



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD: JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA: DERECHO

Tema:

“Sociabilización del derecho al trabajo en la COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA “EL SALINERITO de la parroquia Salinas cantón Guaranda durante el año 2016”

AUTORES:

MIGUEL ANGEL PARCO CRIOLLO
JHOSELIN ALEXANDRA LOMBEIDA GALEAS

TUTOR DE PROYECTO:
ABG. WASHINGTON MORA VACA

GUARANDA –ECUADOR

2016

CERTIFICACION DEL TUTOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

ABG, WASHINGTON MORA VACA

CERTIFICA:

Que los señores MIGUEL ANGEL PARCO CRIOLLO, JHOSELIN ALEXANDRA LOMBEIDA GALEAS, egresados de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, han dado cumplimiento a los parámetros de aplicación del proyecto de investigación del Tema: “Sociabilización del derecho al trabajo en la COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA “EL SALINERITO de la parroquia Salinas cantón Guaranda durante el año 2016” el mismo que ha sido guiado conforme la exigencias presentar los informes pertinentes.

ABG. WASHINGTON MORA VACA

DIRECTOR

DEDICATORIA

El presente proyecto lo dedico a mi familia y amigo pero principalmente a mi madre que a sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo, por estar siempre en esos momentos difíciles, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos con si amor incondicional y sincero, y por ultimo a mi hijo que es mi mayor fortaleza para seguir adelante con mi carrera profesional, gracias hijo mio por iluminarme con tu sonrisa y tu inocencia por ensañarme a disfrutar la vida.

Jhoselin Lombeida

El presente proyecto está dedicado a Dios quien me ha dado la vida y la fortaleza ya que gracias al he logrado cumplir mi carrera, y a mis padres porque ellos estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona, a mis hermanas por el apoyo y cariño incondicional.

Miguel Parco

AGRADECIMIENTO

LA Universidad me ha dado muchas oportunidades que son incomparables y antes de todo ni pensaba que todo esto fuera posible.

Agradezco mucho por la ayuda de mis docentes y mis compañeros y a la universidad en general por todo lo anterior en conjunto por todos los conocimientos adquiridos y otorgados en esta prestigiosa institución

PRESENTACIÓN

La sociabilización del derecho al trabajo busca relacionar de manera y armónica a los empleadores con los trabajadores, para lo cual determina los derechos y obligaciones de unos a otros, en la actualidad este derecho vigoroso del estado, y particularmente constituye una rama del derecho, con principios e instituciones propias, que han remplazado y superado a las establecidas por el derecho civil y otras ramas afines que anteriormente regían las relaciones laborales considerándolas en su espacio puramente patrimonial.

El derecho laboral denominado derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho publico cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto de la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, el derecho laboral o derecho al trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, las asociaciones sindicales del Estado, este bien jurídico se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, por muchos tratadistas del derecho y especialistas en materia laboral han establecido que es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales, mantenida entre las partes.

La Constitución de la República del Ecuador, en la base de su contexto particularmente hace referencia los derechos y garantías constitucionales de las personas en aras de conseguir el Buen Vivir, y al tratarse de materia laboral en su Art 33, Art 83 numeral 7 y Art 326 y siguientes define claramente que el estado garantiza el derecho de los trabajadores con el pleno respeto a su dignidad considerando que el trabajo es un derecho social, esto en concordancia a lo que determina el Código de Trabajo, considerando que el principio base del derecho laboral es la libertad de la persona a escoger para así y dentro de sus limitaciones que el bien común puede imponer, una determinada actividad, sólida y útil con derecho a remuneración y demás derechos que la ley exige para cada caso.

Es por eso que este proyecto por su condición doctrinaria y jurídica lo que pretende es sociabilizar los derechos de los trabajadores protegidos y garantizados en la Constitución como también en los tratados y convenios internacionales, a su vez sean respetadas sus conquistas laborales frente al estado, en tal virtud la persona acceda a un trabajo digno que le permita cubrir sus necesidades y que esto no implique o sea contradictorio a sus intereses, con este aspecto se busca consolidar y fortalecer el conocimiento de los trabajadores de la empresa, “El Salinerito” una de las más grandes empresas que abarca un sinnúmero de trabajadores, a efectos de que no se lesionen derechos propios de la persona o individuo como sujeto de actividad.

RESUMEN

La legislación laboral existente en el Ecuador ha venido tratando de comprender la realidad y situación actual de nuestro medio, por lo tanto el régimen laboral desde muchos años ha venido sufriendo ha padeciendo una serie de cambios que sea de formas positiva o negativa afectado directamente al desarrollo de los pueblos en este caso a la parte más débil el trabajador.

Por lo tanto la presente investigación, busca sociabilizar de una manera consiente los derechos y garantías constitucionales de los cuales nos encontramos investidos los ciudadanos de manera particular los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y empleadores, con el único propósito de los derechos y responsabilidades no sean esgrimidos por el tan solo pretexto de desconocer procedimientos administrativos y jurídicos de los cuales se encuentran asistidos de parte y parte, partiendo de que el derecho al trabajo es un derecho prioritario, por lo tanto como estudiantes de la facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas escuela de derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, en aras de beneficio común de la sociedad hemos creído satisfactorio y conveniente sociabilizar a los empleadores y trabajadores de la empresa Salinerito PRODUCOP ubicada en la parroquia Salinas cantón Guaranda los derechos, garantías y obligaciones que tienen los trabajadores y empleadores, con el único fin y propósito de que se mantenga un ambiente de armonía y por ende no se violenten ni se lesionen derechos asistidos constitucionalmente, evitando de esta manera reclamos y denuncias ante el Ministerio de Trabajo como un ente administrativo donde las partes proceden a llegar a un acuerdo y de no hacer el ministerio rector proceder a sancionar incumplimientos de derechos y obligaciones dando paso a tediosas vías judiciales generado perjuicios sociales y económicos.

