



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**EL EMPLEO COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y EL MECANISMO
DE COLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los
Tribunales de la República del Ecuador**

Autor: Marco Maldonado

Director: Antonio Martínez Borrero

Cuenca, Ecuador

2010

DEDICATORIA

A mis padres:

Marco Maldonado Vélez

Y

Lucia Carrasco Veintemilla

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
1.1 El derecho de trabajar y el derecho a trabajar	5
1.2 Antecedentes y Caracteres del derecho al trabajo	6
1.3 El acceso al Trabajo	8
1.4 El Trabajo en la Constitución	10
CAPÍTULO II	15
2.1 Concepto y finalidad de la colocación de los trabajadores.	15
2.1.1 Precedentes Históricos	16
2.1.2 Capacitación Ocupacional	18
2.2 Sistemas de colocación.	20
2.2.1 Bolsas de Trabajo u Oficinas de Colocación	21
2.2.2 Caracteres de las Agencias de Colocación	22
2.3 Principios básicos en los servicios de colocación	24
2.4 Actividades confiadas a los servicios de colocación	24
CAPÍTULO III	27
3.1 Régimen de Estabilidad	27
3.2 Pago de Remuneración	29
3.3 Sujetos que intervienen	32
3.3.1 Clases de Trabajadores	33
3.3.1.1 Empleado	33
3.3.1.2 El Empleador	35
3.4 El empleo anormal	36
3.5 Plusempleo o superempleo	38
3.6 Subempleo, planteamiento.	41
3.6.1 Clases de Subempleo	42
CAPÍTULO IV	46

4.1 El Empleo	46
4.1.1 Servicios que se ocupan del empleo	47
4.2 El pleno empleo, concepto	49
4.2.1 Aspecto social del pleno empleo	50
4.3 La escala irregular del empleo	52
4.4 Iniciativa estatal e iniciativa privada	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	58

RESUMEN

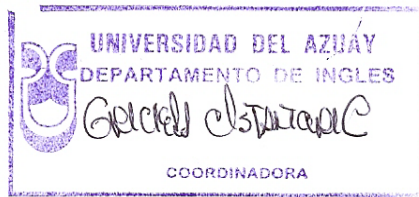
El derecho de trabajar es el que tiene un individuo que forma parte de la sociedad. En el empleo están comprendidas todas las personas, que pueden ingresar al campo laboral. Las diferentes situaciones como el desempleo o crisis económicas llevan a la creación del subempleo.

Las agencias de colocación y bolsas de trabajo no se prohíben, siempre que se limiten a efectuar el contacto entre trabajadores y empleadores. En temas de colocación obrera se conocen los sistemas privados, públicos, y los mixtos. Lo que se busca es una relación directa entre el empleador y el trabajador, brindando cierta estabilidad a la relación laboral.

ABSTRACT

The right to work is what an individual who forms part of a society has – in employment they are made up of all the people who can join the workforce. Different situations, such as unemployment or economic crises, lead to the creation of sub-employment.

Placement agencies and labor exchanges do not prohibit this; they are always limited to effectuating the contact between workers and employers. In themes of work placement there are private systems, public systems and mixed systems. What is looked for is a direct relation between the employer and the worker, offering certain stability in the working relationship.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Gabriela Estigarribia', written in a cursive style.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas sociales de un país como el nuestro es la existencia de un creciente desempleo. La creación de empleos es un mecanismo esencial para el proceso de distribución de la ganancia. El nivel de la población, obtenida principalmente a través del régimen educativo, desempeña un papel primordial para aseverar un incremento de posibilidades de superar con éxito el desafío configurado por la gravedad del desempleo. Los problemas del empleo surgen como consecuencia de los desacoples que se dan entre la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo. Estos desacoples son, generalmente, motivados por el ambiente económico que se presenta dentro del país; pero al mismo tiempo según se encuentre conformado el régimen educativo, estos desacoples producidos por el avance de la economía y la sociedad pueden empeorar o mejorar en donde la mano del hombre se va suplantando por tecnologías que logran que, la realización del trabajo sea más rápida o eficaz, y mediante la especialización del hombre en distintas materias más detallado y específico. La implementación de trabajos productivos es tal vez la única forma consistente de conseguir una mejora inquebrantable en la equidad del proceso de desarrollo. El nivel en el que una sociedad puede garantizar a las personas la oportunidad de empleo digno y bien pagado es uno de los criterios primordiales. El empleo permite a las personas no sólo garantizar su vida y la de los suyos, es también el camino hacia la realización personal y hacia el desarrollo pleno de su potencial. Por otra parte, en el empleo y la posibilidad de lograr o mejorar los fines de la sociedad puede la persona integrarse plenamente a la misma, así como buscar la posibilidad de equipararse a sus semejantes y realizar junto con ellos tareas o labores para mejorar a la sociedad. La fuerza humana se ha convertido hoy en día en un substancial determinante del crecimiento económico a largo plazo. La introducción de las fuerzas del mercado en el ámbito de la educación superior universitaria es esencial para lograr una educación profesional que garantice profesionales de calidad, ajustada a las necesidades de la sociedad y en la cual se fomente el espíritu creativo de todos la que la conforman. Pero, al mismo tiempo, en las sociedades de hoy en día, la educación debería ser un derecho universal encaminado esencialmente a preparar a los individuos para el mercado de trabajo, ya que una de las funciones principales de la educación es la formación de las personas para la realización de un

trabajo, que es el medio más común en que los adultos participan en el progreso de la sociedad, obteniendo una remuneración por ello y le permite su subsistencia, además obtiene también una realización como ser humano ya que sugiere un propósito a su existencia. Es así que, para reclamar un derecho tal como el empleo este debe contar con ciertas características previas que garantice su correcto funcionamiento e implementación del intelecto y habilidad humana, el cual previamente debe de estar formado por una educación de primera.

Las necesidades actuales del desarrollo económico demandan una mejor educación superior, entendida dentro de esta a la universitaria, que además de paliar los problemas económicos va a permitir que se desarrolle una educación flexible y pedagógica con miras hacia el progreso y evolución de las personas en su respectiva área, convirtiéndole en profesional

Por el contrario, cuando el régimen educativo no responde a las necesidades de una sociedad y se mueve por vías incontrolables, la gravedad de las consecuencias que sobre el desempleo producen las crisis económicas tiende a empeorar. Sólo un régimen educativo conciso y exhaustivo puede formar personas bien adaptadas a los cambios en curso y con una formación de conocimientos técnicos y profesionales suficientes para incorporar creaciones y transformaciones futuras. Es necesario hacerse la pregunta acerca de ¿cómo alcanzar el nivel adecuado? ¿hasta qué nivel es el requerido? y ¿cuáles son los objetivos para alcanzar la meta deseada? El incremento tecnológico que adquiere una sociedad, influirá en la política laboral dándose así una sustitución de la fuerza humana, por la tecnología y el trabajo especializado. El trabajo no especializado y las materias primas han dejado de ser valiosos en las nuevas economías, por lo que los estudiantes universitarios empiezan a tener problemas para encontrar un trabajo de acuerdo con sus características profesionales, frente a esta preocupación si bien terminan por conseguir un empleo, han disminuido sus ingresos reales y relativos, se deterioran sus posibilidades de promoción laboral y gran número de ellos se ven obligados a emplearse en trabajos considerados normalmente por debajo de sus capacidades y expectativas o para lo que se formaron o estudiaron, ya que la realidad los obliga a realizar trabajos que no fueron para lo cual se formaron. Como resultado, la mayor parte de los universitarios parecen aceptar una discordia entre nivel de educación y acceso a niveles superiores

de empleo, la que al menos para los más lúcidos supone entender ahora sus gastos en educación como una forma de consumo, más que como una forma de inversión, que después le rendiría frutos.

Los jóvenes universitarios que salen dispuestos a conseguir trabajo de acuerdo a los niveles de estudio que han adquirido se ven expuestos a una realidad distinta: a pesar de que el Estado Ecuatoriano garantiza el acceso al trabajo, no es una obligación de este el conseguir empleo para la gran masa de profesionales que salen al mercado laboral, por lo que los jóvenes y las personas de una edad avanzada en general se encontrarán con mayor desventaja aún, tendrán dificultades entre las cuales puede influir ciertos factores como la situación general del mercado de trabajo; por otra parte, la competencia de personas con niveles educativos superiores con las de niveles inferiores para los mismos empleos, y por otra, la incorporación, cada vez más frecuente, de la mujer en el mercado de trabajo, así como los cambios en la estructura del empleo, que está demandando nuevos perfiles profesionales.

Existe una carencia práctica del mundo laboral, la cual es producto de la falta de vinculación entre el régimen educativo y el mercado de trabajo; ciertas carreras ya han visto esta falencia y han tratado de solucionarla, para lo cual han implementado semestres prácticos, pero sin dejar de lado a lo teórico, es decir tratan de conjugar lo práctico con lo teórico, dando cierta armonía entre el uno y el otro. A su vez también la sociedad ha tratado de dar una solución al problema del desempleo para lo cual tenemos las agencias de colocación que pueden ser privadas o públicas, estas son las encargadas de conseguir personal y cuentan con la capacidad de seleccionar el mismo, para las distintas tareas. La diferencia esencial entre ambas agencias de colocación es la remuneración, ya que las públicas encargadas de esta tarea o labor no tendrán ánimo lucrativo, puesto que lo que buscan es erradicar el desempleo, mientras que las privadas sí van a tener ánimo de lucro pero su finalidad también va a ser la de erradicar el desempleo.

Dentro de esta situación laboral podemos denominarlas como: tercerización, externalización, desconcentración productiva o subcontratación. En teoría, un desempleado que quiera hallar trabajo puede ir con su hoja de vida a una de estas agencias, si se tratase de una pública, admitirán su solicitud sin consideraciones, pero

si es una privada puede ser que esta se encargue de ciertas aéreas muy especializados como ingenieros, informáticos, técnicos de radio y televisión, etc. Las empresas concurren a estas agencias para encontrar a la persona, que mejor se acople al perfil del trabajador que buscan.

Aquellas agencias que tienen carácter público son generalmente gratuitas, sin embargo puede haber excepciones. Estas agencias reciben las carpetas con las hojas de vida de los postulantes para un trabajo, comprueban su autenticidad y crean un archivo. Luego las empresas concurren a estas agencias con las ofertas de trabajo y empiezan las gestiones para buscar al candidato ideal para cubrir el puesto que se ofrece. Si se trata de agencias especializadas en alguna actividad concreta, se rechazan las peticiones de las personas ajenas a ese sector.

CAPÍTULO I

1.1 El derecho de trabajar y el derecho a trabajar

Con la abolición de la esclavitud, de la que sólo perduran ciertos vestigios o remedos aislados en países que se podrían considerar como subversivos a la civilización, en donde ya la aplicación personal al servicio ajeno, se encuentra proclamada como una facultad de cada individuo, que cuenta con su libertad para realizar o desempeñar una prestación, para ofrecer sus servicios o abstenerse; ese derecho de trabajar o la libertad de trabajar que se consagran en textos constitucionales como se lo demuestra en nuestra Constitución del 2008, junto con esto se puede afirmar el deber de trabajar, como la función social que el individuo y mejor llamado ciudadano debe desempeñar en la sociedad para contribuir en el esfuerzo común que deben de realizar todos los individuos que conforman una sociedad, y de esta manera no convertirse en un parásito para la sociedad.

De tal manera que al cumplir con este deber social del trabajo nace el derecho al trabajo, a atinar un trabajo digno que satisfaga las necesidades de la persona, para que pueda atender de los que dependen económicamente de él y mejorar su posición dentro de la sociedad.

