico | Primera semana de Septiembre | Redacción de las encuestas | Por medio de las encuestas podemos recolectar información y analizar las necesidades de los pobladores en relación a la solución de conflictos laborales. | Investigadora |
| 4.-Prueba de los instrumentos | Los métodos y técnicas a utilizarse | Se analizará si las preguntas planteadas en la encuesta nos permiten alcanzar el objetivo de investigación y a la vez debemos observar si son comprensibles | Tercera semana de Septiembre | Domicilio de la Investigadora | Si existiera algún inconveniente o preguntas mal formuladas para la encuesta se puede hacer los correctivos necesarios. | Investigadora |
| 5.-Recopilación | Conjunto Organizado de datos procesados | Visitando las diferentes | Primera semana de | Lugares varios | Permite conocer el criterio de | Investigadora |

| | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| de la información | | construcciones en el perímetro necesario para poder obtener datos concretos. | Octubre | | las personas encuestadas lo que nos llevara a una conclusión. | |
| 6.- Revisión de la información | Información es un conjunto de datos significativos y pertinentes que describan sucesos o entidades | Una vez obtenidas las respuestas las analizaremos | Tercera Semana de Octubre | Domicilio de la Investigadora | Después de interpretar las repuestas podremos obtener una conclusión sobre el tema a investigarse. | Investigadora |
| 7.Codificación de la información | La codificación se utiliza para transformar datos cualitativos en cuantitativos, los datos cuantitativos son los códigos; los datos cualitativos deben tener homogeneidad y estar bien relacionados para lograr su integración correcta. | Analizar el objetivo y las representaciones numéricas de las estadísticas | Primera semana de Noviembre | Domicilio de la Investigadora | Para definir el Códex de manejo de la base de datos recolectados, que orientara futuros Análisis de datos: | Investigadora |
| 8.Ordenamiento y tabulación de la información | Consiste en resumir todas las operaciones anteriores, recogiendo los valores parciales, totales o acumulados mediante la lectura de posición y el acopio de cantidades correspondientes. | Analizar el objetivo y las representaciones numéricas de las estadísticas | Segunda semana de Noviembre | Domicilio de la Investigadora | Para definir el Códex de manejo de la base de datos recolectados, que orientara futuros Análisis de datos: | Investigadora |
| 9.-Análisis de información. Determinación del modelo de análisis estadístico | El propósito del análisis es resumir y comprar las observaciones llevadas a cabo en forma a tal que sea posible materializar los resultados de la investigación con el fin de proporcionar respuesta a las interrogantes de la investigación, sea a los problemas formulados. | Analizar los datos por medio por una clasificación descriptiva | Cuarta Semana de Noviembre | Domicilio de la Investigadora | Se especifica los resultados obtenidos por medio de las encuestas | Investigadora |

| | | | | | | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 10.Determinación del modelo de análisis específico | Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informáticos específicamente diseñados para el Análisis de datos: estadísticos con el objetivo de resolver problemas de estadística descriptiva, inferencial o ambos | Analizar los datos por medio por medio de una clasificación descriptiva | Primera semana de Diciembre | Domicilio de la Investigadora | Se especifica los resultados por medio de las encuestas realizadas a los trabajadores de la construcción y a los patronos | Investigadora |
| 11.- Preparación de la estructura del informe | Contener otra información u otra materia reflejando el resultado de una investigación adaptado al contexto de una situación y de una audiencia dada. | Se realizara introducción, capítulos, secciones. Preparación de la bibliografía pertinente y de la utilizada en el estudio | Segunda Semana de Diciembre | Domicilio de la Investigadora | Se obtendrá un documento de investigación con resultados relativos | Investigadora |
| 12.- Análisis e Interpretación de resultados: | Comprobación de la investigación | Por medio de la lectura de cuadros y valores obtenidos en el procesamiento estadístico de la información | Primera semana de Enero | Domicilio de la Investigadora | Una vez obtenido mis resultados se puede concluir con la investigación comunicativa | Investigadora |
| 13.-Primera redacción del informe | Breve síntesis de la investigación. Introducción. Marco de Antecedentes. El problema de investigación. Metodología utilizada. Presentación de los comentarios. Limitaciones del estudio. Conclusiones. Bibliografía | Elaboración del informe en base a parámetros de redacción técnica | Tercera semana de Enero | Domicilio de la Investigadora | | Investigadora |

Cuadro N.-5

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

Plan de Recolección de Información y de Análisis

e Interpretación de Resultados

Este plan abarca las estrategias y metodologías que son requeridas para poder obtener los objetivos y la hipótesis de la investigación, de acuerdo con el enfoque que se escogió considerando lo siguiente:

1.-Preparación de macro población

- **Qué es?**

Es el conjunto de mediciones que son de interés a un investigador, la cual se efectúan sobre una característica común de un grupo de seres o conjunto de objetos.

- **Cómo?**

Recopilación de la información.

Elaboración del proyecto.

Análisis informativo

- **Cuando?**

Primera semana de agosto

- **En Donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por Qué?**

Conocimiento de la población

- **Quién?**

La Investigador

2.- Selección del tipo de muestra

- **Qué es?**

Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de las mismas. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo

- **Cómo?**

Selección de población de los trabajadores y de los Patronos dentro de la construcción

- **Cuando?**

Segunda y tercera semana de agosto

- **En dónde?**

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos

- **Por qué?**

Porque de esta manera podremos dar una solución a los conflictos laborales que se puedan dar.

- **Quién?**

La Investigadora

3.- Elaboración de los instrumentos

- **Qué es?**

La naturaleza del fenómeno a Investigar, el objetivo de la investigación, los recursos financieros disponibles, el equipo humano que realizara la investigación, y la cooperación que se espera obtener del público

- **Cómo?**

Se planteara las preguntas basadas en las investigaciones las mismas que se encuentran dentro del cuadro de Operacionalización de Variables

- **Cuándo?**

Primera semana de septiembre

- **En dónde?**

Casa de investigadora se realizará la Redacción de las encuestas tanto para los trabajadores de la construcción como para los empleadores de los mismos; así como también se realizara un cuestionario para realizar una pequeña entrevista al juez y a los trabajadores del Juzgado primero de Trabajo de Tungurahua.

- **Por qué?**

Por medio de las encuestas podemos recolectar información y analizar las necesidades de los pobladores en relación a la solución de conflictos laborales.

Y por medio de la entrevista podremos obtener una mejor perspectiva de si se dan o no procesos laborales de esta naturaleza en el Juzgado primero de Trabajo de Tungurahua.

- **Quién?**

La Investigadora

4.-Prueba de los instrumentos

- **Qué es?**

Los métodos y técnicas a utilizarse

- **Cómo?**

Se analizará si las preguntas planteadas en la encuesta nos permiten alcanzar el objetivo de investigación y a la vez debemos observar si son comprensibles

- **Cuando?**

Tercera semana de Septiembre

- **En donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Si existiera algún inconveniente o preguntas mal formuladas para la encuesta se puede hacer los correctivos necesarios.

- **Quién?**

La Investigadora

5.-Recopilación de la información

- **Qué es?**

Conjunto Organizado de datos procesados

- **Cómo?**

Visitando las diferentes construcciones en el perímetro necesario para poder obtener datos concretos.

- **Cuando?**

Primera semana de octubre

- **En Donde?**

Lugares varios

- **Por qué?**

Permite conocer el criterio de las personas encuestadas lo que nos llevará a una conclusión.

- **Quién?**

La Investigadora

6.- Revisión de la información

- **Qué es?**

Información es un conjunto de datos significativos y pertinentes que describan sucesos o entidades

- **Cómo?**

Una vez obtenidas las respuestas las analizaremos

- **Cuando?**

Tercera semana de octubre

- **En Donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Después de interpretar las repuestas podremos obtener una conclusión sobre el tema a investigarse.

- **Quién?**

La Investigadora

7. Codificación de la información

- **Qué es?**

La codificación se utiliza para transformar datos cualitativos en cuantitativos, los datos cuantitativos son los códigos; los datos cualitativos deben tener homogeneidad y estar bien relacionados para lograr su integración correcta.

- **Cómo?**

Analizar el objetivo y las representaciones numéricas de las estadísticas

- **Cuando?**

Primera semana de Noviembre

- **En donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Para definir el Códex de manejo de la base de datos recolectados, que orientara futuros Análisis de datos:

- **Quién?**

La Investigadora

8. Ordenamiento y tabulación de la información

- **Qué es?**

Consiste en resumir todas las operaciones anteriores, recogiendo los valores parciales, totales o acumulados mediante la lectura de posición y el acopio de cantidades correspondientes.