Por lo que se pretende viabilidad a través de este proyecto de investigación la relación del derecho del trabajo como un factor indispensable que nos dará un mayor conocimiento y de fácil entendimiento sobre la legislación vigente relacionado específicamente en el área laboral teniendo como base lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador,

Código de Trabajo, Ley de Justicia Laboral y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.

Investigación que se realizara en base a objetivos propuestos como estudiantes cumpliendo con los lineamientos académicos emitidos por la Universidad en coordinación con el Ministerio de Trabajo Delegación Guaranda, esto ayudara a establecer la capacidad propulsora de una sociedad orientada hacia el bien común y proyectada a un futuro saludable con relación al trabajo, disminuyendo de esta manera reclamos jurídicos y sociales por quebrantamiento de la ley.

INDICE GENERAL

CERTIFICACION DEL TUTOR	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
PRESENTACIÒN.....	V
RESUMEN.....	VII
INDICE GENERAL.....	IX
INTRODUCCION	11
ANTECEDENTES.....	12
JUSTIFICACION.....	14
OBJETIVOS.....	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
CAMPO.....	16
MARCO TEORICO.....	17
RINCIPIO PROTECTOR	20
REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO"	21
REGLA DE LA NORMA MÀS FAVORABLE	22
REGLA DE LA CONDICIÒN MÀS BENEFICIOSA.....	22
PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:	23
3) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.....	25
PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.....	25
PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD.....	26
PRINCIPIO DE BUENA FE.....	27
ESTRUCTURA METODOLÒGICA	28
MÈTODOS.....	28
MÈTODOS Y TÈCNICAS DE INVESTIGACIÒN.....	28
INDUCTIVO-DEDUCTIVO.....	28
ANALÌTICO-SINTÈTICO	29

EMPÍRICOS.....	30
SOSTENIBILIDAD	30
EFFECTOS MULTIPLICADOPRES	30
BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	31
BENEFICIARIOS INDIRECTOS	31
IMPACTO DEL PROYECTO	31
SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION	32
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
BIBLLIOGRAFIA	39
ANEXOS.....	40
FORMATO DE ENCUESTA	41

INDICE DE CUADROS Y TABLAS

CUADRO N° 1	32
CUADRO N° 2	33
CUADRO N° 3	34
CUADRO N° 4	35
CUADRO N° 5	36

INTRODUCCION

El tema sobre sociabilización del derecho al trabajo en la Cooperativa de Producción Agropecuaria “El Salinerito” la parroquia Salinas cantón Guaranda durante el año 2016, hace alusión a los derechos de los trabajadores donde cuyo contexto se focaliza el bien común en base a sus actividades que lo desempeñan, y sobre todo que a lo posterior no se lesionen derechos y esto les permita tener una estabilidad laboral, como un medio de sustento continuo que asegure en Buen Vivir de sus trabajadores y empleadores.

Por lo tanto este proyecto en su primera parte recoge un ámbito introductorio sobre lo que son los derechos en base a la temática del proyecto aplicado, tal como el resumen la justificación y los antecedentes de la investigación, justificación objetivos y campo.

Como segundo contexto se encuentra la parte teórica, el marco espacial temporal, la sistematización de la información, con las cuales se ha podido justificar las razones y motivos de esta investigación, en base a una recopilación bibliográfica de diferentes autores y tratadistas dentro de esta rama, para luego de ello encontrar el análisis respectivos como son las conclusiones y recomendaciones, que son el resultado y el sustento de la investigación

ANTECEDENTES

En derecho al trabajo en el Ecuador aparece desde los inicios de la aparición del hombre como una forma para su propia subsistencia, y la forma de supervivencia, una necesidad vital que era el desempeñado por el hombre con un ser libre, es decir el derecho laboral tienen características propias ya que de acuerdo la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 326 ibidem (Republica, 2008) ,donde que determina y establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables intangibles e irrenunciables, por lo tanto la estipulación en el contrario es nula, por lo tanto el estado tutela a la parte más débil de la relación laboral, lo que procura establecer que varias de las normas con el contenido laboral, que en la década de los noventa se expidieron en el Ecuador, contravenían a la constitución, lo que restringía derechos y garantías laborales y que en el mayor de los casos no cumplían los objetivos para los cuales fueron estipulados. (CONSTITUCION, 2008)

En la actualidad uno de los principales derechos que consagra la Constitución de la República, tomando en consideración que sin embargo es el derecho que más se vulnera en el margen de nuestra sociedad, aunque de manera negativa, el de la estabilidad laboral, debido a los últimos tiempos ha existido varios conflictos laborales tanto en el sector público como privado, como es el caso de las personas que trabajan en estas instituciones en calidad de trabajadores contratados el peso de estos actos contrarios a la ley, que son viciados desde el momento en que los contratos comienzan a ser renovados fuera de las previsiones legales. (CONSTITUCION, 2008)

En estos aspectos la estabilidad laboral es un derecho que tiene el derecho de un trabajador conservar su puesto de trabajo de manera permanente y que garanticen sus ingresos de forma directa, lo que va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Dentro de la exposición de los motivos para la elaboración de Ley Orgánica para la justicia laboral y Reconocimiento del trabajado en el Hogar, se busca definir con claridad establecer de manera urgente un espacio adecuados de funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección laboral, mediante la cual se realiza un serie de reformas al Código del Trabajo con el afán y propósito de garantizar un estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas. (Nacional, Ley Orgánica para la justicia laboral y Reconocimiento del trabajado en el Hogar, 2015)

Dichas reformas legales trata de sustentar la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa, y en el mayor de los casos ha desatado una serie de controversias legales, por la falta de capacitación de los empleadores y trabajadores como es el caso de la empresa PRODUCOP, donde mucha de los veces los trabajadores son despedidos, los mismos que recurren a solicitar un dialogo social a fin de solucionar los problemas laborales de la empresa.