El derecho a trabajar se lo puede definir: “Como la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz; principalmente, con el fin de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material.”(Cabanellas, 630) que se convierte como en todos los derechos, solamente en palabras sin sentido cuando choca con la imposibilidad de ejercicio o su cumplimiento, para poder hacer del derecho de trabajo algo imperioso se fusionan las necesidades de la comunidad humana, de una sociedad determinada, las de la economía, que es la interesada en reunir todos los recursos necesarios y útiles para la producción y la propia fisiología del ser humano que requiere darle uso a esos músculos y mente que lo conforman como tal, lo que en contrario traería como consecuencia una atrofia, una incapacidad, que de alargarse esa inactividad del individuo que no trabaja puede desencadenar en la ociosidad, uno de los males de la sociedad, produciendo una frustración de la persona que pasará de la masa positiva

de la sociedad al sector negativo, que lo convertiría en una carga para el Estado y lo que en términos generales diríamos un parásito de la humanidad, trayendo con sí conflictos y problemas para los miembros de la sociedad, por lo que la sociedad no debe permitir que los individuos que la conforman caigan en este vicio, en el cual para solventar las necesidades del individuo es la sociedad a través de sus representantes y autoridades que vienen a pagar una remuneración o una manutención o bono, a esa persona por su inactividad lo que le va generar un gran mal, pues al recibir una manutención o el llamado bono solidario, por el concepto de remuneración le va a facilitar las cosas y lograr en la persona un conformismo y proveerle la vida, en otras palabras, en donde sin hacer nada va a recibir un salario para que pueda satisfacer sus necesidades, con lo que no va a buscar, ni realizar ningún esfuerzo para que él a través de sus medios y por su propia cuenta sea el que al realizar alguna prestación reciba una remuneración y con la cual cubra sus necesidades y mejore su posición dentro de un Estado del cual forma parte.

1.2 Antecedentes y Caracteres del derecho al trabajo

Se puede nombrar al Edicto de Turgot, dado en Francia en 1776, que procede cuando se realizó la disolución de las Corporaciones, todo esto a raíz de la Revolución Francesa en donde ya se habían proclamado ciertos derechos a favor de los trabajadores, y lo que buscaba este Edicto era abolir estas Corporaciones que lo que hacen es oprimir y aplastar los derechos de los trabajadores, entendidas estas Corporaciones como: “Una persona jurídica (distinta de una persona física) que a menudo posee derechos amparados por la ley similares a aquellos de una persona natural. Una corporación puede ser un ayuntamiento, una universidad, una iglesia, una ONG, una empresa, un gremio, un sindicato u otro tipo de persona colectiva. En la práctica moderna, por contaminación del uso en inglés de la palabra *corporation* muchas personas utilizan la palabra "corporación" para referirse a una entidad comercial establecida de acuerdo al marco legal.”

(<http://es.wikipedia.org/wiki/Corporaci%C3%B3n>)

A través de este Edicto dictado en Francia se pretende encontrar un primer reconocimiento legislativo del derecho al trabajo, ya que Dios al crear al hombre, también crea en él necesidades, y le hace ineludible el recurso del trabajo, ha hecho

del derecho de trabajar, la pertenencia de cada individuo, y esta pertenencia es la primera además de indispensable para el individuo.

El derecho al trabajo halló su aceptación estatal en Francia, por la precaria situación en que se encontraba debido a la revolución francesa y el grave contexto que se daba en París, y es así que en la “Proclama del 25 de febrero, que se comprometía a darles trabajo a todos los obreros, para lo cual se materializó esto en los llamados talleres nacionales”(Cabanellas, 631), esto se lo puede ver como el primer vestigio de la consagración en un cuerpo legal del derecho del trabajo, que luego va a verse reflejado en la constitución como es el caso de la nuestra en particular.

Esta medida se vio materializada en los llamados talleres nacionales, que pese a su fracaso, sirvió para el problema de encontrar actividad para que la mano de obra aprovechable, no pudiese ser ya escondida, en los países industriales.

Se lo demarca al derecho del trabajo como el que tiene toda persona, en relación con el Estado, para que este le proporcione o le facilite, en el caso de una crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación o profesión coherente a su capacidad media y que le permita subsistir respetablemente. Para Lambert, “Por el derecho al trabajo cada ciudadano capaz de trabajar, que se encuentre en paro, puede exigir a los Poderes públicos medidas tales que le permitan, en breve plazo, encontrar trabajo, sea en su profesión, sea en otra, bajo las condiciones corrientes.”(Revista del Trabajo 19)

Al derecho al trabajo no sólo se lo correlaciona con la necesidad y la obligación del trabajo, sino que se deriva de otros derechos como el de la propia subsistencia o manutención así como el mantenimiento familiar. También algunos doctrinarios sostienen que se encuentra relacionado con otros derechos como es el de la vida, que exige la necesidad de trabajar y por tanto surge en este, el derecho al trabajo.

La situación que se vivió después de la Primera Guerra Mundial en 1917 y la Segunda iniciada en 1938 trajo consigo que millones de trabajadores potenciales, se vean sometidos al paro forzoso en el mundo; pese a que se tengan suficientes recursos naturales y con un cúmulo de progreso a llevado a manifestar que existe un

nexo entre el derecho al trabajo y la subsistencia, entendida esta como vida que es: “Acción de vivir un ser humano; Conjunto de medios necesarios para el sustento de la vida humana”. (<http://es.thefreedictionary.com/subsistencia>)

Se sostiene que el planteamiento al derecho al trabajo se ha entendido mal, ya que a lo que todo individuo tiene derecho, es a que la sociedad atienda a proveerle, a condición que de su parte dé todo el trabajo que pueda. Puesto que la persona tiene la obligación de trabajar y, mediante este trabajo, el derecho de ser respaldado por la sociedad a la cual pertenece y forma parte. Si la persona no puede por su cuenta, encontrar un trabajo que le produzca los medios para vivir; tiene derecho a dos posibilidades: “que la sociedad le señale el trabajo con que pueda sustentarse, o a que le sustente sin trabajo”(Cabanellas, 632)

1.3 El acceso al Trabajo

Por mayor aptitud o imperioso que sea un individuo, no se nace trabajador, es por eso que toda ocupación del hombre que se le pueda considerar y definir como trabajo, por las múltiples circunstancias que ese esfuerzo significa que va desde la importancia económica que brinda, o la profesionalidad característica de una persona, hasta la capacidad física y anímica de la persona. Vale considerar a la actividad que se presta desde la infancia con los quehaceres familiares y también las indiscutiblemente laborales de la época, en la que no se puede dejar de lado la explotación de niños con la habitualidad del industrialismo en donde predominó este tipo de explotación. Dejando de lado estos errores de una época digamos en cierto punto en nacimiento y formación, debemos entender que la incorporación al trabajo, preparada desde luego con la ilustración debida en todos sus grados, por recursos económicos suele darse en edad muy temprana desde la adolescencia en los hogares de menores recursos, teniendo en cuenta que muchas veces es en la infancia cuando muchos niños tienen que dejar la escuela para poder ayudar a sus padres en el mantenimiento del hogar, y que no se cumple con lo que en líneas anteriores menciono, en donde existe una enseñanza previa al ingreso de la actividad laboral, pero que en la realidad esta no se cumple por factores económicos y sociales que obligan a los niños a ingresar en el mundo laboral.

Por otra parte tenemos a la juventud donde estos pueden ya contar con medios económicos más pudientes, es decir, que les permita acceder a la educación, en vez de trabajar a temprana edad como es el caso de ciertos niños que se ven obligados en salir a las calles, lo que implica que tengan un grado de enseñanza o aprendizaje superior a los anteriores y por tanto su capacidad laboral así como su ánimo de participar de la vida laboral de una sociedad va a ser superior. El trabajo para los seres humanos considerados en su conjunto es de vital importancia, está íntimamente relacionada con la subsistencia en la que se consideran aspectos como el fisiológico y la alimentación; donde cada situación es diferente, dependerá de su fuente de ingresos para el mantenimiento ya sea de él o incluso también de su familia.

El trabajo tiene cierta gradación, de acuerdo con el que busca una ocupación, puede buscar trabajo el que nunca ha trabajado, puede buscar trabajo el que tiene ya un trabajo pero que no se siente realizado o contento con el trabajo que presta o para encontrar un cambio que represente un mejor ingreso económico y puede buscar trabajo quien ha dejado de trabajar ya sea por su cuenta o por circunstancias imperiosas ajenas a su voluntad. De estas tres situaciones podemos encasillar a cada una dentro de una denominación diferente una de otra, en el primer caso estaríamos frente a lo que sería el empleo en general, en el segundo, ante un cambio o canje de empleo que también podría darse el supuesto que un trabajador o empleado que se encuentra prestando una actividad determinada, ve que también puede realizar otra a la que no está dedicado u obligado hacer pero que sin embargo le trae un mayor incremento o beneficio en su remuneración, y en el tercer caso estaríamos frente a uno de reemplazo, o de reincorporación al mundo laboral. En el segundo caso además se puede hablar de una duplicidad de empleo, por desempeñar a diario dos actividades que van a tener las características de un contrato laboral, la remuneración y la subordinación jerárquica en igual o diferente entre una y otra, en donde se puede dar una combinación de horarios como en el caso de los profesores universitarios en donde tienen un trabajo en una universidad con un horario vespertino o nocturno y en el tiempo restante ejercerían su profesión respectiva; así también como emplearse en la misma actividad pero en horarios extraordinarios, como cuando se hacen horas extras, o simplemente por el hecho de que se ejerce la profesión para la cual se ha formado, sin embargo en sus tiempos libres, se dedique a otra actividad como podría ser el caso de un ingeniero, que también se dedique al comercio; esta doble

realización de actividades se puede dar siempre y cuando no esté prohibida por la ley como es el caso de los funcionarios públicos que no pueden ejercer otra actividad a excepción de la docencia.

1.4 El Trabajo en la Constitución

Para comprender el trabajo como se encuentra consagrado en la Constitución debemos primero entender lo que es la Constitución; Eduardo Couture define a la Constitución como: “Cuerpo de normas jurídicas fundamentales del Estado, relativas a la Institución, Organización, Competencia y Fundamento de las Autoridades Públicas o los Deberes, Derechos y Garantías de los individuos y el aseguramiento del orden jurídico que con ella se establece.” (García, 15)

El autor español Juan Fernando Badía define a la Constitución como:”Un sistema de normas jurídicas, escritas o no, que pretende regular los aspectos fundamentales de la vida política de un pueblo” (13)

A decir de esto podríamos considerar a la Constitución como el conjunto de leyes esenciales, que contiene un pacto y aceptación del pueblo en donde se va a implantar principios, instituciones, mandatos, etc.; entendiendo que la Constitución constituye el pilar fundamental de una sociedad, la cual va hacer la norma suprema que prevalecerá en cualquier conflicto con otra norma inferior.

En cuanto a la evolución Constitucional en el Ecuador, esta ha cambiado cada 10 años, y esta nueva constitución ha ampliado los derechos y principios y con esta renovación se han incorporado nuevas normas.

La Primacía de la Constitución se debe a que al ser producto de la voluntad de un pueblo democrático, en donde a través de sus representantes, que formulan y promulgan leyes y normas que han de regir en un territorio determinado, en donde esta es considerada, la ley suprema, la carta magna. El constitucionalista colombiano Luis Carlos Sáchica, cuando trata la supremacía de la Constitución manifiesta que:

En el ordenamiento jurídico nacional, la Constitución - Ley Fundamental, Súper Ley, Norma de normas es la normatividad jerárquicamente superior. Deducción obvia, en razón de que es producto de la voluntad del soberano, del poder supremo, el origen de todos los poderes, el constituyente. Las demás normas y actos estatales-leyes, decretos, resoluciones, ordenes, acuerdos, ordenanzas- son subordinadas. Son desarrollo suyo o aplicación de sus disposiciones. La validez de estas normas y actos depende de su conformidad con la Constitución (35).

Ya desde el nacimiento del Ecuador como República con la Constitución de 1830 se plasmó el reconocimiento del Trabajo en el artículo 62: “Nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos en la ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la ley o a las buenas costumbres”. (Trabuco, 44)

La vigencia de la Constitucionalidad del derecho del trabajo lo vemos plasmada desde sus inicios ya en América, en la Constitución de México en el año de 1917, mientras que en Ecuador la consagración de los derechos de los trabajadores se podría decir, si bien reducidos y pocos se da con la Constitución de 1929, que surge por cierta inspiración de la Constitución Mexicana que plasma algunos derechos de los trabajadores en la Carta Magna.

Derechos básicos como de bienestar social, político, económico, que se encuentren compartibles con la dignidad de todos los seres humanos, donde se recoja además, temas de salubridad en el campo laboral, salarios mínimos, jornada máxima de trabajo, el derecho para la asociación y huelga, paro con fundamentos, indemnizaciones por accidentes de trabajo; en fin trata de darle un toque más social, al trabajo y sus integrantes, puesto que ellos son los más débiles en una relación laboral, es por eso que también el Código de Trabajo es un código social.