- **Cómo?**

Analizar el objetivo y las representaciones numéricas de las estadísticas

- **Cuando?**

Segunda semana de noviembre

- **En donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Para definir el Codex de manejo de la base de datos recolectados, que orientara futuros Análisis de datos:

- **Quién?**

La Investigadora

9.-Análisis de información. Determinación del modelo de análisis estadístico

- **Qué es?**

El propósito del análisis es resumir y comprar las observaciones llevadas a cabo en forma a tal que sea posible materializar los resultados de la investigación con el fin de proporcionar respuesta a las interrogantes de la investigación, sea a los problemas formulados.

- **Cómo?**

Analizar los datos por medio por medio de una clasificación descriptiva

- **Cuando?**

Cuarta Semana de Noviembre

- **En Donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Se especifica los resultados obtenidos por medio de las encuestas

- **Quién?**

La Investigadora

10. Determinación del modelo de análisis específico

- **Qué es?**

Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informáticos específicamente diseñados para el Análisis de datos: estadísticos con el objetivo de resolver problemas de estadística descriptiva, inferencial o ambos

- **Cómo?**

Analizar los datos por medio por medio de una clasificación descriptiva

- **Cuando?**

Primera semana de Diciembre

- **En donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Se especifica los resultados por medio de las encuestas realizadas a los trabajadores de la construcción y a los patronos

- **Quién?**

La Investigadora

11.- Preparación de la estructura del informe

- **Qué es?**

Contener otra información u otra materia reflejando el resultado de una investigación adaptado al contexto de una situación y de una audiencia dada.

- **Cómo?**

Se realizará introducción, capítulos, secciones.

Preparación de la bibliografía pertinente y de la utilizada en el estudio

- **Cuando?**

Segunda semana de diciembre

- **En Donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Se obtendrá un documento de investigación con resultados relativos

- **Quién?**

La Investigadora

12.- Análisis e Interpretación de resultados:

- **Qué es?**

Comprobación de la investigación

- **Cómo?**

Por medio de la lectura de cuadros y valores obtenidos en el procesamiento estadístico de la información

- **Cuando?**

Primera semana de Enero

- **En donde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Por qué?**

Una vez obtenido mis resultados se puede concluir con la investigación comunicativa

- **Quién?**

La Investigadora

13.-Primera redacción del informe

- **Qué es?**

Breve síntesis de la investigación. Introducción. Marco de Antecedentes. El problema de investigación. Metodología utilizada. Presentación de los comentarios. Limitaciones del estudio. Conclusiones. Bibliografía

- **Cómo?**

Elaboración del informe en base a parámetros de redacción técnica

- **Cuando?**

Tercera semana de Enero

- **En dónde?**

Domicilio de la Investigadora

- **Quién?**

La Investigadora

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS
RESULTADOS
ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la presente investigación realizada a los trabajadores de la construcción de diferentes Empresas constructoras de Ambato, se pudo obtener los siguientes resultados de las encuestas que fueron aplicadas las mismas que arrojaron los siguientes resultados.

Pregunta 1

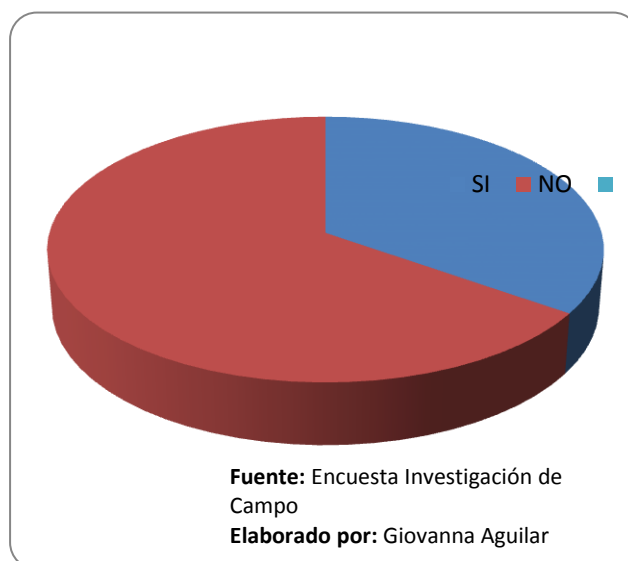
¿En su lugar de trabajo usted recibe el salario básico unificado?

Cuadro N°6 Pago del SBU

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| SI | 42 | 35% |
| NO | 79 | 65% |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

De los 121 trabajadores de la construcción encuestados se ha podido demostrar que el 65% de trabajadores de la construcción no reciben el salario básico unificado en sus lugares de trabajo.

Mientras que el 35% si recibe la remuneración aplicada para el año 2012 que fue de 292.00.

Interpretación de resultados

En base de los resultados obtenidos en la pregunta numero 1 podemos observar que los empleadores no cumplen con lo estipulado en la ley, que ha cada trabajador se le debe cancelar el salario básico unificado por su labor realizada.

Pregunta 2

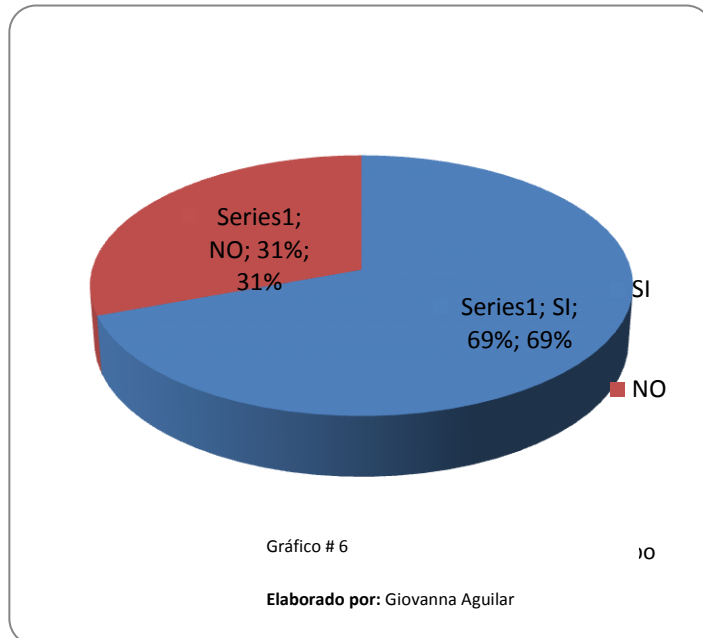
¿Cree usted que la falta de pago o el retraso del salario es meramente responsabilidad del empleador?

Cuadro N°7 Responsabilidad Falta de pago SBU

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| SI | 84 | 69% |
| NO | 37 | 31% |
| | | |
| | | |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Fueron 121 trabajadores de la construcción que fueron encuestados y de ellos el 69% responsabiliza a sus empleadores de que no se les cancela el salario básico unificado

En tanto el 31% de trabajadores piensan que en ocasiones depende de circunstancias externas para que no puedan ser remunerados de acuerdo a lo establecido.

Interpretación de resultado

Con los resultados obtenidos en esta pregunta se puede verificar que los trabajadores de la construcción piensan que el empleador es quien debe responder cuando no se les cancela la remuneración básica unificada.

Mientras que otro porcentaje mira como una de las razones por las que no se les cancela el SBU a la situación económica que tiene el país en general y piensan que es mejor que les paguen poco a que no les paguen nada.

Pregunta 3

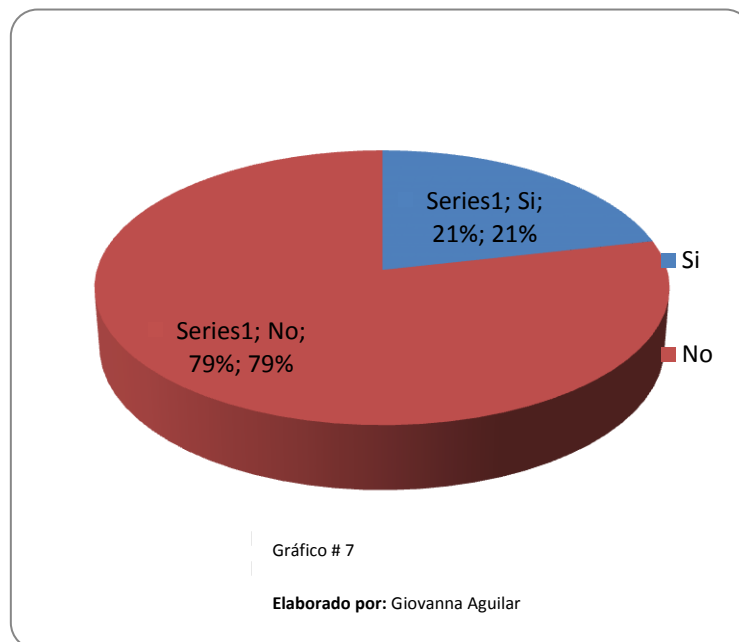
¿Cree usted que el salario Básico unificado cubre todas las necesidades de su hogar?