JUSTIFICACION

El presente proyecto se justifica con la finalidad de evidenciar la ruptura existente entre los empleadores y trabajadores de la Cooperativa de Producción agropecuaria el Salinerito, de la parroquia salina cantón Guaranda, por la falta de sociabilización y fortalecimiento de la capacitación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, sobre los principios, derechos y garantías relativos al trabajo que consagra tanto la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, como acuerdos y convenios internacionales, por una parte y por otra parte la legislación secundaria que ha sido expedida desde los años 90, muchas de las veces a las espaldas de lo que es la Constitución, y que en la práctica restringen derechos y garantías laborales lo cual genera un gran impacto en su aplicación. (CONSTITUCION, 2008)

Por lo que se considera importante realizar el estudio del proceso aplicación de los derechos y garantías laborales de los trabajadores donde se puede concienciar los principales factores por las cuales se pueda a llegar a lesionar derechos tanto del empleador como del trabajador, y en el mayor de los casos llegar implantar acciones legales administrativas y judiciales ante instancias correspondientes, considerando que el trabajo es un bien escaso que debe ser distribuirlo mejor manera; en base a los principios de tutela jurídica de los derechos protegidos de los trabajadores

Por ende al existir la necesidad de implementar este proyecto en esta empresa donde que es importante fortalecer las relaciones empleadores trabajadores sobre los derechos y garantías constitucionales que establece las diferentes relaciones y directrices constitucionales, a fin de establecer que varias de las normas en el contenido laboral y quien no han cumplido los objetivos, pues por ende la justificación radica en que existe la necesidad y pertinencia por aplicar este proyecto, ya que es importante realizar un análisis sobre los principales factores en los cuales están enrolados los derechos de los trabajadores.

Teniendo como principal beneficiarios los empleadores y trabajadores de la Cooperativa de Producción Agropecuaria el Salinerito de la parroquia Salinas donde existe una gran cantidad de trabajadores, por lo que es importante realizar una aplicación de esta naturaleza fin de que tengan pleno conocimiento sobre lo que son los derechos y garantías constitucionales.

OBJETIVOS

Objetivo general

- ✓ Establecer mecanismos de sociabilización de los derechos de los trabajadores empresa PRODUCOP el Salinerito, a efectos de que se cumplan los mandatos de constitución de la República del Ecuador.

Objetivos específicos

- ✓ Determinar la situación actual de la relación laboral entre empleadores y trabajadores de la empresa PRODUCOP el Salinerito.
- ✓ Establecer si se cumplen los derechos, garantías y obligaciones constitucionales como planeamiento de reglas preventivas y lineamientos aplicables, en materia laboral.
- ✓ Sociabilizar los procedimientos adecuados que se deben considerar y cumplir para que no se violenten derechos de los trabajadores

CAMPO

La presente investigación se desenvuelve en el campo del derecho laboral en lo concerniente a los derechos de los trabajadores, sobre su protección jurídica a efectos de fortalecer las principales garantías constitucionales del derecho al trabajo, y sobre toda la libertad de elegir el mismo, sobre la prestación de los servicios laborales, esto debido a la incidencia que tiene en la sociedad el derecho del trabajador, por lo que es necesario establecer el estado actual del derecho laboral y las graves consecuencias que trae consigo el no cumplir, el no conocer la ley, su desconocimiento, lo que genera sanciones a los trabajadores involucradas en una conducta antijurídica en la Constitución y el Código de Trabajo, por lo que se ha considerado necesario realizar un estudio crítico jurídico diagnosticado el estado actual del derechos y garantías de los trabajadores mediante una investigación de campo, con estricto apego a las diferentes normas procesales jurídicas, y al orden constitutivo sustentado en las diferentes normas procesales jurídicas, y al orden constitutivo sustentado en los fundamentos filosóficos, axiológicos y éticos, con espíritu crítico, emprendimiento y creatividad, a fin de determinar cuáles son los campos el cual se desenvuelve esta investigación.

MARCO TEORICO

TRABAJADOR

El Código de Trabajo en su Art 9, manifiesta que: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Clases de Trabajador

a) Empleado.- Es la persona natural calificada con título a nivel medio o superior que realiza sus labores mediante su intelecto o de manera intelectual y material, bajo dependencia patronal, y percibe una remuneración mensual, labora cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

b) Profesional.- Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.

c) Obrero.- Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso.

Trabaja durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes, recibe una remuneración denominada salario.

Empleado privado o particular

El Art. 305. “Empleado privado o particular:

“Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales”.

Empleado público.