En la Constitución de la República, vigente el 20 de octubre del 2008, se encuentra un planteamiento más grande en cuanto al ámbito laboral que la anterior que estaba vigente desde 1998. En la Constitución del 2008 hay una protección constitucional eficaz y real en cuanto a normativa se trata, así podemos ver que el trabajo lo

relacionan con el Buen Vivir y lo consagra en el Artículo 33. “Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo”. 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 y aceptado.” (17)

Hay ciertos principios que respaldan el derecho del trabajo, los cuales se encuentran en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador entre los cuales se pueden destacar como los más importantes:

1. “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.” (85)

4. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” (85)

5. “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (86)

13. “Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.” (86).

Artículo 327 “Se prohíbe la tercerización y toda forma de precarización laboral

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.” (86).

Como se puede ver del artículo que precede con la Constitución del 2008 se elimina y se prohíbe la tercerización, así como la intermediación laboral, con lo que se prohíben las agencias que se dedican a la colocación de trabajadores, sin embargo lo que se busca con la promulgación de este artículo es que esta conexión que se da entre empleador y trabajador sea gratuita en su mayoría y que en ciertos casos la agencia reciba una comisión. Empero se puede dar de las dos formas tanto pública a través del Estado y sus Instituciones; como privada con las distintas iniciativas particulares, sin embargo la norma es completamente clara acerca de la tercerización, ya que la prohíbe expresamente, es decir será juzgada aquella relación laboral entre la empresa como persona jurídica o la del empleador como persona natural y el trabajador sea por medio de una tercera persona en la que no se esté dando esa relación directa que se pretende.

En el caso de que la parte empleadora necesite, de otras actividades que no son las que generalmente presta, como puede ser el caso del mantenimiento del local de la empresa, o que para un evento necesita del servicio de meseros y cocineros podría formular contratos, de servicios específicos o, contratos de servicios profesionales. Cuando se contrata el servicio de alimentación para un evento específico, no se está tercerizando sino llevando adelante una relación de servicios profesionales con personas u empresas que se dedican a prestar ese servicio.

No está permitida la tercerización en todo sentido o en cualquier alcance que pueda tener, para los servicios que se menciona, proceden contrataciones de servicios específicos, pero eso no implica tercerización. La tercerización dice relación con el mecanismo por medio del cual una persona presta sus servicios a otra u otras pero sin mantener relación laboral directa con aquellos. Por eso la Constitución de manera expresa dice que la relación será bilateral y directa.

Las agencias de colocación y bolsas de trabajo no se prohíben, siempre y cuando se limiten a efectuar el contacto entre empleados y empleadores o entre trabajadores y quienes requieren de determinados servicios. Eso sí una vez efectuada la localización el contrato de trabajo que proceda se establecerá de manera bilateral y directa entre empleador y trabajador. Al ser prohibida la tercerización, se está prohibiendo la actividad por la cual un ciudadano o una persona presta servicios formalmente;

servicios para una empresa que a su vez vende su fuerza de trabajo a quienes lo requieran, con lo que se puede observar como en el caso de las tercerizadoras no existe relación directa entre el trabajador o prestador de servicios y el empleador o destinatario de servicios y es precisamente esa cuestión, es la que se prohíbe.

La Constitución busca que sea una relación directa entre el empleador y el trabajador de modo que este último reciba todos los beneficios que le corresponden sin necesidad de un intermediario que por el sólo hecho de actuar se beneficie de ello.

Al ser la norma suprema, cualquier otra ley de menor jerarquía como las ordenanzas, decretos, leyes orgánicas y ordinarias, si existe una contradicción entre estas y la Constitución, prevalecerá la segunda.

A su vez también tenemos el Código de Trabajo que fue dictado por primera vez en el año de 1938 donde se plasman ciertos derechos a los trabajadores y se encuentra una perspectiva social.

El código del trabajo en el Ecuador se lo puede definir como: “El conjunto sistemático y ordenado de las normas jurídicas laborales, que garantizan los derechos y obligaciones de los trabajadores, incluyendo los Convenios Internacionales laborales ratificados por el Estado ecuatoriano” (Aguilar, 77), y pese a las múltiples modificaciones y reformas que ha tenido el Código de Trabajo, sigue manteniendo esa estructura social en beneficio del trabajador.

CAPÍTULO II

2.2 Sistemas de colocación

2.2.1 Bolsas de trabajo u Oficinas de colocación

2.2.2 Caracteres de las Agencias de Colocación

2.3 Principios básicos en los servicios de colocación

2.4 Actividades confiadas a los servicios de Colocación

2.1 Concepto y finalidad de la colocación de los trabajadores.

La colocación se encuentra conformada por las diversas tareas que deben realizarse desde que se plantea el propósito de emplearse hasta la obtención de una labor pagada o retribuida. En una concepción más general la Colocación Obrera se entiende como: “toda actividad destinada a relacionar a los trabajadores que buscan o necesitan empleo con los empresarios o patronos que disponen de ocupación retribuida” (Cabanellas, 633).

Con la colocación se pretende que una persona sin trabajo encuentre un empleo acorde, con el fin de aplicar su destreza laboral; la finalidad está en conseguir un contrato de trabajo. La colocación no es exclusiva de los trabajadores sin empleo, puesto que también puede darse el caso de la persona que trata de conseguir un mejor empleo, en el cual tenga una mejor retribución o se sienta más a gusto.

Cuando una persona necesita un empleo o intenta tener otro mejor, y especialmente en casos cuando es búsqueda urgente por paro o despido, las personas buscarán conseguir mediante gestiones privadas, pudiendo ser a través de amigos o familiares que ayuden en el sondeo de un nuevo trabajo, junto con los ofrecimientos públicos que se encuentran difundidos en los periódicos.

Hoy en día con la evolución de la tecnología podemos encontrar otros medios por los cuales la gente puede encontrar un trabajo, como sucede con la internet, en donde las distintas instituciones ya sean estas públicas o privadas mantienen una página web actualizada para la recepción de carpetas, con lo que revoluciona el mundo laboral y permite un mayor acceso al trabajo. Cuando fallan estos caminos, por diversas

razones ya sea que no hallado la correcta difusión del medio utilizado o porque simplemente la gente tiene cierto desconocimiento respecto a estos, a los cuales por ignorancia o desconfianza no acceden a ellos. Por lo que las personas suelen ir a los organismos especiales de colocación, sean privados o públicos.

2.1.1 Precedentes Históricos

Una de las formas más antiguas al hablar de colocación de los trabajadores, se dio en la practica romana y hebrea, en donde se acudía a una plaza pública antes de que salga el sol para ofrecer sus servicios laborales a los patronos que necesitaran de jornaleros, que se los define como: “El *jornalero* es el *trabajador*, *operario* u *obrero* que trabaja a jornal, especialmente en el campo.”

(<http://es.thefreedictionary.com/jornaleros>)

Dicho mecanismo se explayó luego a diferentes países y todavía existe no sólo en pequeñas localidades sino en países desarrollados y en vías de desarrollo; las condiciones de la globalización y en general la falta de trabajo a llevado a las personas a que salgan a la calle a ofertar su fuerza de trabajo, sin tener un trabajo fijo sino que están a expensas del lo que suceda día a día, que reciben un pago o retribución por la tarea que realizan pero no siempre esta va a ser segura, y que por la demanda de trabajadores que existe tienen que aceptar las condiciones del patrono o empleador, para poder ganar algo y así poder tener para su manutención y de los que están a su cargo.

Tal es el caso que podríamos mencionar ciertos países en donde la migración ha jugado un papel muy importante como es en Estados Unidos, lugar en el cual miles de personas de distintos países salen a ciertos puntos donde llega gente a ofertar por su fuerza de trabajo, sin embargo esto no sólo sucede en países desarrollados sino también en países en desarrollo en donde la gente sin trabajo se para afuera de las instituciones administrativas para de alguna forma exigir que sean empleados; esta práctica sin embargo se vio más marcada en la época de recolección de cosechas, puesto que al tratarse de una actividad agrícola que requiere en ciertas temporadas la contratación de más personas y aquellas al ver esta oportunidad salen a ofrecer su fuerza, sin embargo el trabajo se regular por temporadas, en donde los trabajadores

tienen cierta relación de dependencia, y que de no ser llamados para trabajar en la temporada de cosecha se estaría constituyendo la figura de despido intempestivo.

Por la forma de ejecutarse el trabajo, una de estas formas es la expresada anteriormente el trabajo temporal, entendido como aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran, y se configura el despido intempestivo si no lo fueren.(Ochoa, 31)

Con esto podemos ver que se están salvaguardando los derechos de los trabajadores, pero en la práctica es muy difícil que realmente suceda, ya que si bien los empleadores tendrán que hacer un contrato temporal, han de preferir hacer horas extras con los trabajadores de planta, con lo que se estaría dejando en el desempleo a las personas que esperaban ser contratadas para la temporada.

La preocupación por juntar a empleadores y empleados con el fin de proporcionar y mejorar la oferta y demanda de trabajo, se evidenció en primera instancia en Francia, ya que en el siglo XVI se originaron las llamadas oficinas de encuentro u oficinas de direcciones, y tenían como función encontrar a sus allegados un trabajo. Paralelamente con esto existieron otros establecimientos que fueron después la base para las llamadas bolsas de trabajo, si bien para ese entonces enmarcadas únicamente a ciertos trabajos como el agrícola y las mozas de servicio; estas bolsas de trabajo consisten en:

Listado que efectúa una empresa privada o una institución pública donde se inscriben los candidatos para ejercer un determinado puesto de trabajo según una preparación previa concreta (por ejemplo, Bolsa de Justicia. Bolsa de Sanidad, Bolsa de empleados bancarios, etc.), o bien listado general de puestos de trabajo disponibles que es consultado por los demandantes del empleo (por ejemplo, Bolsa de trabajo del INEM); cada bolsa puede tener subdivisiones en otras bolsas más específicas, por ejemplo la Bolsa de

Sanidad se divide en Bolsa de Médicos, Bolsa de Enfermería ([http://www.tengodeudas.com/definiciones/bolsa- de-trabajo](http://www.tengodeudas.com/definiciones/bolsa-de-trabajo)).

Después con el tiempo se fue innovando y surgieron otras modalidades de trabajo que se fueron ordenando en albañiles, carpinteros, obreros, y jornaleros que salían con sus herramientas de trabajo a las plazas para alquilar su fuerza y destreza laboral y es con esto que aparecen los llamados corredores de bolsa que buscaban, en un principio, sacar algún provecho de la situación y en donde trataban de conseguir a cambio de la colocación cierta remuneración económica y cuando se consolidó esta situación los corredores se establecieron en las localidades y abrieron oficinas para que los empleadores dejen sus demandas de trabajo y los trabajadores su oferta, en general el corredor de bolsa cobraba por sus servicios a ambas partes.

Estos locales de bolsas de trabajo acostumbraban explotar el monopolio para una o más carreras, después de esto se da una gestión muy variable en los diferentes países, en donde sigue existiendo el régimen de colocación de trabajo o bolsas de trabajo tanto privadas como públicas, pero con una perspectiva a la gratuidad.

2.1.2 Capacitación Ocupacional

Toda empresa va a estar comprometida con las actividades relacionadas con la capacitación de los trabajadores, entendiéndose esta como: “El proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades y grados de conocimiento de los trabajadores”(Derecho del trabajo y seguridad social, 167), esto con la finalidad de permitirle al trabajador mayores aspiraciones tanto en su nivel de vida como en su desarrollo en el trabajo, además hay que tener en cuenta que un trabajador competente capacitado, va a rendir más y por lo tanto hacer ganar más a su empleador. En algunas ocasiones hay personas que se aprovechan de esto para ser capacitados e instruirse en la materia, pero que después los servicios no los van a prestar a la parte que le capacitó sino a otra, debido a factores como el tener una remuneración mayor de la que se le había ofrecido, y en general por una sed insaciable de ambición, esta es la razón por la que la empresa o empleador capacitador debe cumplir dos requisitos: el primero vigilar los programas de

capacitación que presta y el segundo otorgar becas a empleados seleccionados ya sea por su aptitud para formar parte de un programa de capacitación.

Los respectivos cursos que se dicten, para la capacitación deben de ser dados bien sea por el mismo empleador o empresa, o por un organismo técnico intermedio que sea experto en la materia que se pretende instruir.