Cuadro N°8 Necesidades del Hogar

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 26 | 21% |
| No | 95 | 79% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Al observar los resultados de la encuesta realizada se ha podido demostrar que el 79% de los trabajadores de la construcción no pueden cubrir las necesidades básicas de su hogar con el salario básico unificado y peor aún si los empleadores no cubren en su totalidad este rubro.

El 21% de trabajadores nos responde que con el SBU si pueden cubrir las necesidades del hogar.

Interpretación de resultados

De las 121 encuestas realizadas en 95 de las mismas los trabajadores de la construcción verifican el descontento que existe con las Autoridades encargadas de regular los salarios en nuestro país, debido a que no es coherente el SBU que se implanta en el Ecuador, con el precio final de la canasta básica, por lo que es recomendable que se realice un estudio más profundo para poder llegar a obtener un informe real de cuanto debería ser el SBU para que este pueda estar a la par con el costo de la Canasta Familiar.

Pregunta 4

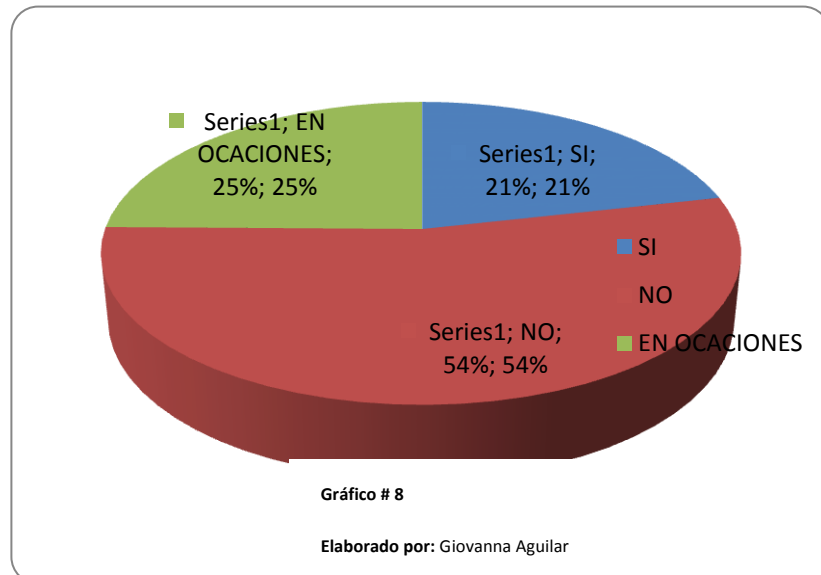
¿En su lugar de trabajo respetan sus derechos como trabajador?

Cuadro N°9 Respeto Derechos Trabajadores

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| SI | 26 | 21% |
| NO | 65 | 54% |
| EN OCASIONES | 30 | 25% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Como se puede observar el 54% de los trabajadores de la construcción encuestados reconocen que en su trabajo sus empleadores no les reconocen sus derechos como trabajadores.

El 25% nos supieron manifestar que en ocasiones sus empleadores reconocen sus derechos laborales, hay veces que si les pagan por horas extraordinarias trabajadas.

Y el 21% de los trabajadores encuestados dicen que en su lugar de trabajo no respetan sus derechos como trabajadores.

Interpretación de resultados

En base de los resultados obtenidos en la pregunta número 4, se puede notar que por no existir una normativa específica para los trabajadores de la construcción, estos son explotados, ya que no se les reconoce los derechos fundamentales de los trabajadores.

Es por ello que con esta investigación se quiere lograr que existan nuevas reformas al Código del Trabajo para que los derechos laborales de esta clase obrera no vuelvan hacer vulnerados.

Pregunta 5

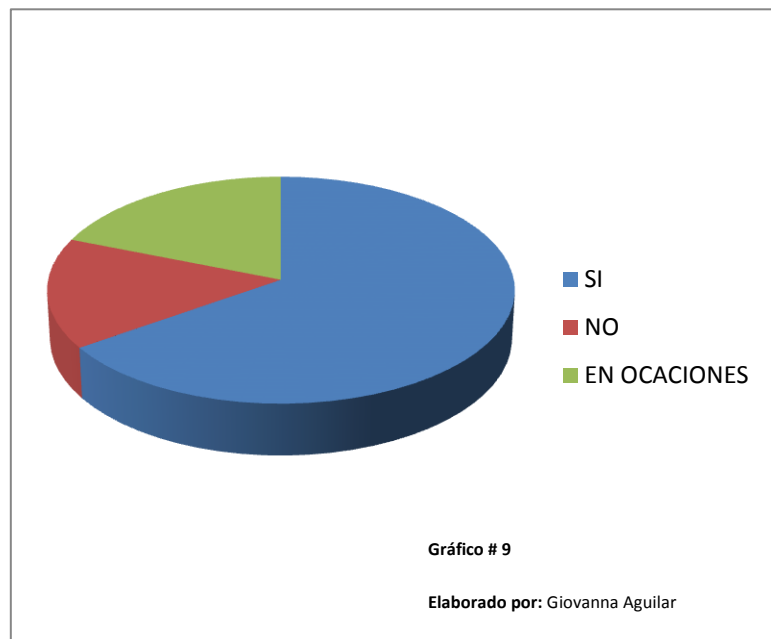
¿En su lugar de trabajo se generan discrepancias por la falta de pago de su remuneración?

Cuadro N°10 Discrepancias falta de pago

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| SI | 79 | 65% |
| NO | 19 | 16% |
| EN OCASIONES | 23 | 19% |
| | | |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Los resultados que arroja esta pregunta son: el 65% de encuestados afirman que alguna vez tuvieron discrepancias con sus empleadores por no haber recibido el pago justo para el trabajo realizado.

Mientras que el 16% asegura que sus empleadores les realizan los pagos justos y es por ello que no han tenido ningún tipo de inconveniente en su trabajo.

En tanto el 19% de trabajadores de la construcción en ciertas ocasiones por exigir el pago justo por el trabajo realizado han tenido una serie de discusiones con sus empleadores, que en algunos casos incluso han llevado a la renuncia del trabajador, debido a que los problemas empezaban a generarse cada vez con más frecuencia.

Interpretación de resultados

En estas encuestas se ha podido divisar el descontento que hay en los trabajadores de este tipo de labor, ya que por no existir normativa legal que ampare a estos trabajadores, sus empleadores no respetan el derecho de recibir una remuneración por el trabajo realizado, y es por ello que se crean los conflictos laborales entre el empleador y el trabajador, por el desacuerdo que existe entre ambos.

Pregunta 6

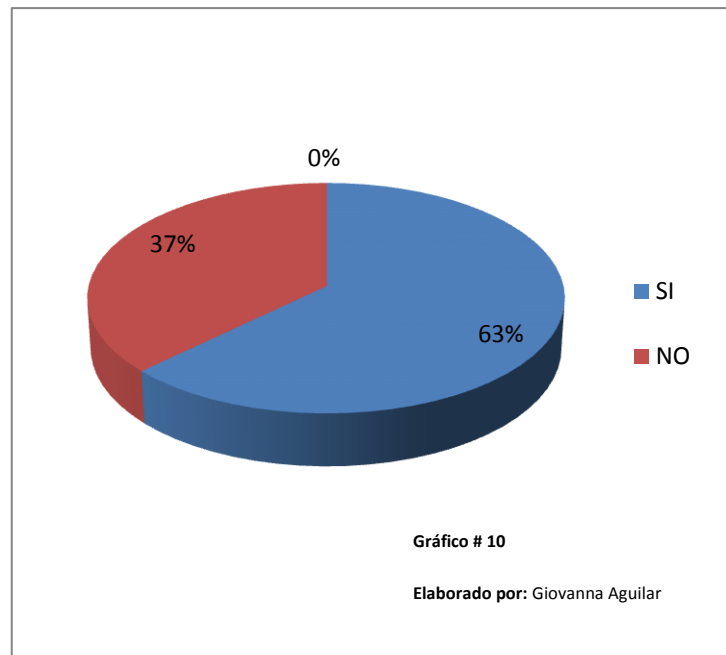
¿Conoce usted que es un conflicto laboral?

Cuadro N°11 Conocimiento Conflicto Laboral

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| SI | 76 | 63% |
| NO | 45 | 37% |
| | | |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Dentro de esta pregunta de encuesta realizada a las y los trabajadores de la construcción podemos encontrar que un 63% de los mismos conocen que es un conflicto laboral.