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

EMPLEADOR

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

En algunas ocasiones se confunde empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico gerentes y directores que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor. Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica

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

En Código de Trabajo manifiesta que empleador es: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere

extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

DEFINICIÓN CONSTITUCIONAL

Antes de abordar el tema relativo al Derecho Constitucional Laboral, se hace necesario que se inicie la misma en el ejercicio del método deductivo, por lo cual ha de partirse del estudio de lo que es el Derecho Constitucional, para poder luego discriminar sus diferentes proyecciones o expresiones que harán plausible el estudio como disciplinas autónomas de las diferentes especies originadas de ese Derecho Constitucional general, lo que permitirá en definitiva la inclusión de ramas como el Derecho Constitucional Laboral, el Derecho Constitucional Civil, Derecho Constitucional Penal etc.

La definición de la Constitución de la República del Ecuador la encontramos en el propio texto, Título IX, Supremacía de la Constitución. Capítulo Primero, sobre los Principios, que dice: Art. 424. “La constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

El Derecho Constitucional del Trabajo, como toda disciplina jurídica va acreciendo su objeto de estudio, en tal sentido, el desarrollo de la sociedad y la dinámica de los procesos de interrelación personales, así como la aparición de nuevas realidades en el mundo de la juridicidad, hacen imperioso que esta rama del Derecho vaya integrándose con nuevas normas, principios e instituciones, cada una de las cuales con características y perfiles propios que obligan a un estudio especializado de los mismos, aunque tales estudios se desarrollen

bajo la égida del Derecho Constitucional propiamente dicho, y su especialidad: El Derecho Constitucional Laboral, que en este caso surge con ocasión de la aparición de esas nuevas realidades, así como de la incorporación de esos nuevos preceptos, principios e instituciones. Es pertinente expresar que dentro de los derechos de los trabajadores que pudieran ser objeto de la temática del Constitucionalismo Social, están aquellos contenidos en los Convenios 87 y 88 de la OIT, que entre otros se refieren a la libertad sindical y al derecho de los trabajadores a celebrar la contratación colectiva. Por otro lado, el trabajo infantil se ve también regulado por el Convenio 138, en tanto que existe prohibición de trabajo forzoso según las previsiones del Convenio 29 y el Convenio 105.

En el Ecuador esos derechos están consagrados en el texto constitucional, lo mismo que la protección a los derechos de la mujer trabajadora, de los discapacitados. Resulta obvio mencionar que en Ecuador existe el Principio de Igualdad y No Discriminación en el Derecho del Trabajo, por mandato constitucional, lo que en consecuencia da por imposible establecer diferenciaciones en cuanto al sexo, raza, credo, condición social, condición política, etcétera. Todos estos aspectos están protegidos por los distintos convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo a la presente fecha.

PRINCIPIO PROTECTOR

Es el principio que traduce la inspiración primordial de lo que es el derecho al trabajo y la protección al trabajador.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección. (CONSTITUCION, 2008)

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

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

- a).- El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica.

- b).- El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. (COUTURE, 2009)

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

En lo concerniente a este principio el mismo que se sujeta algunas reglas que son la base de su fundamentación jurídica como las que a continuación se detalla:

REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO"

- a) Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador, sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos, no es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador, no significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Donde uno se puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador. (COUTURE, 2009)

REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Esta normativa es aquella se determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

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

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las principales exigencias del régimen jurídico.

De esta manera se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general. (COUTURE, 2009)

REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Donde constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable, así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada, donde aparecen dos consideraciones importantes dentro de este

contexto laboral, donde también se define aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos, y la segunda que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento. (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

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

PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

En base de este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Dicho principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral. (CONSTITUCION, 2008)

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único propio y específico en lo concerniente al derecho del Trabajo.

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

- a) implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga.

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

- b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y empleadores). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.
- c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador. Una definición de orden público ha sido expresada por Moraes Filho (Plá Rodríguez, op.cit, Pág. 78) de la siguiente forma:

"Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..." (Rodríguez, 2010)

En base a esta manera, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

3) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo, toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

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

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo. (Rodríguez, 2010)

PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

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

De esta manera nace De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato sobre la realidad, es decir el contrato laboral depende más de una situación objetiva donde reina el cumplimiento de la prestación de servicios, que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

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

No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación, este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2).- También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

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

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

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

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

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

PRINCIPIO DE BUENA FE

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

Hay que recordar que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y las obligaciones meramente patrimoniales,

sino también personales, se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe. No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad. (CONSTITUCION, 2008)

ESTRUCTURA METODOLÓGICA

MÉTODOS

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos aplicaremos los llamados lógicos específicamente el deductivo que como base tiene los procedimientos del análisis y la síntesis, con el primero desintegraremos el problema que de una manera racional podamos entender los componentes que establecerán algunos caracteres específicos de forma general, las características y cualidades y para examinar en el establecer las relaciones entre dichos componentes se utilizaran la descripción; y con método deductivo uniremos los conceptos los juicios y proposiciones resultantes de los procesos anteriores o lo que realizaremos un examen crítico y minuciosos, para llegar a la verificación de la hipótesis y establecer si los objetivos fueron determinados de una forma muy correcta.

Para la plena ejecución de este proyecto utilizaremos la observación directa, la experimentación, la comparación, abstracción, generalización, enunciación, demostración comprobación y la aplicación para poder establecer los resultados necesarios en la formación del análisis y síntesis que nos permitan determinar si es factible o no la creación continuar con una sociabilización dentro de la empresa el salinerito PRODUCOP, el mismo que se encuentra ubicado en la parroquia salinas cantón Guaranda provincia Bolívar.