Los empleados que resulten beneficiados de la capacitación no tendrán que perder parte de su salario por más que se modifique su jornada de trabajo así como tampoco tendrán derecho a horas extras por el tiempo que prestan para ser capacitados.

Este mecanismo beneficia tanto al empleador que obtiene mayor rendimiento y ganancias, como al empleado o trabajador, que mejora sus condiciones de vida y de ámbito laboral.

Los costos que resulten de las capacitaciones corresponderán ser saldados por la empresa; y no se podrá prohibir o limitar el acceso a esta capacitación por parte del empleador, este debe ser por medio de una igualdad y de un análisis técnico en donde se observen de todos los postulantes aquellos que sobresalgan para que sean retribuidos con una capacitación permitiéndoles mejorar no sólo en su vida en general sino dentro de la empresa a la que prestan sus servicios.

Cuando se trate de cursos dictados por el estado estos deberán de desarrollarse fuera del tiempo de trabajo y si existiesen exigencias para una disminución de la jornada de trabajo esta debe hacerse por parte del empleador, permitiéndole también disminuir la remuneración con respecto al tiempo que no está prestando sus servicios, excepto que se trate de temas que tengan relación con el trabajo que desempeña.

Las becas de la empresa pueden ser totales o parciales, queda a disposición de la empresa el concederlas en uno u otro caso. Estos tipos de capacitación suelen consistir no sólo en lugares en donde se mejora la condición del trabajador sino que actualmente la tendencia es que también involucre actividades recreativas, en donde el trabajador a más de ser capacitado en el ámbito profesional que desarrolle, tenga

un espacio de esparcimiento y relajación con lo que se mejora su condición y su relación laboral con la empresa, lo cual desencadenará en un mayor desarrollo y productividad para la empresa, puesto que un trabajador feliz trabaja más.

2.2 Sistemas de colocación.

En temas de colocación obrera se conocen los que se encuentran a cargo del Estado o públicos, los privados, los confiados a las agrupaciones profesionales y los mixtos en cuantos están formados tanto por el Estado como de particulares. El sistema privado parece a primera vista el mejor en cuanto a colocación de trabajadores se trata pero después se ve, que proyecta cierta inmoralidad por cuanto empieza a traficar con trabajadores, como si fuesen artículos de comercio y promueve abusos en tiempos de crisis. La tendencia actual busca promover la oferta de trabajo gratuitamente a través del servicio de colocación, por lo que se tiene en cuenta para ello que la colocación obrera constituye una misión exclusiva del Estado; por tanto al ser pública puede ser delegada ya sea a los municipios o asociaciones de profesionales, como órganos colegiados, pero por ningún motivo deben ser entidades de lucro. Este principio se ha aplicado en diferentes países, como sucede con el caso de España en donde el servicio se presta de manera gratuita.

El ámbito que vienen a ocupar las bolsas de trabajo o agencias tienen ciertos caracteres entre el uno y el otro pese a los distintos métodos que pueden utilizar entre los cuales predominará al trabajador que tenga más tiempo sin trabajo, o el que se deja libertad al empleador, al ser este el que escoja es quien tenga más acogida en el campo laboral pues al tratarse de una relación personal entre empleador y trabajador, debe primar la elección del empleador pues este es el que va a mantener la relación laboral; el que esta obligado a la remuneración y demás derechos que establece la ley, pero además de esto va a primar su interés por el desarrollo de su empresa, que le puede proporcionar la persona que sea escogida, ya que su elección va a estar basada en el que pueda tener más aptitudes que otro que se encuentre sin trabajo por más tiempo, pero que por el método va a primar la elección del empleador.

2.2.1 Bolsas de Trabajo u Oficinas de Colocación

Las agencias de colocación se configuran como entidades que colaboran con el Instituto Nacional de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo y tienen como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades. En relación con sus usuarios, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y las específicas que figuren en el correspondiente convenio. (<http://distritos.telepolis.com/1547/lib/LEGISLACION/NORMATIVA/Agencias-Colocacion-Sin-Fines-Lucrativos.pdf>)

Para Albizu (1997) las Agencias de Colocación son entendidas como las negociaciones encaminadas a proporcionar una colocación dentro del mercado laboral. Las empresas que buscan un trabajador acuden a las Agencias de Colocación para aportar el perfil de la persona que desean contratar. Las agencias recogen la petición y se dan a la tarea de conseguir los candidatos idóneos del cliente.

- Ugarte (1999) ha estudiado el tema, quien señala que la AC es un ente de intermediación laboral, cuya función es poner en contacto la oferta de empleo con un demandante.

- Saboia (1997): las AC son empresas subcontratadoras que sirven para reducir los gastos de operación de una empresa principal. (Partida, 104, 105).

Por lo tanto se va a tratar una entidad de carácter estatal o privada, que actualmente se busca que sea gratuita, y la que gestione trabajo encaminada a incorporar, seleccionar y vender la mano de obra o la fuerza de trabajo a un tercero que va a ser el empleador o la empresa, logrando de esta manera poner en contacto a quienes ofrezcan y a quienes necesiten trabajo.

Las bolsas de trabajo se encuentran deslindadas de las anteriores, puesto que estas “son establecimientos autorizados legalmente, y de índole oficial en ocasiones, que

tienen por finalidad facilitar la colocación de los trabajadores, poniendo en contacto a quienes están sin ocupación, o quieren cambiarla, con quienes precisan obreros o empleados”(Cabanellas, 638).

Aquí se viene a dar un verdadero Mercado del Trabajo pues se trata de conciliar la oferta y la demanda del mismo, en donde se ven ciertos antecedentes con las asociaciones antiguas, que velaban por procurar trabajo a sus afiliados, este mercado de trabajo tiene su materialización efectiva hace muchos siglos atrás con la comercialización de esclavos; la contratación directa de los trabajadores en las plazas de las ciudades en donde se daba una verdadera interacción, entre los trabajadores y el empleador.

Mientras más amplio sea el mercado, mayores son las posibilidades de una y otra parte en cuanto a la finalidad de encontrar trabajo o trabajador. La información concerniente al empleo que se procura o se inquiere se transmite entre empresarios y trabajadores, mediante las llamadas bolsas de trabajo o agencias de colocación.

Actualmente tenemos desde agencias con locales físicos donde puede acudir la gente para ofertar trabajo y buscar trabajo hasta las llamadas bolsas de trabajo virtuales que se encuentran comprendidas en páginas web dedicadas a este fin, así tenemos en el Ecuador Bolsa de trabajo de la UDA (Universidad del Azuay), la bolsa de trabajo del SRI (Servicio de Rentas Internas), entre otras; que lo que buscan es que los estudiantes que están próximos a salir al campo laboral consigan trabajo con poner sus datos personales, actividades y aptitudes que tengan, para que así los diferentes empleadores busquen según sus necesidades los diferentes empleados para sus empresas, logrando una comunicación que facilita el empleo para ambas partes. Las páginas webs o sites de bolsas de trabajo están conformadas por ciertos aspectos que deben cumplir tanto el aspirante como el empleador.

2.2.2 Caracteres de las Agencias de Colocación

Las Agencias de Colocación reúnen ciertas características:

En primer lugar, es una figura ejecutante del abastecimiento de personal o empleados a la empresa o empleador que necesita de fuerza de trabajo o mano de obra.

En segundo, las Agencias de Colocación surgieron en un ámbito competitivo y de rendimiento, que repercutieron de un modo satisfactorio en la generación de trabajo. En tercero, estas agencias han tenido impacto en el aumento de los ritmos de producción, y puestos de trabajo, lo que ha incentivado un acrecentamiento de supervisores y, por otro lado, ha dado una tendencia a la capacitación o refuerzo del personal técnico profesional que entra a formar parte de la empresa.

En cuarto lugar, las Agencias de Colocación han logrado para las Empresas un esquema exitoso, pues al aplicar este esquema obtienen mejorías significativas tales como menciona Partida Rocha, Raquel:

La capacidad de reubicación de trabajadores en diferentes funciones o departamentos de una fábrica; la libertad para aumentar o disminuir personal de planta sin grandes trabas legales, y la posibilidad de convertir contratos salariales en comerciales. Les permite también reducir el salario y elevar el componente variable que depende del rendimiento de los trabajadores, además que el empleador usuario disminuye sus obligaciones administrativas al confiar al subcontratista tareas como efectuar los pagos, ocuparse de anotar los días trabajados, llenar formularios, responsabilizarse del transporte, alojamiento y préstamos en forma de anticipos sobre los salarios(106).

Un quinto punto es que para la empresa usuaria son rentables, pero para los empleados pierden una relación directa con la empresa, hay cierta inestabilidad en el empleo, entre otros aspectos.

En sexto lugar, en las Agencias de Colocación la figura de la relación habitual directa entre empleador y trabajador se ve intercedida por un tercero, este, involucrado en la relación laboral puede ser una persona física cualquiera hasta una empresa que será la persona jurídica.

En concreto, las Agencias de Colocación son centros de acoplamiento de todas las acciones encaminadas a lograr una colocación de las personas que se encuentran en paro o que desean cambiar de actividad profesional.

2.3 Principios básicos en los servicios de colocación

- a. Este servicio está a disposición de todo el que busca empleo, ya sea porque no tiene un empleo o busca uno mejor del que ya tiene.
- b. No se hacen distinciones por sexo ni por percibir algún subsidio por desocupación forzosa, ya que si se supone que puede buscar otra ocupación la cual no tenga relación con la desocupación forzosa por la cual percibe una remuneración, así como no se puede hacer distinción por el sexo.
- c. Los empleadores tienen libertad en el servicio tanto para ofrecer trabajos por aptitudes, como al escoger trabajadores.
- d. Las prestaciones son gratuitas, sin excluir las prestadas por instituciones privadas, lucrativas a veces y otras benéficas.
- e. No es obligatoria la concurrencia a estas entidades por parte de los empleadores y de los trabajadores, es su libertad de decidir venir a dichas entidades, para proporcionarles trabajo en unos casos y en otros ofertar trabajo.

Estas entidades deben guardar cierta imparcialidad y neutralidad, entendiéndose imparcialidad como una distancia equitativa que debe guardar entre los intereses del empleador y trabajador, dejando que de esta manera interactúen entre ellos y sean los que decidan.

Acerca de la neutralidad por la posible colocación o conflictos que se susciten deben resolverse concretamente si empleador y trabajador lo piden expresamente, y siempre que estén debidamente informados.

2.4 Actividades confiadas a los servicios de colocación

La principal función que va a estar confiada a estas entidades de colocación de trabajadores va a ser la introducción profesional como sinónimo de entrada en la vida activa laboral, como esa inserción de los jóvenes al empleo, del paso de las aulas al trabajo, de todo ese sistema educativo que va a participar en el mercado laboral, pero vale mencionar que no sólo puede darse esta inserción desde un ámbito educativo hacia el trabajo, pues a veces las diferentes circunstancias obligan a trabajar y dejar de

estudiar, por lo que se puede observar personas que por no tener una educación básica y debido a circunstancias de pobreza se encuentran en la necesidad de buscar trabajo en los diferentes campos en donde no sean requeridos conocimientos específicos, sino mas bien de ciertas destrezas físicas.

Es conveniente recordar que esta introducción profesional no es exclusiva de la gente joven, aflige también a aquellas personas que por alguna razón se unen tardíamente al campo laboral o a aquellas que se reintegran al empleo después de periodos largos de desempleo, o simplemente aquellas personas que deciden cambiar de actividad profesional, por lo que las agencias de colocación van a englobar a todos estos diferentes grupos de personas que buscan un trabajo.

Estas entidades sean públicas o privadas tienen ciertas actividades básicas que son:

Brindar un asesoramiento e información a todos aquellos que se encuentren en paro obligado.

Proporcionar una amplia publicidad de las diferentes ofertas de trabajo que conozcan, valiéndose para esto de diferentes medio de comunicación como son anuncios por la prensa, o a través de radio o televisión, o incluso como se mencionó antes a través del internet creando páginas o sites en donde las personas a través de una dirección web puedan ingresar a este servicio ya sea para buscar trabajo o para ofertarlo.

Dar un mantenimiento correcto de los registros que contengan oferta de trabajo y solicitudes de empleo.