Mientras que el 37% de los mismos desconocen en su totalidad la expresión conflicto laboral.

Interpretación de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta se pudo notar que la mayoría de los trabajadores de la construcción tenían claro lo que era un conflicto laboral y lo que ello conlleva.

Por otro lado tuvimos un grupo de trabajadores que no sabían lo que es un conflicto laboral.

Pregunta 7

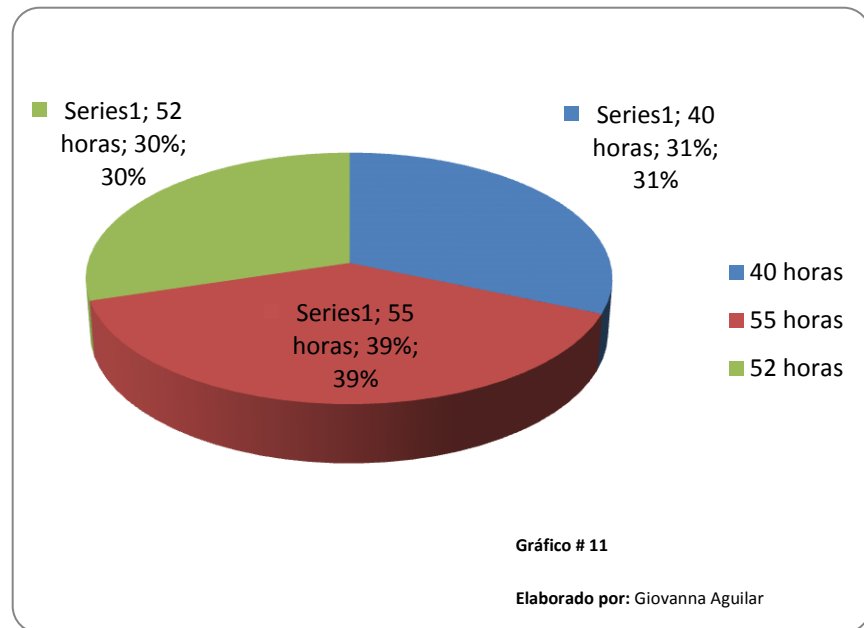
¿Cuántas horas normalmente labora usted de lunes a viernes?

Cuadro N°12 Horas de Trabajo

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| 40 horas | 38 | 31% |
| 55 horas | 47 | 39% |
| 52 horas | 36 | 30% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Los resultados que podemos observar son que el 30% de las y los trabajadores de la construcción laboran 52 horas a la semana; mientras que el 31% de los trabajadores están realizando su trabajo 40 horas a la semana; y, el 39% labora 55 horas como trabajadoras y trabajadores de la construcción.

Interpretación de resultados

De los resultados arrojados por esta pregunta se puede observar que el 39% de los trabajadores de la construcción laboran más de las horas permitidas por la ley, y lo que es peor recibiendo como salarios lo que sus empleadores deciden, sin tomar en cuenta lo que la ley expresa.

Es por esta y varias razones más que se ha realizado este estudio ya que con la investigación planteada podremos dar a estos trabajadores la oportunidad de tener un SBU de acorde a su trabajo.

Pregunta 8

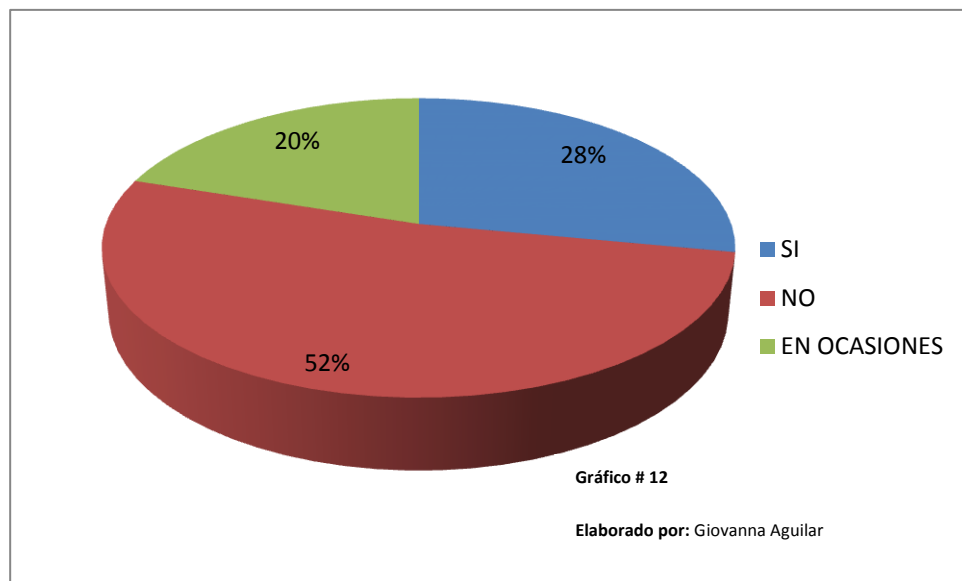
¿Trabajaría usted más de 8 horas diarias sin el pago de horas extras?

Cuadro N°13 Pago Horas Extraordinarias

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| SI | 34 | 28% |
| NO | 63 | 52% |
| EN OCASIONES | 24 | 20% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

De los 121 trabajadores encuestados el 52% de los mismos responden que no trabajarían horas extraordinarias sin ser reconocidas.

Mientras que un 28% responde en la encuesta realizada que si trabajarían horas extraordinarias sin recibir el pago que la ley establece.

Por otra parte el 20 % de trabajadores nos explican que en ocasiones si trabajarían por ser recíprocos con sus empleadores.

Interpretación de resultados

Los resultados de esta pregunta nos ha dado como resultado la negatividad de los trabajadores de la construcción a laborar horas extraordinarias sin recibir un pago por ellas y en la mayoría la respuesta era porque si trabajan horas extras y sus empleadores les cancelan lo que legalmente les corresponde ellos aumenta un poco lo que reciben como SBU y eso es beneficioso no solo para ellos sino también para sus familias.

Pregunta 9

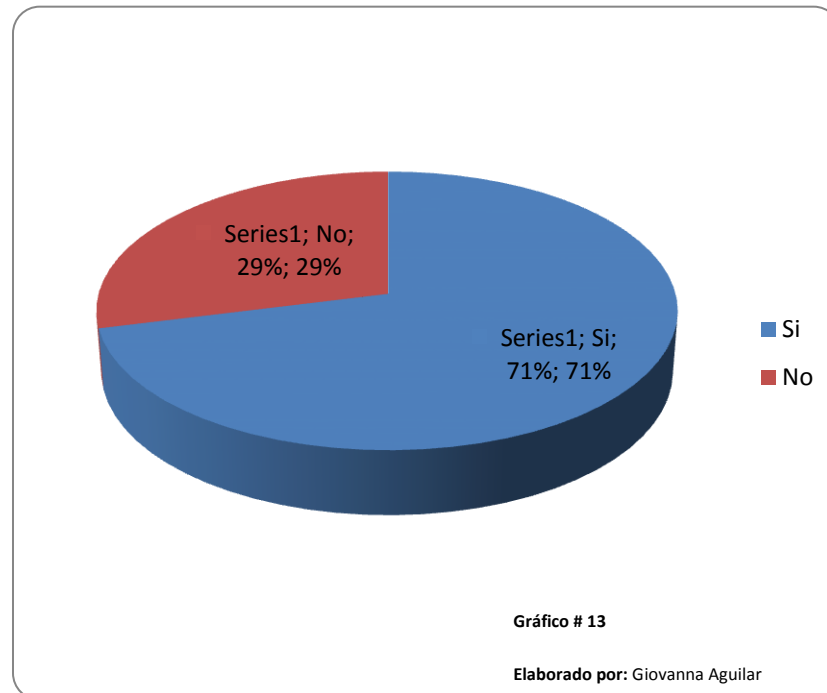
¿Dentro de la empresa donde usted labora a conocido o conoce si la misma tiene algún tipo de demanda laboral?

Cuadro Nº14 Demanda Laboral

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 86 | 71% |
| No | 35 | 29% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

Con el 71% de trabajadores la respuesta ha sido positiva ya que en algunas ocasiones en las diferentes empresas han tenido discrepancias con sus trabajadores.

Mientras que un 29% dice que no saben si existe o no alguna demanda laboral en contra de la empresa en la que laboran.

Interpretación de resultados

Con la encuesta realizada se ha podido comprobar que las empresas de la construcción si han sido sujeto de demandas laborales por sus trabajadores debido al descontento por circunstancias establecidas en la ley que se ven vulneradas por los empleadores, quienes no quieren reconocer derechos que a ellos les asisten por el solo hecho de estar plasmados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios Internacionales y en nuestro Código del Trabajo.