DEDUCTIVO.

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas

INDUCTIVO

El método inductivo es aquel método científico que alcanza conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular

A través de este método nos introducimos en la problemática encontrada esto es la falta de conocimiento del derecho al trabajo como una Garantía Constitucional, por parte de los trabajadores de la empresa PRODUCOP.

HISTÓRICO

Este método consiste en establecer la semejanza de dichos fenómenos por su forma e inferir de ello una conclusión acerca de su parentesco genético, es decir, acerca de su origen común.

LOGICO

Es un tipo de razonamiento lógico comparativo, por tal razón también es conocido como método comparativo.

Este método contribuyo al estudio técnico y jurídico del avance del derecho laborar en la legislación Ecuatoriana sus fundamentos legales, históricos y las luchas sociales, políticas y económicas que ha tenido que transcurrir e derecho al trabajo hasta consagrarse en un derecho consagrada en la Constitución de la República del Ecuador.

ANALÍTICO

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

SINTETICO

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen

Una vez encontradas las directrices, causas y efectos de la problemática se procedió a través de este método a realizar un análisis minucioso de sobre el derecho al trabajo, sus deberes y sus obligaciones.

EMPÍRICOS

El método empírico es un modelo de investigación científica, que se basa en la lógica empírica y que junto al método fenomenológico es el más usado en el campo de las ciencias sociales

Por medio de este método, se hace un estudio sobre la naturaleza del derecho su constitución jurídica, su trayectoria social, y su evolución normativa.

SOSTENIBILIDAD

El proyecto por su contexto jurídico, cuenta con un contexto social y político académico de corto y a largo plazo, en razón de tener estrategias políticas gubernamentales de derecho laboral y garantías constitucionales de los trabajadores, de la cooperativa PRODUCOP el Salinerito, donde en base a la coordinación institucional de las instituciones públicas y privadas se podrá sustentar el margen de este proyecto.

EFFECTOS MULTIPLICADOPRES

El proyecto sobre la conceptualización del derecho al trabajo de la Cooperativa PRODUCOP el Salinerito previo a su estudio y análisis técnico, conforme las exigencias académicas se podrá realizar un nuevo estudio, como también se podrá aplicar nuevos proyectos.

BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Como principales beneficiarios directos de este trabajo de investigación y aplicación serán los empleadores y trabajadores de la empresa PRODUCOP el Salinerito. Como también la institución ejecutora.

BENEFICIARIOS INDIRECTOS

Como terceros beneficiarios serán los empleados, funcionarios que laboran en las dependencias de la empresa ya que se evitarían reclamos tediosos por sus desconocimiento o por su mal accionar al momento de tomar una decisión jurídica en contra de un trabajador. Como por ejemplo, estudiantes y profesionales de un área determinada, grupos comunitarios, organizaciones gubernamentales, etc.

IMPACTO DEL PROYECTO

Una vez aprobado y ejecutado el proyecto se tiene a conseguir condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el como también romper barreras sociales y el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Establece asimismo que los empleadores tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

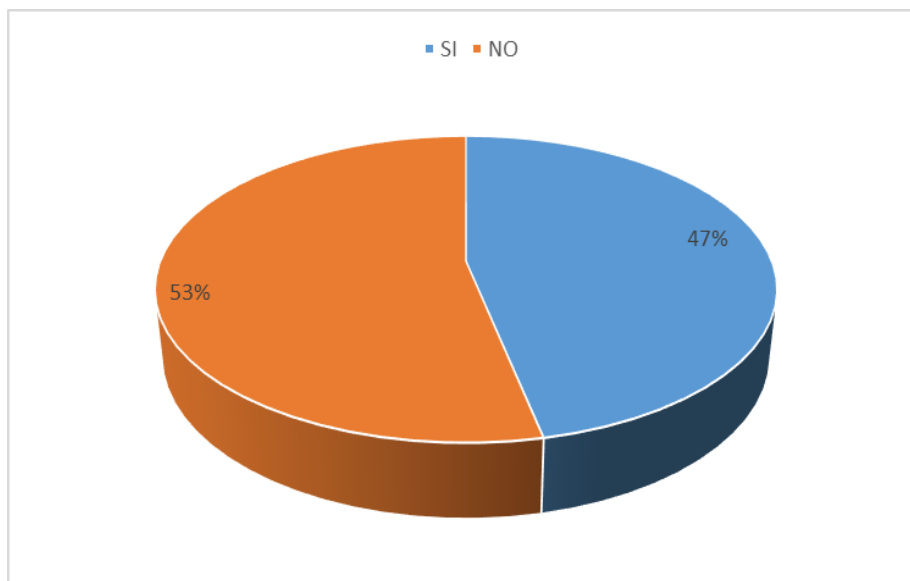
SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION

¿Conoce usted sobre los derechos y garantías de los trabajadores en el Ecuador?

CUADRO N° 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE
SI	14	47%
NO	16	53%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 1



FUENTE: Encuesta realizada a los trabajadores y empleadores de la cooperativa PRODUCOP

RESPONSABLES: Miguel Parco y Jhoselin Lombeida

ANALISIS.- Como base de los resultados obtenidos se desprende que la representación del 53% de los trabajadores no conocen en su totalidad sobre sus derechos y garantías constitucionales de los cuales están investidos por sus condiciones en las que aun habitan a diferencia de un 47% que si conocen sobre sus derechos y garantías, establecidos en el marco de la Constitución.