Hacer una clasificación por rama profesional, por las capacidades o talentos de los que buscan trabajo, como también de los que ofertan según las necesidades del empleador, para de esta manera poder encajar en un perfil mas rápido para la obtención de trabajo.

Tratar de lograr una capacitación profesional con las personas que se encuentren en paro logrando de esta manera un perfeccionamiento profesional y a la vez que este paro obligado no fomente a la pereza y contribuya a una paralización laboral.

Hacer un análisis y publicación de todos los cambios tecnológicos que se den en el mercado laboral para logra de esta forma que los profesionales vayan de la mano con la realidad y a su vez facilitando al empleador mayores ganancias.

Buscar convenios con las diferentes empresas que existan dentro del medio en el cual se desenvuelven las agencias de colocación, para de esta manera impulsar el empleo y frenar el desempleo que cada vez las cifras son mayores.

Ayudar a los organismos estatales que de alguna manera influyan dentro del campo político laboral.

Las personas que van a ser las encargadas de manejar y poner en contacto, deben tener ciertos requisitos, y estar calificadas ya que van a mantener un frecuente contacto con personas que se van a encontrar en una situación afectiva baja propensas a la incontinencia, a la impaciencia y otras actividades similares, que se verán más marcadas sobre todo en épocas de crisis en donde está en riesgo su subsistencia o la de los que están a su cuidado, volviendo su comportamiento desequilibrado, por estar en juego aspectos muy personales y afectivos de la persona.

CAPÍTULO III

3.1 Régimen de Estabilidad

La prestación de una labor remunerada por parte del trabajador se volvería insignificante si los empleadores o patronos, gozando de impunidad económica e irresponsabilidad jurídica pudieran interrumpir a su capricho la prestación del trabajo o poner fin en forma definitiva a la relación laboral. En las agencias de colocación y bolsas de trabajo, no van a brindar esta estabilidad, sino que se trata de algo exclusivo entre el empleador y el trabajador, en el cual entre el lazo que los une por la relación laboral, está la obligación del empleador de dar estabilidad al trabajador. Lo único que hace una agencia de colocación, será poner en contacto a las partes para que entre ellos se pongan de acuerdo, y celebren un contrato de trabajo.

Para enfrentarse a este contexto nace el principio de la estabilidad del trabajo como una reciente garantía en beneficio del trabajador. Uno de los deseos más arraigados viene a formar la pretensión a la prolongación en el empleo, prolongación que se traduce en el principio de la estabilidad laboral que sobre todo en la actualidad ha cobrado vital importancia.

Esta estabilidad viene a ser como una protección que resguarda al trabajador ante un despido repentino y arbitrario que puede sufrir por parte del patrono o empleador; este resguardo se proyecta mediante la reincorporación en las labores o a través del pago de las sanciones indemnizatorias en favor del trabajador indebidamente despedido. Hay que hacer hincapié en que habrá estabilidad siempre y cuando exista dependencia, es decir que el trabajador se compromete a la realización de una obra con el empleador, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley y el contrato bajo la dependencia o dirección del empleador, sino existe esta dependencia, lo único que se está haciendo es una prestación de servicios profesionales, por lo que una vez concluida la obra la cual fue materia del contrato termina la relación laboral, por lo que no va a existir dependencia ni mucho menos estabilidad; es una dependencia jurídica que emana del contrato, motivo por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, bajo la

subordinación del empleador y con cargo de recibir una remuneración, el empleador adquiere el derecho de dirigirle y darle órdenes en el desarrollo de la actividad.

Clases de Estabilidad Laboral

Estabilidad absoluta.- defiende la permanencia del lazo contractual laboral mientras se mantenga las circunstancias de producción y prestación de servicios que dieron lugar a dicho lazo, se elimina incluso la eventualidad de dar por terminado el contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono.

Esta estabilidad consiste, según Deveali: “En el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causas taxativamente determinadas” (Ochoa, 38).

Estabilidad relativa.- Acepta la terminación del contrato por la voluntad unilateral del patrono o empleador, aunque no exista suficiente razón que pueda explicar este hecho. En este caso, el empleador está obligado por la ley, al pago de indemnizaciones compensatorias al empleado o trabajador.

Nuestro sistema legislativo del trabajo participa abiertamente de la segunda posibilidad, esto es de la estabilidad relativa.

Ventajas e Inconvenientes de la Estabilidad

Según Deveali, citado por Ernesto R. Katz “La garantía de estabilidad por un lado es un elemento de tranquilidad y como tal puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento del trabajador; pero puede por otro convertirse en un elemento negativo disminuyendo hasta anularlo el espíritu de iniciativa y deseo de mejoramiento, favoreciendo a los elementos menos buenos la haraganería y desinteresamiento hacia el trabajo que realizan.”(Ochoa, 40).

Con la estabilidad se estaría ejecutando el deseo de los trabajadores de realizar libres de preocupaciones e inquietudes innecesarias de perder su trabajo, en los casos en

que no medie justa causa; en cambio se teme que la estabilidad en el empleo limite demasiado el derecho de los empleadores a generar despidos necesarios.

Régimen de la Estabilidad en algunos países

En España.- Si el despido se apoya en alguna causa señalada por la ley, el despido es justo o como también se lo llama oportuno; de lo contrario, se tratará de un despido injusto o inoportuno. El resultado práctico de interés, radica en que el trabajador no tendrá derecho a una compensación en los casos de despido justo, pero en caso de que el despido sea declarado no procedente o injusto por parte de la autoridad correspondiente, el trabajador tendrá la opción de exigir la compensación o indemnización correspondiente.

En Argentina.- La estabilidad ha sido garantizada exclusivamente en provecho de los empleados bancarios, los de las compañías de seguros, así como para las de capital y ahorro para la vivienda familiar; además en caso de que un trabajador ha sido despedido infundadamente, este tiene que ser reintegrado a su puesto de trabajo y en caso de que tal reintegración no se dé, el empleador deberá solventar los salarios normales hasta que le alcance al empleado o trabajador el derecho al retiro o jubilación.

En Colombia.- Cuando un empleado tuviere 10 años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el juez de trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar la reincorporación, de este en las iguales circunstancias de trabajo que tenía antes y el pago de las remuneraciones dejadas de recibir o, en su caso una resarcimiento en dinero.

3.2 Pago de Remuneración

Esta es una de las obligaciones del empleador la cual se encuentra consagrada en el Artículo 42 del Código de Trabajo numeral 1: “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código.”(Código de Trabajo, 11), a la vez que constituye una obligación para el empleador, es un derecho para los trabajadores.

Definición de Remuneración: “Recompensa o premio en general. Todo apoyo de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución.”(Ossorio, 661); este pago es una obligación que impone tanto la Constitución como la ley en general, que consistirá en la cantidad pactada o fijada en el contrato de trabajo.

Tipos de Remuneración:

Existen dos tipos de Remuneración; el Artículo 80 del Código de Trabajo señala:

Sueldo y Salario.- 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. (23).

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que este trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>)

Hay remuneraciones adicionales que establece la ley, son dos: decimatercera y decimacuarta remuneraciones

El artículo 111 reza lo siguiente:

Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código. Este es un pago que se hace al final de cada año como un incentivo y ayuda a los trabajadores, ya que son épocas en donde se gasta más, por lo que se ha regulado.

Art. 113.- Derecho a la decimacuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán , además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimacuarta remuneración al momento del retiro o separación. (29).

Esta bonificación tiene su razón de ser, puesto que al inicio de clases demanda un mayor gasto por parte de los padres de familia, que les exige gastar en útiles matriculas etc., esta ayuda a solventar en algo estas necesidades.

El pago de una remuneración es un elemento esencial y fundamental de todo contrato de trabajo, por tal razón, el patrono o empleador debe pagarlo de manera completa y oportuna, en el plazo máximo de un mes, y cuando se trata de salarios no podrá ser mayor de una semana, conforme lo establece el Código de trabajo; el incumplimiento

de esta obligación, es causal para la terminación del contrato de trabajo, que pueden solicitar los trabajadores, mediante el visto bueno.

Existe cierta protección a la remuneración por parte de la ley ya en el Código Civil que establece las cosas que no son embargables, así como en el Código de Trabajo, en donde se establece que esta será inembargable salvo que se trate del pago de pensiones por alimentos. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración íntegra, incluyendo los días de descanso obligatorio. Al tener este carácter de obligatoria y ser fundamental en todo contrato de trabajo, en el caso de que esta no sea pagada, tendrá carácter de crédito privilegiado de primera clase, con preferencia incluso respecto de créditos hipotecarios, es obvio que los trabajadores sean preferidos en el pago de sus salarios o remuneraciones, frente a otros acreedores que se presentan al pago de sus acreencias.

3.3 Sujetos que intervienen

Son fundamentalmente los trabajadores o empleados y los empleadores o patronos, los cuales pueden estar englobados por una empresa, como una persona jurídica.

El Trabajador

Se le toma como un término genérico, en el cual se encuentran las expresiones empleados y obreros. Es el elemento básico, en el contrato de trabajo, pues una de las misiones fundamentales es fijar los derechos de los trabajadores. Estos pueden ser únicamente personas físicas, hombre o mujer. El Código de trabajo nos da el concepto de trabajador en el artículo 9: “Concepto de trabajador: 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” (32) Podemos decir entonces que un trabajador es una persona natural que acogida en un contrato de trabajo, se obliga para con otra llamada patrono o empleador, a la prestación de sus servicios lícitos y personales. El trabajador tiene que ser un ser humano, ya que es el único capaz de prestar esa energía, las personas jurídicas o morales, son incapaces, debido a su naturaleza, ya que no pueden prestar aquella fuerza humana requerida.

Se decía en tiempos pasados que un trabajador adquiere tal carácter cuando reúne ciertos requisitos: “la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo.” (Derecho Mexicano del Trabajo, 428) Con respecto a esa pertenencia a una clase social, actualmente ha sido abandonada esta perspectiva, ya que no se puede encasillar en clases sociales, esto se daba en la época media por la existencia del señor feudal y de las monarquías en general, que no realizaban ningún trabajo por pertenecer a una clase social privilegiada. Además se necesita primero que la persona ingrese al campo laboral para encasillarlo y no primero señalarle una clase para posterior ingreso a la actividad laboral, será a la inversa en donde la relación de trabajo determinará que el trabajador quede incluido en la clase trabajadora. Respecto del segundo criterio, se le define al trabajador como la persona que presta un servicio, en razón a un contrato de trabajo; que es la base que ha servido para dar un concepto de trabajador actualmente.

3.3.1 Clases de Trabajadores

3.3.1.1 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”(Colón Bustamante Fuentes, 76), esta definición nació en Europa a raíz de los trabajadores de comercio, de industria, empleados particulares etc., en donde se mostraba una desigualdad en el trato de estos a comparación de los trabajadores que estaban amparados por el derecho del trabajo, por lo que la palabra trabajador se vino hacer genérica y sus especies estaban conformadas por empleado y obrero.

Hay ciertas teorías de la diferencia entre empleado y trabajador que se dieron a lo largo de la historia:

1. Sostenía que el trabajo manual era propio de los obreros, mientras que el trabajo intelectual pertenecía a los empleados.

2. La diferencia se encontraba en la forma de pago; el obrero era pagado por quincena o semana y el empleado por el mes.
3. La diversa naturaleza de las actividades, el obrero realiza actividades relacionadas con la industria mecánica, mientras que el empleado tiene un trabajo comercial.
4. En último lugar, se manifiesta que el empleado tiene más actividades de colaboración con el empleador o empresa, en donde esta influirá la inteligencia del trabajador o empleado, en las funciones de la administración de la empresa.

Todas estas teorías han venido a influir para ayudar a dar un concepto actual de empleado; nuestra legislación laboral elabora un concepto propio de empleado haciendo mención especial al empleado privado o particular en el artículo 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.” (Código de Trabajo, 70). Un ejemplo de empleado sería una secretaria o contador, que tienen relación de dependencia, y que prestan su intelecto. Un empleado puede ser tanto privado como público; en el caso del empleado público estará sujeto a leyes especiales que integran el derecho administrativo ecuatoriano.

b) Obrero: es una persona física, que realiza actividades objetivas, de acuerdo a su energía humana, y bajo la dirección del empleador, recibiendo una remuneración por tal servicio, que se fija en el respectivo contrato de trabajo, recibirán un salario que se pagará cada semana o quincena, como los albañiles o jornaleros agrícolas.

c) Profesional: persona natural que tiene un título académico o profesional, que realiza tareas relacionadas con su profesión, arte u oficio, bajo la orden de un empleador y que percibe una retribución que es considerada como honorarios.