Pregunta 10

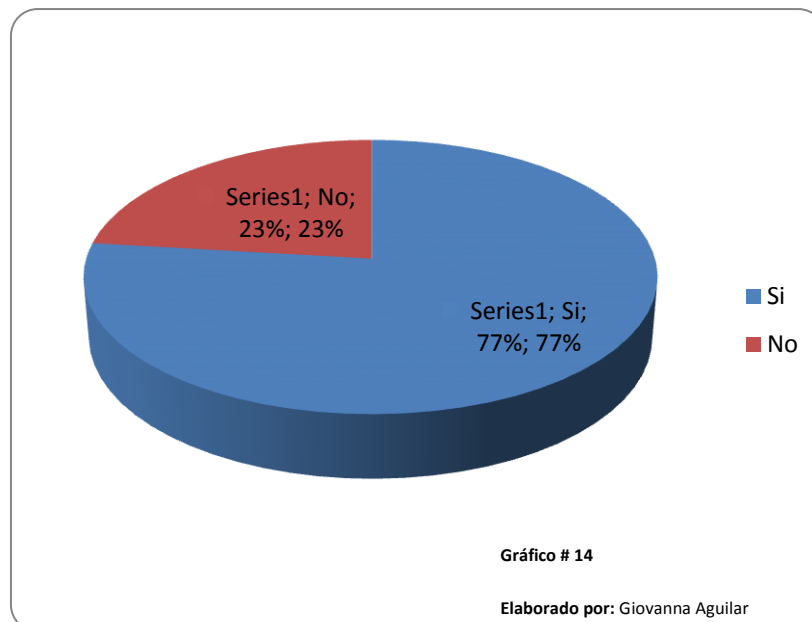
¿Si usted tuviera un Conflicto Laboral en la empresa donde labora por cuestión del pago de sus remuneraciones, iniciaría una acción legal?

Cuadro Nº15 Acción Legal

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 93 | 77% |
| No | 28 | 23% |
| TOTAL | 121 | 100% |

Fuente: Encuestas Investigación Campo

Elaborado por: Giovanna Aguilar



Análisis de datos

En la pregunta realizada en la encuesta se observa que un 77% del total de encuestados (121) si iniciaría una acción legal en contra de su empleador si tuviera un conflicto laboral por la falta de pago del SBU.

Mientras que el 23% de trabajadores no iniciarían ninguna acción legal por miedo o falta de tiempo.

Interpretación de resultados

Los trabajadores de la construcción al momento de realizarles esta pregunta inmediatamente contestaron que si iniciarían una acción legal, ya que no quieren perder sus derechos en este caso el derecho de recibir el SBU que les corresponde, ya que como supieron manifestar ese dinero es para la subsistencia no solo de ellos mismos sino también de su familia.

Por otro lado el 23% de estos trabajadores no seguirían ninguna acción legal a pesar de que sus derechos sean vulnerados, y lo que supieron manifestar del porque no lo harías con voz firme dijeron que porque era una pérdida de tiempo ya que como son personas que no tiene posibilidades económicas no pueden contratar a profesionales del derecho para que los asistan en sus causas. Y además porque es una pérdida de tiempo estar en los juzgados y en vez de estar ahí, estarías trabajando.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis, Argumento y Verificación

ARGUMENTO.

Combinación de Frecuencias.

Para establecer la correspondencia de las variables se eligió cuatro preguntas de la encuesta, dos preguntas por cada variable en estudio.

Hipótesis.

HO: El pago del salario básico unificado a los Trabajadores de la Construcción no genera Conflictos Laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el periodo enero-diciembre 2011.

H1: El pago del salario básico unificado a los Trabajadores de la Construcción si genera Conflictos Laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el periodo enero-diciembre 2011.

Selección del nivel de significación.

Se utilizó el nivel $\alpha = 0,05$

Descripción de la Población.

Se trabajó con toda la muestra que corresponde a **121 Trabajadores de la Construcción**, del Cantón Ambato.

Especificación del Estadístico.

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 X 2 se utiliza la siguiente formula:

$$X^2 = \Sigma (O-E)^2 / E$$

X² = Chi o Ji Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencias Esperadas

Especificación de la región de aceptación y rechazo.

Primero se determina los grados de libertad, conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$Gl = (f-1) \cdot (c-1)$$

$$Gl = (4-1) \cdot (2-1)$$

$$Gl = 3 \cdot 1 = 3$$

Entonces con 3 Gl y un nivel de 0,05 tenemos en la tabla de ji cuadrado, el valor es de 7,81 por consiguiente se acepta la hipótesis alternativa para todo valor de ji cuadrado que se encuentre hasta el valor 7,81 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 7.82.

La representación gráfica sería:

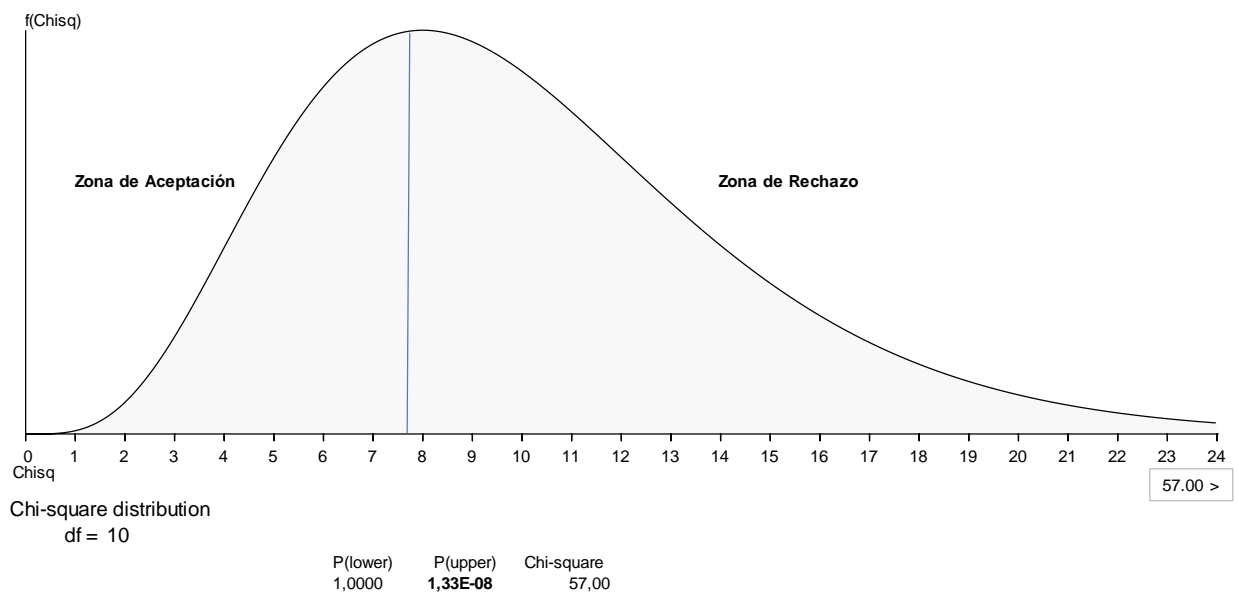


Gráfico No. 15 Gráfico Ji Cuadrado

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: Datos Estadísticos

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Frecuencias Observadas

| PREGUNTA | CATEGORÍAS | | SUB TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| | SI | NO | |
| 1. ¿En su lugar de trabajo usted recibe el Salario Básico Unificado? | 42 | 79 | 121 |
| 9. ¿Dentro de la empresa donde usted labora a conocido o conoce si la misma tiene algún tipo de demanda laboral? | 86 | 35 | 121 |
| 10. ¿Si usted tuviera un conflicto laboral en la empresa donde labora por cuestión del pago de sus remuneraciones, iniciaría una acción legal ? | 93 | 28 | 121 |
| 2. ¿Cree usted que la falta de pago o el retraso del salario es meramente responsabilidad del empleador? | 84 | 37 | 121 |
| SUBTOTAL | 305 | 179 | 484 |

Cuadro No. 16 Frecuencias Observadas

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: Datos Estadísticos

Frecuencias Esperadas.

| PREGUNTA | CATEGORÍAS | | SUB TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| | SI | NO | |
| 1. ¿En su lugar de trabajo usted recibe el Salario Básico Unificado? | 76,25 | 44,75 | 121 |
| 9. ¿Dentro de la empresa donde usted labora a conocido o conoce si la misma tiene algún tipo de demanda laboral? | 76,25 | 44,75 | 121 |
| 10. ¿Si usted tuviera un conflicto laboral en la empresa donde labora por cuestión del pago de sus remuneraciones, iniciaría una acción legal ? | 76,25 | 44,75 | 121 |
| 2. ¿Cree usted que la falta de pago o el retraso del salario es meramente responsabilidad del empleador? | 76,25 | 44,75 | 121 |
| SUBTOTAL | 305 | 179 | 484 |

Cuadro No. 17 Frecuencias Esperadas

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: Datos Estadísticos

Cálculo del Ji Cuadrado.

| O | E | O-E | (O-E) ² | (O-E) ² /E |
|------------|------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 42 | 76,25 | -34,25 | 1173,06 | 15,384 |
| 79 | 44,75 | 34,25 | 1173,06 | 26,214 |
| 86 | 76,25 | 9,75 | 95,06 | 1,247 |
| 35 | 44,75 | -9,75 | 95,06 | 2,124 |
| 93 | 76,25 | 16,75 | 280,56 | 3,680 |
| 28 | 44,75 | -16,75 | 280,56 | 6,270 |
| 84 | 76,25 | 7,75 | 60,06 | 0,788 |
| 37 | 44,75 | -7,75 | 60,06 | 1,342 |
| 484 | 484 | | | 57,048 |

Cuadro No. 18 Ji Cuadrado

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: Datos Estadísticos

Decisión Final.