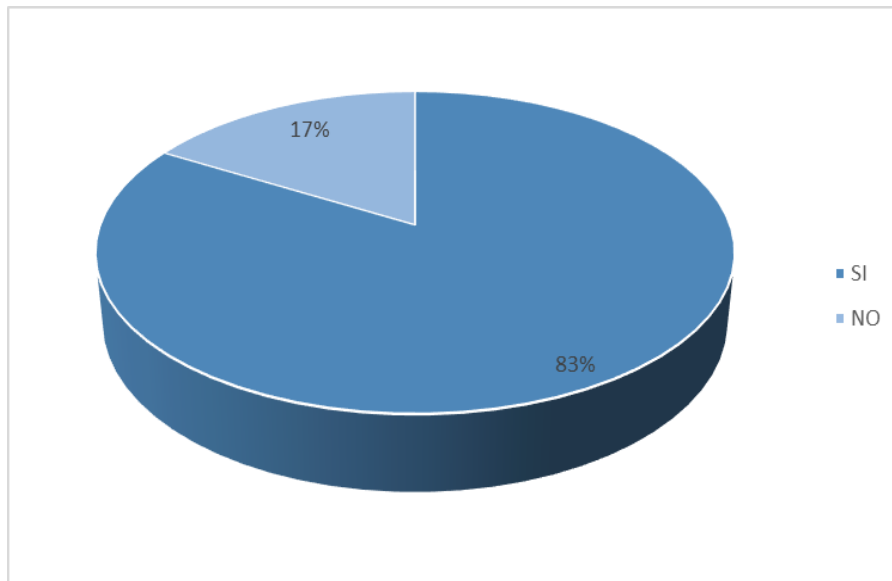
PREGUNTA N° 2

¿Su empleador cumple con las obligaciones patronales de conformidad a la ley?

CUADRO N° 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 1



FUENTE: Encuesta realizada a los trabajadores y empleadores de la cooperativa PRODUCOP

RESPONSABLES: Miguel Parco y Jhoselin Lombeida.

ANALISIS.- Tomando como referencia de las encuestas realizadas tanto a los empleadores como trabajadores de la Cooperativa de Producción Agropecuaria el Salinerito de la parroquia Salinas, se demuestra que el 83% el empleador si cumple a cabalidad con sus obligaciones patronales de conformidad con la ley, y un 17% existen ciertas falencias con los trabajadores, tal es caso que no existen contratos y acta de finiquito debidamente legalizado, no cumplen las funciones para las cuales fueron contratados.

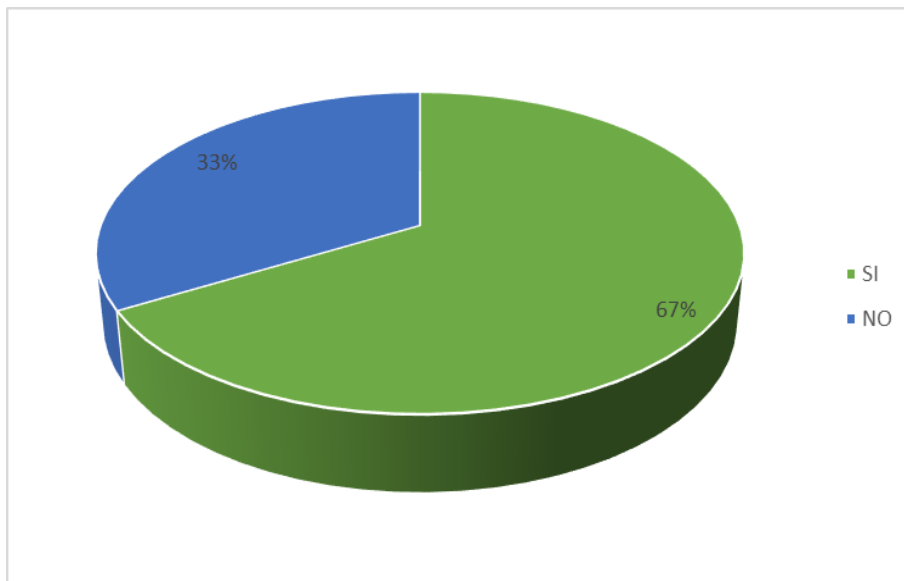
PREGUNTA N° 3

¿Cumple con las actividades par las cual fue contratado empleador-trabajador?

CUADRO N° 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 3



FUENTE: Encuesta realizada a los trabajadores y empleadores de la cooperativa PRODUCOP

RESPONSABLES: Miguel Parco y Jhoselin Lombeida.

ANALISIS.-El 67% de los sondeos efectuados en la institución donde se aplico este proyecto demuestran que los trabajadores si cumplen con las actividades para las cuales fueron contratados, sin embargo de ello un 33% demuestra que no cumple sus funciones estipulados en su contrato original, sea por cumplir sus parámetros laborales o a su vez por requerimiento Institucional, entendiendo que este factor del trabajado debe cumplirse a un 100%, toda vez que esto impedirá reducir los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, y sobre todo mejorar la calidad del ambiente de trabajo.