3.3.1.2 El Empleador

El artículo 10 afirma que:

Concepto de empleador: 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. (Código de trabajo, 4)

Se denomina empleador al patrón, que puede ser toda persona natural o ficticia, para tener este carácter de patrono se requiere que exista un contrato de trabajo, de lo contrario se estaría frente a contratos civiles como mandato o prestación de servicios profesionales. Es la otra parte que interviene en la relación laboral, la cual requiere de esa energía laboral humana.

Este empleador puede ser de derecho privado como publico, estableciendo la salvedad de que sólo en los casos señalados por la ley los empleadores de derecho público se sujetan al Código de Trabajo, las de derecho privado están generalmente sujetas al Código de Trabajo.

Clases de Empleadores:

Empleador - Persona Natural: son todas las personas físicas sin distinción de sexo, capaz ante la ley, que recurren a los servicios lícitos y personales de otros como por ejemplo, las personas que contratan a otros para la venta de mercaderías, agentes y corredores de seguros etc. Así también el patrono o empleador agrícola que contrata a jornaleros o a obreros agrícolas para el trabajo de campo.

Empleador – Persona Jurídica: Son todas las personas ficticias o morales, que se encuentran conformadas de acuerdo a la ley, como compañías y asociaciones. Estas pueden ser de derecho público o privado, las de derecho público se rigen por el Derecho Administrativo, el cual está compuesto por la Función Ejecutiva, Legislativa y Judicial, los Consejos Provinciales, los Consejos Municipales entre otros. Las de derecho privado se rigen por el Código Civil en general.

3.4 El empleo anormal

No todo se puede encasillar en empleo y desempleo, o paro forzoso y ocupación, para quienes son capaces para el trabajo y ansiosos de desempeñarlo. Hay distintas formas en las que una persona se puede encontrar desarrollando una actividad, que van a ser distintas de las que una persona que trabaja con habitualidad y provecho para realizar una labor por cuenta ajena.

A veces las crisis económicas, políticas y en general las malas épocas, para una persona que realiza una tarea determinada, o establecimientos o empresas, en donde los operarios y empleados trabajan menos de lo normal, en lo que vendría a ser un horario anormal. Esta disminución en el horario de trabajo como no constituye una generosidad, del empleador, va a ir acompañada de una reducción en el salario o remuneración, que por lo tanto va a ser análoga a la disminución de horario, va a ir de la mano, esto a su vez con la gravedad que supone a los afectados, lo cual se va a ver reflejado en su subsistencia y su diario vivir; obligándoles a buscar trabajos ocasionales, que son: “Aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador y cuya duración no excederá de treinta días en un año.”(Ochoa, 30) Con lo que se puede ver que por la necesidad le obliga a una persona a prestar o realizar otra

actividad, que usualmente no lo realiza. No estamos considerando en este supuesto a los trabajadores ocasionales, en donde su labor, su trabajo es en general el prestar al empleador otros servicios que generalmente no presta el mantenimiento de paredes de una empresa, que no siempre se va a necesitar de tal mantenimiento.

Sobre este aspecto hacemos referencia, a aquellas personas que encontrándose realizando cierta prestación, por múltiples factores como una crisis económica como ya se mencionó, se ve obligado a limitarse o incluso a no realizarla, ya que la demanda no lo amerita, entonces deber hacer otra actividad en donde se encasillaría dentro de los trabajadores ocasionales.

Los que se hallan en teoría en un paro forzoso, entendido este como:

El fenómeno que se da en el régimen capitalista y estriba en que parte de los trabajadores, a consecuencia de la acción de las leyes económicas del capitalismo no pueden emplearse en las empresas, se ven despedidos de la producción y no encuentran trabajo. El paro forzoso acompaña inevitablemente al régimen capitalista de producción.

(<http://eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/parof.htm>)

Sin embargo no existe pérdida del subsidio que perciben por distintas razones, en la que se involucran en alguna diligencia con el fin de encontrar algún suplemento en sus ingresos prestando servicios de buena voluntad y ocasionales, que les reportan cierta ganancia, con la salvedad de que sea corto y con eventual salario.

Todas estas conjeturas configuran entre otras, las deformaciones de la plenitud del empleo, algunas debido a un escaso salario o remuneración, proveniente de una jornada de trabajo incompleta, que como mencioné antes puede ser por distintos factores, otras en cambio por no llevarse de una manera adecuada la capacidad productora de amplios sectores; toda irregularidad ocupacional hay que medirla y considerarla en apreciaciones individuales y colectivas.

Si la anormalidad en el empleo se debe por un exceso laboral en cuanto a horario o rendimiento, están en juego también valores humanos y laborales, que interesa proteger con una utilización encarecida en señalar límites a la jornada de trabajo.

3.5 Plusempleo o superempleo

Plusempleo o superempleo son neologismos que se han utilizado para mostrar la situación que provoca el avasallamiento de la jornada normal de trabajo por un mismo trabajador o empleado.

“El Plusempleo es de mejor cantera idiomática, porque el prefijo latino plus indica siempre mas allá o por encima del empleo; en tanto que Superempleo condice mejor con la situación antitética de Subempleo.” (Cabanellas, 668), ambos conceptos irradian esa superación del ejercicio laboral por un mismo empleado o trabajador. El Plusempleo se resume en el ejercicio sucesivo, es decir a diario, que presta una persona dos o más actividades por cuenta ajena, sean de la misma naturaleza o diferentes, lo cual está en contra de la exclusividad que se atribuye a esa relación jurídico-laboral, o bien desempeñando oficios o profesiones distintas.

En todos estos casos lo que se busca es incrementar los ingresos que percibe una persona, no tanto como una codicia de acumular dinero, sino mas bien con el fin de disfrutar de una mayor comodidad en el diario vivir.

Los aspectos negativos que el Plusempleo por la doble prestación de actividades o trabajo representa, se encuentra configurado en otros por el agotamiento físico que origina tal prestación, así como el agotamiento psicológico. También hay que tener en consideración el desempleo que se origina, pues se está privando de la oportunidad de una ocupación a quien carece en lo absoluto de ella; ya que una sola persona está equiparando más de un trabajo, trayendo como consecuencia un crecimiento en la tasa de desempleo, en donde a manera de citar como ejemplo estaría el caso de los profesores, en donde uno sea profesor de inglés y también dé clases de computación y a la vez sea director de la escuela, con lo que se puede observar una persona con tres actividades.

Esta duplicidad no deja de ser explotada por el segundo empleador, en donde se configuran horarios vespertinos con nocturnos, y al momento de la remuneración esta va a ser inferior; se puede decir que equivale al trabajo que se está prestando, y al ser una segunda actividad no lo va a desarrollar con el 100 % de sus capacidades, pues físicamente se encuentra cansada, lo cual va a aprovechar el segundo empleador, al dar una remuneración menor por dicho labor. La persona que realiza esta doble actividad por lo general busca o pretende un suplemento, un adicional, a su ingreso básico que se encuentra asegurado en cierta forma. No obstante es indispensable considerar abusiva esta situación de desventaja en la remuneración, aunque se alegue que el trabajador llega al otro trabajo o a prestar la otra actividad con fatiga y agotamiento y que no va producir un rendimiento óptimo.

Con cierta relación aunque en un grado menor de temporalidad, se encuentran las horas extraordinarias, para lo cual el Código de Trabajo da cierto tratamiento especial a estas, en donde se establece la forma en la que serán remuneradas.

Cuando se está ante una prestación extraordinaria justificada y transitoria, no cabe formular reparos a este procedimiento que permite superar actividades que no afectan de modo permanente a la producción o a los servicios encomendados a una empresa y que por eso aconsejan como criterio preferible no proceder a incorporar a nuevos agentes por imperativos momentáneos y cuando las tareas son realizables por personal ya perfectamente compenetrado de las mismas. (Cabanellas, 669).

Lo cual es obvio ya que no siempre se necesita de la contratación de más personal, sino que simplemente se puede cubrir esa necesidad de trabajo que se demanda en ciertas temporadas o en ocasiones con personal propio de la empresa, con lo que ese círculo íntimo laboral no se rompe, se desarrolla la actividad mas rápido, puesto que se realiza por personas que ya están involucradas en el tema que conocen en cierta medida sobre el asunto, y que a su vez estas son retribuidas adicionalmente al sueldo o remuneración que generalmente perciben por la actividad o labor que prestan.

Otras exposiciones del Plusempleo poseen un carácter diferente, ya que en cierto aspecto no constituyen una duplicidad, ni tampoco continuación del empleo como

los supuestos aludidos anteriormente, es así el caso que los titulares de un derecho pasivo como de retiro o de jubilación como más peculiares, que se asemejan a la remuneración que percibían en activo pero relevados de la ejecución de labores, a causa de invalidez o de edad; en donde se valen del tiempo disponible y de sus aptitudes residuales para cierta actividad, y se emplean, en un horario más o menos amplio para obtener cierto lucro por cuenta ajena.

Aquí va entrar en juego el mercado de trabajo en donde en un país que se caracterice por posibilidades ocupacionales que propasen con amplitud la disponibilidad de empleos locales o nacionales, donde va a permitir una situación de migración interna hacia los sectores más necesitados de mano de obra, incluso promoviendo las de carácter internacional, que al verse inmersos en un campo de desempleo buscan alternativas para la solución del mismo.

Estas migraciones internas forman una de las manifestaciones de la transformación de la Economía, se debería describir los cambios intersectoriales de la mano de obra que se da en el tiempo, ya que a medida que se desarrollen nuevas actividades o se modernicen, se exprese dichos cambios en las áreas, las que tradicionalmente se encuentran divididas en el sector urbano – rural. Actualmente dichas migraciones de campo a ciudad son casi nulas, la migraciones que han alcanzado un nivel importante son a nivel internacional, que uno de los factores que influye es alta tasa de desempleo, que junto con eso, sentimientos de búsqueda de riqueza y mejoramiento, salen hacia otros países que demandan continua mano de obra, y que generalmente esta que demandan en cierta magnitud es para labores de campo, en donde en países desarrollados ven la importancia y riqueza de la misma. En el Ecuador esto perdió importancia a raíz del llamado “oro negro”, que es el petróleo, donde se dio primacía para la explotación del mismo dejando de lado a las actividades agrícolas y como efecto del mismo trajo una migración de campo ciudad, donde se puede ver una colchoneta de rebote agrícola moderno a informal urbano, pues al saturar el mercado de trabajo urbano, se da la creación de los trabajadores informales que entrarían dentro del subempleo.

3.6 Subempleo, planteamiento.

Hace mención al empleo que por causas extrañas a la voluntad del empleado o trabajador, este cumple una labor o tarea inferior a la normal, y por tanto recibe un salario por dicha prestación igualmente menor y a veces incluso más bajo que el que se desempeña en una jornada de trabajo completa. El subempleo surge en una población activa en donde se excede la disponibilidad de empleo local, regional o nacional, según la superficie territorial en la que se guíe; se puede considerar al subempleo como una situación intermedia entre el pleno empleo y la de un paro forzoso en concreto, si bien se trabaja y se obtiene una remuneración la cual es ínfima en la que se compromete la subsistencia o que se impone restricciones y sacrificios para el empleado.

El subempleo ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupado plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle."(<http://es.wikipedia.org/wiki/Subempleo>).

Esto es uno de los principales centros urbanos, los que presentan cada vez mayores conglomerados de trabajadores ambulantes, en las avenidas, semáforos, que aprovechan la luz roja para ofrecer su producto, buses, salidas de restaurantes, colegios, gasolineras, e incluso en barrios residenciales existe la visita del vendedor, que ofrece alguna chuchería o baratija como escobas, hélices de licuadoras etc.; es visible en los parques, gasolineras y en general en las calles de un sector comercial niños no mayores de 5 años vendiendo caramelos, tratando de colocar su producto; como la venta de lotería; todas estas personas se encuentran dentro del subempleo. Uno de los factores principales para la creación de subempleos es el aspecto migratorio que se mencionó anteriormente, en que se absorbe la fuerza de trabajo arrojada por el sector agrícola, que después de transferir a las urbes, va a proyectarse externamente hacia otros países teniendo de esta manera, una migración internacional.