Con tres grados de libertad y un nivel de 0.05, se obtiene en la tabla 7,81, y como el valor de ji cuadrado es de **57,00**; como la hipótesis nula se encuentra fuera de la región de aceptación se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

VERIFICACIÓN.

Ante las evidencias comprobadas sobre: El pago del salario básico unificado a los Trabajadores de la Construcción si genera Conflictos Laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el periodo enero-diciembre 2011.

Se valora que el pago del salario básico unificado a los Trabajadores de la Construcción como uno de los factores positivos para que se genere conflictos laborales en el juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el período enero-diciembre 2011. **Por tanto se comprueba la Hipótesis como verdadera.**

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Al realizar las indagaciones sobre el trabajo de investigación planteado se ha podido llegar a la conclusión que por no existir la normativa legal adecuada para las y los trabajadores de la construcción, estos han sido víctimas de explotación laboral.
- Se puede señalar a demás que dentro de la Administración de Justicia muchos casos se han quedado sin resolver debido a que por no existir suficiente argumento legal y jurídico los trabajadores de la construcción desisten de seguir con las causas.
- Con la investigación que se realizó se pudo llegar a la conclusión que no existe suficiente información para los trabajadores, ya que la mayoría de ellos desconocían sobre los derechos laborales que les asisten los cuales se encuentran prescritos tanto en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código del Trabajo y en los Tratados y Convenios Internacionales que el Ecuador tiene suscritos.

Recomendaciones

- Como una de las Recomendaciones más necesarias es que se creen las normativas adecuadas no solo para el tipo de trabajo de la construcción sino para varias clases de trabajo ya que de esta manera se podría evitar que exista la explotación laboral.
- Se recomienda además que se de prioridad a impartir información por parte no solo del Ministerio de Relaciones Laborales sino también de estudiantes y personas que deseen vincularse con dar a conocer sobre los derechos de las y los trabajadores de la construcción y demás trabajadores para que ellos puedan tener el conocimiento necesario para que no sean víctimas de explotación laboral y para que de esta manera no existan conflictos laborales.
- Se recomienda a los empleadores de la y los Trabajadores de la Construcción que pidan información y capacitación sobre los derechos laborales que les asisten a todos los trabajadores para que de esta manera ellos cumplan con la normativa que se establece en las leyes del Ecuador.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Tema:

Realizar una reforma al Código del Trabajo en su Título III De Las Modalidades del Trabajo en el que se incorporará un capítulo específico De Los Trabajadores de la Construcción en su Art. 346, para garantizar sus derechos.

Datos Informativos

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales – Carrera de Derecho.

Tipo de Organización: Derecho Laboral

Nombre del Responsable: Giovanna Gabriela Aguilar Villalva

Teléfonos: 032842945 – 0984688783

Dirección Domiciliaria: Ciudadela Miñarica #2 calles Gabriel Navarro y Luis Armendáriz.

Beneficiarios: Las y Los Trabajadores de la Construcción

Ubicación: Cantón Ambato

Tiempo de ejecución: Dos meses y medio, desde la segunda semana de Diciembre a Febrero.

Equipo Técnico Responsable: Investigadora.

Costo: 320.00

Antecedentes de la Propuesta

La siguiente propuesta está dirigida a las y los Trabajadores de la Construcción, y tiene como objetivo fundamental poder crear un precedente para que dentro del Código de Trabajo se incorpore un capítulo exclusivo para estos trabajadores, para no vulnerar los derechos de los mismos.

Ya que como hemos podido observar en la investigación realizada, y sobre todo al constatar que dentro del Código Laboral en ninguno de sus Artículos hace referencia a este tipo de labor, se ha prestado atención que dentro del cuerpo legal mencionado solo podemos evidenciar que existen capítulo y artículos solo para ciertas clases de trabajo como es un ejemplo el del Trabajo doméstico se encuentra bien definidos sus derechos y garantías.

Es por ello que para poder dar una estabilidad jurídica y laboral a este tipo de trabajadores hemos visto la necesidad de crear como propuesta un proyecto de ley el mismo que está encaminado a ubicar dentro del cuerpo legal respectivo todas las garantías y derechos de los trabajadores de la construcción.

Como se puede analizar el efecto que causa el no tener una normativa estructurada para este tipo de trabajadores ha hecho que sus derechos tanto como seres humanos y como trabajadores sean vulnerados y en cierta forma pisoteados ya que en la mayor parte de construcciones visitadas se pudo evidenciar que la mayoría de trabajadores no poseían un contrato de trabajo por escrito y es más ningún trabajador tenía la garantía de una estabilidad laboral.

Y este es un derecho vulnerado en empleos como estos, ya que si los empleadores quieren dejar de contar con un trabajador en específico simplemente los echan a la calle sin contemplación alguna, y sin seguir los procedimientos legales para poder dejar de contar con un trabajador.

En ciertos casos los trabajadores por no sentirse respaldados con leyes específicamente para su labor han dejado de reclamar sus derechos laborales, como por ejemplo han dejado de recibir remuneraciones completas, y más beneficios de ley.

Por todo lo expuesto y para garantizar derechos laborales de este tipo de trabajo pienso que es fundamental poder reformar el código de Trabajo con esta propuesta de incorporar un capítulo exclusivo para que los derechos sean garantizados.

Justificación

La Propuesta está encaminada a que con el desarrollo de la misma las Autoridades en este caso la Asamblea Nacional pueda tomar en cuenta que las y los trabajadores de la construcción están vulnerables ya que no existe una normativa clara y concisa que pueda velar por sus intereses y derechos.

Al mismo tiempo con la creación de esta normativa vamos a poder garantizar un trabajo con remuneraciones equitativas y más no con salarios que en ocasiones estaban por debajo del salario Básico Unificado, y también una estabilidad laboral, ya que por el hecho de que este tipo de trabajo no se encuentra tipificado en el Código de Trabajo no se lo ha sido tomado con la seriedad que este merece ya que es un trabajo de mucho esfuerzo tanto físico como psicológico.

Al realizar esta propuesta lo que se busca es crear un precedente para que se pueda encontrar soluciones concretas para estos trabajadores que nunca han sido atendidos por la Autoridades, por el miedo que tienen de perder sus trabajos ya que como ninguna ley los ampara temen incluso llegar a perder la poca estabilidad que tienen en aquellos lugares donde son explotados.

Es por estas consideraciones que esta propuesta es factible y sobre todo ayudara a la estabilidad económica de uno de los grupos de Trabajo como es el caso de las y los trabajadores de la Construcción.

Objetivos

Objetivo General

- Garantizar los Derechos y Garantías de los Trabajadores de la Construcción así como la estabilidad laboral.

Objetivos Específicos.

- Presentar la propuesta como proyecto de Ley a la Asamblea Nacional para que tomen en cuenta las falencias del Código Laboral.
- Dar a conocer a los empleadores de diferentes constructoras en la ciudad de Ambato la propuesta para que mejoren las condiciones de estos trabajadores.

Análisis de Factibilidad

La presente propuesta es factible por cuanto existe de antemano una normativa que regula a las y los trabajadores en general que es el Código del Trabajo y así mismo la Constitución de la República del Ecuador garantiza el trabajo, no solo dentro de esta carta Magna, sino también en los Tratados y Convenios Internacionales que el Ecuador tiene suscrito con la Organización Internacional del Trabajo.

Así mismo debemos mencionar que contamos con material tanto bibliográfico como icnográfico para poder obtener suficiente información y referencias sobre la propuesta que se implanta.