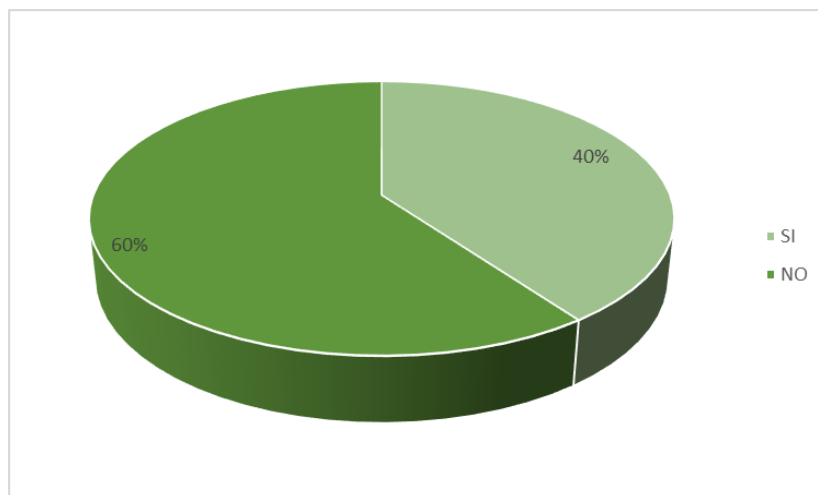
PREGUNTA N° 4

¿Ha recibido una capacitación continua sobre los derechos y garantías de los trabajadores y empleadores conforme el margen de la Constitución de la Republica del Ecuador y las políticas Gubernamentales?*

CUADRO N° 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	18	40%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 4



FUENTE: Encuesta realizada a los trabajadores y empleadores de la cooperativa PRODUCOP

RESPONSABLES: Miguel Parco y Jhoselin Lombeida.

ANALISIS.- Con un margen de sondeo el 60% de la muestra tomada de los trabajadores y empleadores establece que no ha recibido capacitación continua, sobre los derechos y garantías de los trabajadores y empleadores conforme el margen de la Constitución de la República del Ecuador y las políticas Gubernamentales, mientras que un 40% por su antigüedad y experiencia compartida en la empresa si cuentan con un basto conocimiento sobre este tema.

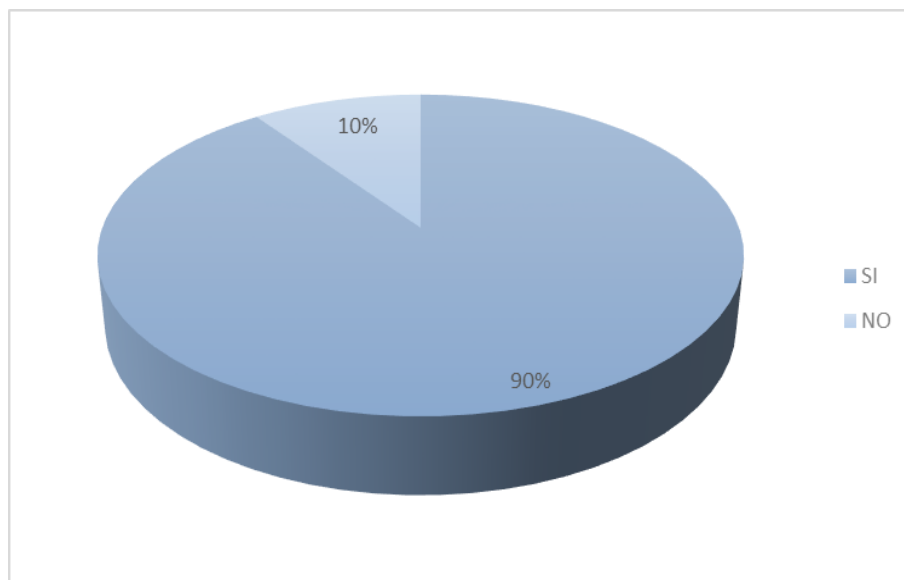
PREGUNTA N° 5

¿Cree que es importante realizar una sociabilización y motivación de los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores a efectos de evitar sanciones a empleador y trabajador?

CUADRO N° 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 5



FUENTE: Encuesta realizada a los trabajadores y empleadores de la cooperativa PRODUCOP

RESPONSABLES: Miguel Parco y Jhoselin Lombeida

ANALISIS.- Previo al enfoque social y jurídico de los derechos laborales en el Ecuador y al haberse realizado un estudio sistematizado dentro de las empresas de mayor producción en la provincia Bolívar, existe un 90% de los trabajadores y empleadores que si desean que se realice una capacitación al personal que labora, a fin de que se puedan fortalecer las relaciones empleadores- trabajadores.

CONCLUSIONES

- La aplicación de este proyecto en la Cooperativa de Producción Agropecuaria el Salinerito, (PRODUCOP) ha podido determinar que es necesario fortalecer los derechos de los trabajadores a través de mecanismos de sociabilización tanto a trabajadores como empleadores.
- La investigación permite establecer cuáles son los derechos y garantías constitucionales a las cuales deben estar sujetos tanto los empleadores como los trabajadores en base a principios garantistas establecidos en los diferentes marcos constitutivos y demás cuerpos de leyes que son los ejes garantistas de los derechos.
- La Constitución de la República del Ecuador en la parte pertinente del Art. 66 numeral 17 establece la libertad de trabajo y contratación, y como principio primordial define que ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajo forzoso salvo en caso en que la ley establezca, considerando que el mismo debe ser remunerado.
- En igual sentido el cuerpo constituyente garantiza el derecho de los trabajadores, considerando que el Estado garantiza el derecho al trabajo y se reconoce las modalidades, entendiendo que el estado será el principal impulsor garantizando que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

RECOMENDACIONES

- Es importante que la Delegación del Ministerio de trabajo y Servicio Público de Guayaquil con sede en la provincia Bolívar, realice un mayor seguimiento a las empresas e instituciones a fin de verificar si los empleadores cumplen sus obligaciones frente a sus trabajadores y por ende se aplique lo determinado en el artículo 7 del mandato Constituyente 8.
- Los empleadores conjuntamente con las instituciones públicas del estado realicen con mayor frecuencia capacitación y sociabilización de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores a efectos de generar una estabilidad social y emocional.
- Se deben aplicar políticas de concientización y sensibilización, y el ente regulador en este caso el Ministerio del Trabajo a fin de que no se lesiones derechos de los empleadores y los trabajadores y por ende se aplique el principio de favorabilidad a la parte más débil, pero que este no sea una salida para que el trabajador incumpla con sus deberes y actitudes frente a su empleador por el tan solo hecho de que la ley lo protege.