Las causas del subempleo se encuentran en la falta de paralelismo entre la evolución demográfica que es el estudio estadísticamente de la estructura y la dinámica de las poblaciones humanas y las leyes que rigen estos fenómenos, junto con la economía que la preside, en donde falta cierta correspondencia entre las dos. Puede darse también por crisis parciales, que afectan en mayor medida a los trabajos especializados, como se pudo constatar con la crisis económica en EE.UU. donde un gran número de personas se vieron insertas en el subempleo y el desempleo.

Existe la hipótesis en la que ciertas personas para satisfacer sus necesidades o conveniencias suplementarias con algunos recursos no precisamente de origen laboral, buscan una ocupación o actividad en la que no se exija atadura horaria, pese a una remuneración menor. El subempleo para estos que llamaríamos semitrabajadores se encuentra hecho a la perfección; se puede citar como ejemplo a los rentistas, que su actividad no se encuentra copada.

3.6.1 Clases de Subempleo

Son cuatro las clases que se puede mencionar en el subempleo:

1. Por la normalidad laboral afectada, que admite las variedades del subempleo visible, del invisible y del potencial.
2. Por su manifestación cronológica, con las especies del subempleo accidental, estacional y crónico.
3. Por su amplitud geográfica, desde el subempleo local al internacional.
4. Por la amplitud profesional, que se extiende desde el subempleo individual al colectivo en su máxima dimensión. (Cabanellas, 671).

1.1 Subempleo visible: se encuentran las personas que después de haber trabajado realizan cierta prestación, es decir trabajan menos tiempo que lo normal, pero anhelarían trabajar más. “Se traduce por una duración de un trabajo inferior a la normal y que se característico de las personas que trabajan tiempo parcial involuntariamente.” (Barbosa-Ramírez, 272) Se caracteriza por una prestación laboral reducida en las diferentes áreas de la economía, industria, comercio etc.; proviene de una crisis laboral en cierta medida transitoria, en la que no les permite a los empresarios llevar las prestaciones de las temporadas prósperas o normales, y que

debido a la desocupación preponderante y que amenaza adquirir un mayor peso, les frena en dejar la labor vigente. También puede darse por crisis energéticas, en donde impone el poder público, un racionamiento de consumo, por lo que dicha medida influye en que no se den ciertas actividades, sobre todo las individuales, cumplir con la jornada normal de trabajo, como sucedió con los apagones, en nuestro país, donde ciertas actividades se vieron paralizadas, e incluso llevaron a muchos de sus propietarios a la pérdida de dichos establecimientos.

1.2 En el subempleo invisible: se ubican aquellos que no alcanzan una productividad media en su rama de trabajo, no reciben el salario mínimo vital que les corresponde y la calificación que muestran está por debajo del trabajo que tienen. Este también se lo designa como encubierto o disfrazado, y que se lo puede calificar de subempleo de salario incompleto. Consiste en que:

Se trabaja durante la jornada normal de cada día, semana, mes y año; pero la actividad que se despliega es asimilable a la que en ciertos mecanismos se califica de “a media máquina” o, si se prefiere una comparación más moderna, a la denominada en las proyecciones fotográficas de cámara lenta. (Cabanellas, 672),

en este caso estamos frente a personas cuyo trabajo no es reducido pero sí sus empleos inadecuados por sus aptitudes o afecciones, puede por ejemplo darse el caso que el trabajo que desarrollan no permite la completa utilización de sus cualidades y aptitudes o que se encuentren trabajando en actividades económicas cuya productividad es muy baja; y por último cuando la remuneración o salario es muy baja.

1.3 Subempleo Potencial: se refiere a los empleados o trabajadores que realizan una jornada de trabajo y que inclusive perciben un salario ajustado a la prestación realizada. Estos trabajadores por sus aptitudes y capacidad profesional, están en condiciones de brindar un mayor rendimiento, aunque no puede materializarse porque no se encuentran en una empresa que le permita tener condiciones de mejorar su productividad. En este aspecto se ve afectado un país, al hallarse una menor productividad la cual afecta a todos en general.

2.1 Subempleo Accidental: es aquel que se genera repentinamente, por causas fortuitas, una de las cuales puede ser la provisión insuficiente de materias primas, o algún accidente que haya dañado en parte un establecimiento, los subempleos de este género son siempre transitorios, buscan reajustar en definitiva las jornadas de trabajo, las retribuciones, los rendimientos a un nivel normal.

2.2 Subempleo Estacional: este se registra cíclicamente en algunas actividades, empero no son las típicas de la temporada. Este tipo de subempleo aparece en economías primarias de exportación, cuando la demanda externa desciende; se da debido a las estaciones climáticas en industrias como peletería, que es la industria dedicada a la fabricación de indumentaria a partir de cuero y piel animal que dependen en general de las estaciones climáticas, y permite a los afectados puedan con tiempo procurarse ocupaciones compensatorias durante la época de baja producción e irrisorio o nulo sueldo.

2.3 Subempleo Crónico: “Tiende a prolongarse en el tiempo de manera indefinida y hasta con perspectivas de perpetuidad” (Cabanellas, 672), si perdura esta situación en exceso se está ante un cuadro económico trastornado, por una competencia entre las empresas, por la imposibilidad de las mismas para incrementar el consumo y producción o por una población resignada a consagrarse en un nivel de sueldos y salarios irrisorios.

3.1 Subempleo por su Amplitud Geográfica: se extiende desde crisis regionales o locales, a las de dimensión nacional e incluso internacional, donde tiene cierta relación e influencia con la migración que es uno de los factores esenciales del subempleo y desempleo.

4.1 Subempleo por la amplitud profesional: existen casos de subempleo individual así como también colectivo que afecta a toda una empresa; a más de los que perjudican a toda una profesión, el cual se debe principalmente por la saturación de profesionales que se forman en determinada rama, mientras que en otras carreras o ramas profesionales la explotación es casi nula, y que el factor tiempo ha jugado un papel primordial, si bien se está formando nuevos profesionales que ocuparán los

puestos de los que han cumplido con su labor profesional y llegan a jubilarse, en la práctica vemos que esto no se da ya que si bien cumplen cierta edad o cierto tiempo prestando una actividad laboral, no dejan campo para los nuevos profesionales, dando paso a esta saturación de profesionales, que va a desencadenar en un subempleo.

CAPÍTULO IV

4.1 El Empleo

El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. En la sociedad presente, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa sería el lugar donde las facultades de los distintos trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia

(<http://www.definicionabc.com/economia/empleo.php>)

En la actualidad el empleo es difícil de garantizar para toda la población activa es por eso que un Estado refuerza los mecanismos o políticas para tratar de conseguirlo; reduciendo de esta manera los índices de desempleo, y consiguiendo que el mayor número de la población que se encuentre activamente para trabajar lo este haciendo. En el empleo están comprendidas todas las personas que tienen una edad específica y que forman ciertas categorías:

- a. Que están trabajando; es decir, las personas que realizan algún trabajo remunerado durante un breve período especificado, ya sea durante una semana o un día.
- b. Que tengan un empleo, pero que no estén trabajando o sea, las personas que no hayan trabajado ya en su empleo actual, pero que se hallen temporalmente ausentes del trabajo en el curso del período especificado debido a enfermedad o accidente, conflicto de trabajo, vacaciones u otra clase de permiso.(Barbosa-Ramírez, 271).

Los trabajadores y empleados por cuenta propia, deberían de estar en la categoría de personas con trabajo, respecto de las demás personas empleadas. Hay que considerar también como empleados o trabajadores a los miembros familiares no remunerados que explotan o colaboran en la explotación de un negocio o plantación agrícola, estos

tienen empleo, si un tercio del tiempo normal de trabajo está dedicado para aquella actividad.

No se puede hablar de trabajadores o de empleados, las personas que se encuentren en los siguientes casos:

- a. Los trabajadores que durante el período especificado hayan sido suspendido temporal o indefinidamente, sin goce de remuneración.
- b. Las personas que no tengan ningún empleo o que no exploten un negocio cualquiera o una explotación agrícola, pero que no hayan obtenido un nuevo empleo, negocio o explotación agrícola que haya de comenzar en fecha subsiguiente de período de referencia.
- c. Los trabajadores familiares no remunerados que trabajen menos de un tercio del tiempo normal de trabajo durante el período especificado en un negocio o explotación agrícola familiar. (Barbosa – Ramírez, 272)

Respecto de estos últimos supuestos estamos frente al desempleo en donde en uno u otro caso no han conseguido un empleo o teniendo uno, lo han perdido.

4.1.1 Servicios que se ocupan del empleo

Uno de los propósitos del hombre es la búsqueda de empleo, con lo cual al encontrarlo dignifica a la persona, pues se vuelve un ser útil para la sociedad, para esta búsqueda hay ciertos servicios que ayudan a la exploración de empleo entre los cuales tenemos a los servicios públicos, inmersos en un sentido más amplio en el proceso social laboral. La búsqueda de empleo es un producto de un desajuste de la sociedad, producido por una oferta y demanda en el mercado de trabajo, en donde en un momento se requiere de tales trabajadores y en otras ocasiones no se requiere o se busca ciertas especificaciones que debe tener un empleado, va a influir a veces las crisis económicas o guerras que se den en un Estado, las que van a determinar que trabajador consiga un empleo en un determinado momento. Hay diferentes transiciones a las que se ven sometidos hombres y mujeres en el desarrollo de una carrera. La búsqueda de empleo implica actividades por medio de las cuales los

jóvenes buscan encontrarse a sí mismos y contribuir con su trabajo a la sociedad, es necesario tener en cuenta que una sociedad trabajadora, es una sociedad productiva. Los actuales servicios de empleo gubernamentales, al igual que las agencias de colocación o bolsas de trabajo, tienen como finalidad, el satisfacer mutuamente la demanda y oferta de trabajo o empleo que requieren los empleadores o empresarios un mayor número de empleados o trabajadores, y de los trabajadores o empleados que a su vez están en esa búsqueda de empleo. Se pueden encontrar ciertas limitaciones que se ponen en juego como es el que los empleadores, buscan personas capaces para ocupar los puestos vacantes, produciendo un mayor rendimiento para la empresa, y los trabajadores pretenden emplearse o trabajar en puestos en que conocen y en condiciones de convivencia óptimas.

El desarrollo económico y social ha llevado a atribuirle a estas instituciones que prestan este servicio, con carácter público, facultades extensas, permitiéndole incluso de que existan abundantes ocupaciones. Ya que el puesto que un empleador necesita que sea ocupado va a requerir de ciertas aptitudes y cualidades, al igual que el trabajo que procura un trabajador hacerse cargo o emplearse en el, esto con la ayuda de las organizaciones pertinentes, puede darse, ya que se posea una clasificación completa de requerimientos y posibilidades, brindando una mayor rapidez en la búsqueda y obtención de empleo.

La proyección social más ambiciosa es que: “El Servicio de empleo debe tender no sólo que haya un puesto para cada trabajador y un trabajador para cada puesto; sino que cada cual se desempeñe allí donde pueda satisfacer más al que lo emplea y allí donde pueda obtener para sí un rendimiento mejor.” (Cabanellas, 661) Esto se busca por cuanto se satisface de una manera colosal la utilidad social, que en la obtención de una empresa se conforma y la utilidad individual, que con el trabajo se busca.

La función fundamental del servicio de empleo deberá ser la de conseguir, en colaboración, cuando sea necesaria, con otras entidades interesados, privadas o públicas, la mejor organización del empleo, garantizando un sistema de empleos para todos y a ampliar y manejar los recursos de la producción. Este sistema de servicio de empleo debe estar sujeto a la inspección de las debidas autoridades administrativas para su correcto funcionamiento y deberá consistir en oficinas de

colocación, en donde la respectiva autoridad se encargará de revisar su correcto funcionamiento. Se plantea que para que se dé un servicio de empleo correcto y productivo debe darse un plan de empleo, subordinado a empresas privadas o a la autoridad pública, con el fin de mantener en el futuro los índices más altos de ocupación, y así elevar las condiciones de vida en general. Podemos resumirlo que la posición laboral de estas colocaciones o servicio de empleo tiene un enfoque social, que está proyectado a mejorar los beneficios individuales en los ingresos y generales en la producción de una empresa.