Fundamentación

Fundamentación Legal

La presente Propuesta se fundamenta en los siguientes cuerpos legales:

- **Constitución de la República del Ecuador**

Art. 33.- Trabajo y Seguridad Social

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.

Art. 66.- Se reconoce y garantiza a las personas.

17.- El derecho a la libertad de Trabajo. Nadie será obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto - sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y

telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los 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.

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. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto 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 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.

Art. 333.- 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 funcione en armonía con las necesidades del cuidado

humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará 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 no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Sección cuarta

- **Código del Trabajo**

En los Artículos siguientes que textualmente dicen:

Art. 1.- Ámbito de este Código.-

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

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.-

El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.-

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.-

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.-

Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.-

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

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.-

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia Ministerio de Trabajo y Empleo laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Fundamentación Sociológica

Dentro de la esta fundamentación se toma en cuenta que el hombre es un ente social por tal motivo se lo estudia en un grupo determinado para poder conocer la forma de desenvolvimiento de las personas.

Y por esta consideración se puede deducir que en la presente propuesta de Reforma al Código del Trabajo se ha tomado mucho en cuenta la sociología ya que al realizar la investigación del grupo del Trabajadores de la Construcción se ha podido llegar a conocer la forma de vida que tienen en sus lugares de trabajo y por ende a poder observar que es lo que les falta para poder realizar de una mejor manera sus labores.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL

CÓDIGO DEL TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el 5 de Agosto de 1938 cuando por el presidente de la República del Ecuador Sr. Alberto Enríquez Gallo expide el primer Código del Trabajo, ha tenido varios cambios en la estructura del mismo ya que como las cosas van cambiando dentro del ámbito laboral, se ha visto en la obligación de incluir varios aspectos importantes para garantizar los derechos de las y los trabajadores del Ecuador.

Pero a pesar de todos los cambios que ha tenido el Código del Trabajo no se ha podido garantizar los derechos laborales de las y los Trabajadores de la Construcción en nuestro País; se ha podido evidenciar que ha existido cambios en

otros tipos de modalidades de trabajo como es el caso de la inserción de un capítulo específico para las Trabajadoras domésticas, lo cual ha sido muy favorable debidos a que gracias a esto las mismas han podido obtener estabilidad laboral y seguridad social,

Es por ello que como estudiante de derecho me he visto en la obligación de poder conseguir el mismo logro que tuvieron las Trabajadoras Domésticas y de esta manera poder hacer que las y los trabajadores de la Construcción con esta propuesta de reforma al Código de Trabajo también puedan obtener la misma estabilidad y derechos laborales, que no son otra cosa que los beneficios que obtienen por la actividad que realizan y que de ser omitidos generan reclamaciones a sus empleadores, creando de esta manera los conflictos laborales, lo cual con este tipo de reformas se quiere dar por terminados.

Por estas consideraciones pienso que es fundamental y deber primordial de la Asamblea Nacional el modificar el Código del Trabajo con esta reforma planteada, para que de esta manera los derechos laborales de las y los trabajadores de la construcción del Ecuador ya no sean vulnerados, por lo tanto luego del Art. 346 del Código del Trabajo dentro del Capítulo III de las Modalidades de Trabajo, incorpórese el Capítulo VII De Los Trabajadores de la Construcción.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL

CÓDIGO DEL TRABAJO

TITULO III

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

CAPITULO VII

DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

Al Artículo 346 del Código del Trabajo, agréguese los inumerados:

Art. 346.1.- Las trabajadoras y trabajadores de la Construcción que laboren en empresas públicas, semipúblicas o privadas gozarán de estabilidad laboral si la actividad de las mismas se dedica específicamente a trabajos afines.

Art. 346.2.- Tiene como obligación los patronos de la construcción a celebrar contratos escritos con las y los Trabajadores, y para la terminación de los mismos

se sujetarán a lo establecido en el capítulo correspondiente al procedimiento establecido en el Código del Trabajo.

Art. 346.3.- Por los riesgos a los que están sometidos las trabajadoras y los trabajadores de la construcción el patrono les dotará de los equipos de seguridad necesarios para proteger su integridad y salud, caso de no hacerlo será sancionado con el máximo de las multas establecidas en éste Código.

Art. 346.4.- En casos de accidentes de trabajo que sufran las trabajadoras y trabajadores de la construcción por motivos de su trabajo sin que exista negligencia por parte de éstos, serán indemnizados de conformidad con lo que establece este Código.

Art. 346.5.- Las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores de la construcción no podrán ser inferiores al salario básico unificado y se reconocerán los demás beneficios legales establecidos en el Código del Trabajo y otras normativas especiales existentes.

Art. 346.6.- Queda completamente prohibido contratar en la construcción a menores de dieciocho años y mujeres embarazadas. En caso de inobservancia de esta norma el patrono será sancionado con una multa equivalente a veinte salarios básicos unificados.

MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA

| FASES | OBJETIVOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | TIEMPO | RESPONSABLE |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------|
| Conocer la problemática | -Acudir a las construcciones para observar la problemática | - Dialogar - Instruir | Humanos -Trabajadores de construcción Materiales -Libreta de apuntes. | 2 meses | -La Investigadora |
| Elaboración de la Propuesta | -Crear un capítulo específico para las y los Trabajadores de la Construcción | -Dar a conocer la propuesta a las y los trabajadores de la Construcción. | Humanos -Trabajadores de la Construcción -Investigadora | 2 meses | -Investigadora -Trabajadores de la Construcción |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|
| | | | | | |
| Entrega de la Propuesta | Presentar la propuesta a la Asamblea Nacional | Enviar propuesta mediante página web de la Asamblea Nacional. | Humanos -Investigadora Tecnológicos -Computadora -Internet | De 3 a 4 horas | La Investigadora |

Cuadro No. 19 Modelo Operativo de la Propuesta

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

Cronograma de la Propuesta

| Meses Semanas Actividades | Diciembre | | Enero | | | | Febrero | | | | Costos | |
|------------------------------------|-----------|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|--------|--------|
| | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Conocer la Problemática | X | X | X | | | | | | | | | 80.00 |
| Elaboración de la Propuesta | | | | X | X | X | X | | | | | 140.00 |
| Entrega de la Propuesta | | | | | | | | | X | X | X | 100.00 |

Cuadro No. 20 Cronograma de la Propuesta

Elaborado por: Giovanna Aguilar

Fuente: La Investigadora

Bibliografía

1.-

ALBAN E, Fernando, Teoría y Práctica de los Juicios Individuales de Trabajo, Ed: Arte Español, Segunda Edición, Quito-Septiembre 2003.

2.-

CADENA G, Ramiro, La prueba en el Procedimiento Laboral, Ed: Mendigaño, Primera Edición, Quito 2004.

3.-

CASTRO O, Rubén, Tendencias actuales en el derecho del Trabajo., Ed: Pluma Libreros, Primera Edición, Quito-Noviembre 1995.

4.-

CUEVA CARRION, Luis, El Juicio Oral Laboral, Ed: Cueva Carrión, Segunda Edición, Loja 2007.

5.-

FERNANDEZ V, Eugenio, La Jornada de Trabajo, Ed: Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Cuenca 2005.

Cuerpos Legales

- Constitución de la República del Ecuador.
- Convenio sobre los métodos para la fijación de Salarios Mínimos (No.26)
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración (No.100)
- Código del Trabajo

Linkografía

1. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/736/22.pdf>
2. http://www.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac
3. <http://www.eco-finanzas.com/economia/economistas/David-Ricardo-Pensamiento-economico.htm>
4. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADa-De-Los-Salarios/179328.html>
5. http://www.ejemplode.com/50-recursos_humanos/1225-concepto_de_salario,_que_es_el_salario..html
6. www.ecuadorlegalonline.com/laboral/salario-minimo
7. <http://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres>
8. <http://www.definicionabc.com/general/salario.php>
9. http://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info_202731/
10. <http://www.monografias.com/trabajos5/tekarl/tekarl.shtml>
11. <http://es.wikipedia.org/wiki/Mercantilismo>
12. es.wikipedia.org/wiki/Conflicto_laboral
13. www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/.../conflab.htm
14. www.definicionabc.com

ANEXOS

Formato de Encuestas dirigidas a las y los Trabajadores de la Construcción del Cantón Ambato.

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Objetivo: Establecer el conocimiento de las y los trabajadores de la construcción sobre sus derechos laborales establecidas en la legislación ecuatoriana.

1.- ¿En su lugar de trabajo usted recibe el salario básico unificado?

SI

NO

2.- ¿Cree usted que la falta de pago o el retraso del salario es meramente responsabilidad del empleador?