BIBLIOGRAFIA

COUTURE. (2009). *Diccionario Juridico*. Buenos Aires: C,A.

Nacional, A. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Talleres de la Corporacion de Estudios y Publicaciones.

NACIONAL, A. (2010). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito: Talleres de la Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Nacional, A. (2015). *Ley Orgánica para la justicia laboral y Reconocimiento del trabajado en el Hogar*. Quito: Talleres de la Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Rodriguez, M. F. (2010). *Derecho del Trabajo*. Bogota: Editores Bogota.

ANEXOS

FORMATO DE ENCUESTA



FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE LA
COOPERATIVA DE PRODUCCION EL SALINETRITO.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

Solicito de la manera más comedida se sirva marcar dentro de la respuesta correcta, ya que nos encontramos realizando una aplicación de un proyecto cuya temática se basa en la sociabilización de los derechos de los trabajadores en la Cooperativa de Producción Agropecuaria el Salinerito, de la parroquia Salinas cantón Guaranda durante el año 2016”

PREGUNTA N° 1

¿Conoce usted sobre los derechos y garantías de los trabajadores en el Ecuador?

Si ()

No ()

PREGUNTA N° 2

¿Su empleador cumple con las obligaciones patronales de conformidad a la ley?

Si ()

No ()

PREGUNTA N° 3

¿A recibido alguna vez un asesoramiento sobre los derechos y garantías que le asiste la constitución?”

Si ()

No ()

PREGUNTA N° 3

¿Ha recurrido de las diferentes instituciones públicas en busca de asesoría sobre su trabajo?

Si ()

No ()

PREGUNTA N° 3

¿Cree que es importante realizar una sociabilización de los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores a efectos de evitar sanciones a empleador y trabajador?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

Miguel Parco
Jhoselin Lombeida

OFICIOS PRESENTADOS



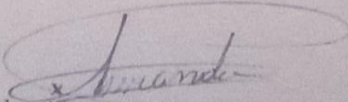
Yo, MIGUEL ERNESTO TOALOMBO GALLO con C.I. 1804172433 en calidad de **GERENTE DE PRODUCCION AGROPECUARIA EL SALINERITO PRODUCCION AGROPECUARIA**, a petición verbal de la parte interesada otorgo el presente

CERTIFICADO

Mediante la presente se Certifica que los estudiantes MIGUEL ANGEL PARCO CRIOLLO Con CI : 020232242-6 y LOMBEIDA GALEAS JOSELYN ALEJANDRA con CI : 020228779-3 estudiantes de la carrera de DERECHO , de la Universidad Estatal de Bolívar, desempeñaron el Proyecto de Investigación de su tema "Socialización de los Derechos a los Trabajadores" en la COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA EL SALINERITO PRODUCCION AGROPECUARIA.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo el interesado hacer uso del presente documento como creyere conveniente

Salinas, 12 de Octubre de 2016


Lcdo. Armando Toalombo
GERENTE PRODUCCION AGROPECUARIA EL SALINERITO PRODUCCION AGROPECUARIA

 **COOPERATIVA DE PRODUCCION AGROPECUARIA EL SALINERITO**
RUC: 0291504639001

Telf. 03 2210029 2210 003

 **GRUPO SALINAS**

Baypass s/n, y Vía a Guaranda
Telef: ++593 3 2210 029 2210 003
cooperativa@salinerito.com
www.salinerito.com
Salinas de Guaranda - Ecuador

Guaranda, 15 de junio de 2016



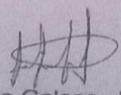
Doctor
Ángel Naranjo
DECANO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
Presente.-

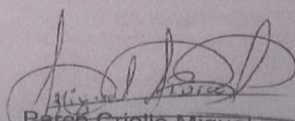
De nuestra consideración:

Nosotros, **LOMBEIDA GALEAS JHOSELYN ALEXANDRA**, portadora de la cédula de ciudadanía N° 020228779-3 y **PARCO CRIOLLO MIGUEL ÁNGEL**, portador de la cedula de ciudadanía N° 020232242-6, Inscritos en la unidad de titulación de esta Facultad, de la carrera de Derecho, luego de expresar mis cordiales saludos el motivo del presente es con el fin de presentar el tema del proyecto denominado: **"EL DERECHO AL TRABAJO EN LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA "EL SALINERITO DE LA PARROQUIA SALINAS CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016"**, sugiero como tutor al Dr. Washington Mora, por lo cual adjunto los documentos habilitantes y el respectivo perfil del proyecto.

Por la atención favorable que dé a la presente le anticipamos nuestros debidos agradecimientos.

Atentamente;


Lombeida Galeas Jhoselyn
SOLICITANTE


Parco Criollo Miguel
SOLICITANTE

Recibido
15-06-2016
V. Mora