SI

NO

3.- ¿Cree usted que el salario Básico unificado cubre todas las necesidades de su hogar?

SI

NO

4.- ¿En su lugar de trabajo respetan sus derechos como trabajador?

SI

NO

EN OCASIONES

5.- ¿En su lugar de trabajo se generan discrepancias por la falta de pago de su remuneración?

SI

NO

EN OCASIONES

6.- ¿Conoce usted que es un conflicto laboral?

SI

NO

7.- ¿Cuántas horas normalmente labora usted de lunes a viernes?

40 Horas

55 Horas

52 Horas

8.- ¿Trabajaría usted más de 8 horas diarias sin el pago de horas extras?

SI

NO

EN OCASIONES

9.- ¿Dentro de la empresa donde usted labora a conocido o conoce si la misma tiene algún tipo de demanda laboral?

SI

NO

10.- ¿Si usted tuviera un Conflicto Laboral en la empresa donde labora por cuestión del pago de sus remuneraciones, iniciaría una acción legal?

SI

NO

**Datos proporcionados por el
Instituto Nacional de Estadísticas
y Censos**

www.inec.gob.ec
www.ecuadorencifras.com
ECUADOR CUENTA CON EL INEC



| Rama de actividad (Primer nivel) | Sexo | | Total |
|----------------------------------|--------|-------|-------|
| | Hombre | Mujer | |
| Construcción | 8276 | 383 | 8659 |
| | | | |

Fuente: Censo de Población y Vivienda (CPV - 2010)
Instituto Nacional de Estadísticas y Censo
(INEC)
Elaborado: Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos (DESAE) - Johana
Mozo

GLOSARIO

A

- **Alegación**

Preceptos legales, hechos, jurisprudencia o argumentos que se citan en defensa de una causa determinada.

- **Aumento**

Es aquel que se relaciona con el incremento, crecimiento o subida de cualquier elemento en relación con etapas anteriores.

- **Avenencia**

Convenio o conformidad entre las partes sobre punto litigioso. Conclusión de acto de conciliación con acuerdo entre las partes.

B

- **Beneficios**

Es un término utilizado para designar la ganancia que se obtiene de un proceso o actividad económica. Es más bien impreciso, dado que incluye el resultado positivo de esas actividades medido tanto en forma material o "real" como monetaria o nominal.

Desde un punto de vista general el beneficio económico es un indicador de la creación de riqueza o generación de mercaderías o valor en la economía de una nación. Eso no es siempre el caso para los individuos.

El beneficio generalmente se calcula como los ingresos totales menos los costes totales de producción y distribución.

- **Bienes**

Son aquellos que se adquieren en el mercado pero pagando por ello un precio. Es decir, bienes materiales e inmateriales que poseen valor económico y por ende susceptible de ser valuados en términos monetarios.

C

- **Capacidad**

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

- **Conflicto Laboral**

Cuando las condiciones de trabajo se deterioran en el seno de las empresas tienen como consecuencia el desencadenamiento de un **conflicto de trabajo** o también conocido como **conflicto laboral**. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la **conflictividad laboral** puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año.¹

Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados.

- **Contrato**

Acuerdo por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación y a cambio de un salario.

- **Construcción**

En los campos de la arquitectura e ingeniería, la **construcción** es el arte o técnica de fabricar edificios e infraestructuras. En un sentido más amplio, se denomina *construcción* a todo aquello que exige, antes de hacerse, disponer de un proyecto y una planificación predeterminada.

También se denomina construcción a una **obra** ya construida o edificada, además a la edificación o infraestructura en proceso de realización, e incluso a toda la zona adyacente usada en la ejecución de la misma.

D

- **Demanda**

Es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

- **Derechos**

Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de etnia, color, sexo, idioma, religión, orientación sexual, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

- **Despido**

El **despido** es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

E

- **Empleo**

Es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador.

- **Empresa**

Es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

- **Endógeno**

El término **endógeno o endógena** es utilizado por distintas disciplinas para hacer referencia a algo que es originado dentro de una cosa, en contraposición a exógeno. Según la RAE, endógeno hace referencia a algo que se origina o nace en el interior.

- **Equidad**

Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. Este ideal está íntimamente enlazado con el precepto exclusivamente jurídico.

- **Estado**

El Estado es un concepto político que se refiere a una forma de organización social, económica, política soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones no voluntarias, que tiene el poder de regular la vida

nacional en un territorio determinado. Usualmente, suele adherirse a la definición del Estado, el reconocimiento por parte de la comunidad internacional.

El concepto de Estado difiere según los autores,² pero algunos de ellos definen el Estado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado.

G

- **Gubernamental**

Se define como adjetivo perteneciente o relativo al gobierno del Estado o partidario del gobierno o favorecedor del principio de autoridad, también se refiere a partidario del Gobierno en caso de discordia o guerra civil. Del gobierno o relativo a él.

H

- **Huelga**

La huelga o paro es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales; según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

I

- **Igualdad**

La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de **discriminación**.

- **Interdependencia**

La **interdependencia** es la dinámica de ser mutuamente responsable y de compartir un conjunto común de principios con otros. Este concepto difiere sustancialmente de la "dependencia", pues la relación interdependiente implica que todos los participantes sean emocional, económica y/o moralmente "independientes". Algunos abogan por la libertad o la independencia como una suerte de bien deseable superior; otros creen lo mismo con respecto a la familia, la comunidad o la sociedad entera. La interdependencia reconoce la verdad o la validez en cada una de las posiciones, y las desarrollan siempre o juntos.

J

- **Juzgado**

Un juzgado es un tribunal de un solo juez o una junta de jueces que concurren con el objetivo de dar una sentencia. El término, por extensión, se utiliza para nombrar al sitio donde se juzga.

Juzgado puede utilizarse como sinónimo de corte o tribunal de justicia. En este caso, el juzgado es un órgano público que resuelve litigios bajo su jurisdicción. Puede tratarse de un tribunal unipersonal (las resoluciones las dicta un único juez) o un tribunal colegiado (una pluralidad de jueces dictan las resoluciones).

N

- **Negociación**

La negociación se define como la acción de discutir cuestiones comunes entre dos partes con el propósito de conseguir un acuerdo.

Las negociaciones efectivas son el medio para evitar enfrentamientos y el estallido de conflictos, para resolver las tensiones que se producen en las relaciones laborales y personales es esencial aprender a negociar.

- **Normas**

Las normas son reglas de conductas que nos imponen un determinado modo de obrar o de abstenernos. Las normas pueden ser establecidas desde el propio individuo que se las auto impone, y en este caso son llamadas normas autónomas, como sucede con las éticas o morales.

O

- **Oferta**

Es aquella cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a vender a los distintos precios del mercado. Hay que diferenciar la oferta del término cantidad ofrecida, que hace referencia a la cantidad que los productores están dispuestos a vender a un determinado precio.

- **OIT**

Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la

Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrada por 185 estados nacionales (2012). No tiene potestad para sancionar a los gobiernos-

P

- **Paradigma**

En términos generales se puede definir al término paradigma como la forma de visualizar e interpretar los múltiples conceptos, esquemas o modelos del comportamiento en todas las etapas de la humanidad en lo psicológico y filosófico, que influyen en el desarrollo de las diferentes sociedades así como de las empresas, integradas e influenciadas por lo económico, intelectual, tecnológico, científico, cultural, artístico, y religioso que al ser aplicados pueden sufrir modificaciones o evoluciones según las situaciones para el beneficio de todos.

- **Productividad**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

S

- **Salario**

Dinero, generalmente mensual, que recibe un trabajador por los servicios que presta en una institución, empresa, etc.: base, es la cantidad fijada por ley, que debe ser pagada como mínimo a todo trabajador activo.

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Salario En economía, precio pagado por el trabajo.

- **Sentencia**

Acto judicial que resuelve el litigio ya procesado, mediante la aceptación que el juez hace de alguna de las encontradas posiciones mantenidas por los antagonistas luego de evaluar los medios confirmatorios de las afirmaciones efectuadas por el actor y de la aplicación particularizada al caso de una norma jurídica que preexiste en abstracto, con carácter general.

La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla. En derecho penal, la sentencia absuelve o condena al acusado, imponiéndole la pena correspondiente.

T

- **Trabajo**

El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso.

- **Trabajadores**

Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

- **Teorías**

Se entiende como un sistema lógico que se establece a partir de observaciones, axiomas y postulados, y persigue el propósito de afirmar bajo qué condiciones se llevarán a cabo ciertos supuestos. Para esto, se toma como punto de referencia una explicación del medio idóneo para que las predicciones puedan ser desarrolladas. En base a estas teorías, es posible deducir o postular otros hechos mediante ciertas reglas y razonamientos.