4.2 El pleno empleo, concepto

“El pleno empleo es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva, y que desean hacerlo, tienen trabajo. En otras palabras, es aquella situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de los salarios reales.” (http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo), Se puede considerar en donde todos los trabajadores o empleados, que se encuentran en condiciones óptimas y con el ánimo de trabajar se emplean en una ocupación retribuida; va a tener cierta relación con el área geográfica en la que se encuentre la situación laboral del pleno empleo.

Hay ciertas zonas en donde la población activa no responde a esa determinación de necesidad de empleo, es por eso que en estos casos se da la migración, como una solución para encontrar el empleo adecuado, algunas veces no se encuentra conforme a las aptitudes y cualidades del trabajador pero la necesidad de empleo para sustentarse le obliga a emplearse en esas condiciones. en teoría se habla de pleno empleo cuando hay una armonía cuantitativa entre la demanda y la oferta laboral.

Existe ocupación plena siempre que haya trabajo de tiempo completo para cuantos quieran trabajar toda la jornada; y también, que el pleno empleo es la ausencia de desocupación masiva, dado que siempre existirá, aunque en proporción mínima, un sector de potenciales trabajadores que no están ocupados, posiblemente porque, por iniciativa propia, se conceden una tregua, antes de intentar o lograr su reocupación. (Cabanellas, 642)

Esa referencia que hace respecto a la desocupación masiva es clara ya que pueden existir personas que no se encuentran trabajando pero que las causas responden a distintos motivos, puede ser el caso que se encuentra desarrollando trámites particulares o realizando quehaceres personales, o que se encuentran en un descanso, debido a una indemnización por despido, en los diferentes casos, estos tienen que ser incompatibles con el encontrarse ocupado durante todas las horas laborables, que exige una ocupación plena o el pleno empleo.

No se puede hablar de pleno empleo si la mayoría o todos se encuentran empleados de una manera artificial o falsa, podemos decir como ejemplo el caso de la creación de empleo por parte de un Estado, empleos que en la realidad no son necesarios, creando puestos burócratas en la administración pública, lo cual va de la mano con dar subsidios a quien nada hace; esta medida tiene que ser estudiada y analizada, puesto que en todo país se requiere siempre de tareas en las que hay que desempeñarse útilmente, y será de ciertos servicios, pero la demanda siempre va a existir. Debe darse una política laboral inspirada o propugnada por las instituciones gubernamentales, para alcanzar niveles de pleno empleo en la economía nacional, provocando así la libertad de trabajo de las personas e incrementando el movimiento del factor trabajo; todo esto encaminado a la autonomía social de los trabajadores, al acrecentamiento del capital nacional y a la superación de las carencias equitativas.

En la actualidad el pleno empleo se proyecta más como una aspiración, que como una parvedad del paro forzoso, entendido este como:

La situación de un trabajador o, con mayor frecuencia, de una gran masa de ellos en igual localidad o país, y en un oficio o profesión o en varios, caracterizada por encontrarse sin ocupación, y por causa no imputable a ellos, quienes habitualmente viven de su trabajo; fenómeno debido al exceso de mano de obra, que torna imposible, momentáneamente al menos, obtener colocación remunerada con medios suficientes para subsistir. (Cabanellas, 679)

4.2.1 Aspecto social del pleno empleo

El pleno empleo surge como algo equitativo al cuerpo máximo de producción, en combinación de objetivos laborales, económicos y sociales; se encuentra íntimamente ligado con el paro forzoso. El objetivo de una política de ocupación, es el obtener un empleo elevado y estable, en el cual el nivel de ocupación no va a bajar del 97%, teniendo en cuenta que ese 3% restante se debe a diversos factores en los que influye la voluntad de la persona en general, para contrarrestar en gran medida ese índice generalizado de ocupación del 100% se busca dar una movilidad laboral para poder cubrir toda esa masa de trabajadores que buscan ser empleados, que conspira contra la eficacia productora.

El pleno empleo no integra el un objetivo en sí mismo, puesto que en lo social ha de generar un resultado productivo y en lo individual tiene que enmarcarse dentro de la libre elección recíproca, tanto la del trabajador o empleado, como la de la empresa o empleadora. Si bien el empleo sirve para llenar las necesidades y aspiraciones, no extremas del trabajador, por la remuneración o salario que recibe, por el trabajo que desempeña, el éxito laboral guarda más relación con la productividad.

En el tema de empleo por cuenta y bajo dependencia ajena, tiene importancia tanto la iniciativa y la conveniencia del sector empresario, como la que parte del trabajador. No es suficiente con que existan plazas de trabajo vacantes, para que sean sin mayor exigencia requeridas y desarrolladas. El empleado o trabajador anhela por lo menos ganar lo suficiente y de ser posible incrementar su ganancia al máximo factible, cuanto más gane mejor se sentirá en el puesto que trabaje. Es por eso que una política de pleno empleo aparece relacionada con incentivos en una remuneración alta en donde atrae a un alto nivel de personas que buscan un mayor salario y con esto mejorar las condiciones vida que tienen, esto se lo hace con el objetivo de atraer a los empleados o trabajadores a los empleo que se necesite; siempre y cuando que por sus aptitudes y capacidades se encontraren aceptables. Un nivel de remuneraciones elevadas no actúa con regularidad en un mercado laboral; en una situación donde se presente este acrecimiento de los salarios de los trabajadores puede darse dos casos, una que los desempleados u ociosos voluntarios se sientan atraídos por estas altas remuneraciones a integrarse al campo laboral, mientras que por otro lado puede

producir el abandono de los que se encontraban trabajando con una remuneración más baja, que se sientan en el estado de poder alegar.

No hay que dejar de lado el aspecto social que se persigue que es la creación de empleos; el paulatino incremento de la población en la tierra, las condiciones económico-sociales, y el crecimiento del consumo, al igual que un aumento de la cantidad de empleados o trabajadores en los Estados en general. Este desarrollo no ha podido frenarse ni siquiera ante el temor de que en algún momento se vuelva una sociedad automatizada. Es importante resolver si el crecimiento de la población genérica y de la población trabajadora es uniforme o proporcional, o si se producen desajustes por carencia de mano de obra, o si la oferta de esta excede la capacidad de ocupación remuneratoria, lo cual se desencadena en el desempleo.

4.3 La escala irregular del empleo

Tenemos que hacer mención a que no siempre se puede cumplir los estándares de una sociedad, una empleo total para toda la población activa, que se encuentra en una edad para trabajar va a ser casi imposible de satisfacer y de cumplir; puesto que las necesidades que tiene una sociedad o un Estado son muy diversas, que van variando con el pasar de los años, y que en un momento por ejemplo se requirió de una demanda de agricultores, ahora se necesita de investigadores, científicos etc., esta escala irregular de empleo va a tener relación con el campo de explotación laboral que exista en una sociedad; mientras unas profesiones se encuentren mas saturadas que otras, hay que dar privilegio e incluso tratar de incentivar para que los jóvenes que ingresan a los campos universitarios, traten de llenar las aulas en donde la demanda de profesionales es alta y se requiere con imperiosidad, de que sirva formar profesionales, en ramas en donde la carrera está saturada, y en donde el campo laboral que van a trabajar o explotar es casi nulo, si bien es cierto que con el paso de los años todas las carreras buscan una mayor especialidad y distinción en el campo en que se van a desempeñar, produciendo de esta forma una división de distintas ramas y subclases que ponen a conocimiento de los nuevos profesionales, para que de esta forma se empleen en estas subclases o divisiones que la profesión ofrece. Las universidades que ofrecen las distintas carreras, deben hacerlo con conciencia, mostrando los índices de empleo que se puede ofrecer en tal profesión, si bien es

cierto que los buenos profesionales, siempre han de conseguir trabajo en la realidad vemos como esto ha cambiado y a llevado a estos profesionales en las distintas ramas a una migración, para la obtención de empleo en otros lados, dejando de esta manera el poder trabajar incluso en lo que se preparo, sino en lo que la demanda del mercado laboral requiera.

4.4 Iniciativa estatal e iniciativa privada

Iniciativa estatal: El Estado, a través de sus distintas organizaciones e instituciones administrativas tiene el trabajo de verificar, sistematizar el cumplimiento y evaluar los planes y proyectos que desarrollan los Ministerios del Sector Público con el fin de crear o conseguir empleo. Al respecto el Ecuador ha incrementado la creación de una página virtual de la Bolsa de Trabajo, a través del Ministerio de Trabajo, también se ha dado el desarrollo del mecanismo mi primer empleo que consiste en una pasantía en las distintas instituciones públicas, del Estado, en donde la persona va a prestar su fuerza de trabajo tanto física como intelectual; puede darse una creación de puestos por parte del Estado para frenar el desempleo, creando puestos innecesarios, y que lo único que generan es una improductividad tanto para el Estado como la persona que lo desempeña.

Las medidas para la creación de empleo deben de estar íntimamente ligadas con los entes privados, para que conjuntamente realicen las respectivas acciones para paliar esta situación. Por su parte el Estado debe obtener, proyectar y plantear una política laboral que regule el desarrollo del empleo, tratando de lograr que este se lleve a cabo o que se ejecute por la mayoría de la población activa. Uno de las formas que se puede decir que ha propugnado el Estado para paliar la situación del desempleo es la creación de los micro-préstamos, con lo que ayuda a las personas a ponerse su propio negocio, y con esto dar trabajo no sólo a la persona que se hace titular del préstamo sino que también va a desarrollar la creación de empleos, puesto que el respectivo negocio requerirá de cierto personal para el correcto funcionamiento del mismo, y si bien no se está empleando a personas de afuera, sino son miembros de la familia quienes prestan un tercio de su tiempo en el desarrollo de dicha actividad, igualmente ingresarán en el campo laboral.

Iniciativa privada: La iniciativa privada se puede dar a través de los distintos sectores que la conforma, industrias empresas, en donde expongan la demanda de trabajadores o empleados que requieran, hay ciertas instituciones o empresas, en donde se ha dado la creación de páginas web, y tienen su propia bolsa de trabajo virtual y que el objetivo es conseguir el mayor número de afiliados, para que cuando la empresa lo requiera buscar entre sus bases de datos virtuales, el perfil de la persona que más se apegue a sus necesidades o requisitos. En otros estados se ha iniciado un concurso cada año, en donde puede participar cualquier persona que lo desee, mediante proyectos de nuevas empresas que signifiquen la creación de nuevos empleos, eligiendo de esta manera los tres más factibles que se puedan desarrollar y llevar a cabo, proporcionándoles a los ganadores o elegidos el financiamiento del 80% de lo que representaría el costo de instalación, y funcionamiento. Esta es una de las medidas más óptimas que ayudarían al desarrollo de una sociedad, ya que se va a dar un análisis de mercado de todo lo que representaría el montaje de dicha empresa e industria, la que tiene que ir de la mano con las necesidades que requiera en su momento la sociedad, para lo cual se necesitara del apoyo del sector público. En un estado moderno, son realizables, tantas investigaciones, que son útiles para la población, en donde con iniciativa privada se las pueda realizar y de esta manera lograr la satisfacción de las distintas parvedades que requiera un conglomerado humano determinado, produciendo dos aspectos positivos, por un lado se está brindando un servicio que antes no se tenía y por otro se genera empleo para que se dé la prestación del respectivo servicio que se propugna o que se intenta lograr.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A un estado que está en vía de desarrollo no se le puede exigir la creación de empleos para la totalidad de la población activa, sino que todos los miembros que integran la sociedad deben tratar de generar trabajo a través de negocios personales o las llamadas microempresas, en donde éstas, a más de producir un ingreso para sus dueños o fundadores, van a generar la creación de nuevos puestos de trabajo para otras personas. No podemos dejar solamente al Estado la misión y objetivo de un empleo para todos, sino que todas las personas que conformamos una sociedad debemos tratar de ayudar a la creación de empleo y volver al país más productivo.

Si bien se encuentra consagrado en la Constitución como un derecho de las personas y obligación del Estado, emplear a toda la población activa que se encuentra en una edad para trabajar, ésta no es la misión o el objetivo que se pretende dar, sino que el Estado simplemente se obliga a dar las condiciones necesarias para que se lleve a cabo, como brindar una seguridad jurídica y económica, permitiendo la posibilidad de inversiones extranjeras, con lo cual se estaría dando la creación de empresas, que a la postre ayudarán a minimizar los índices de desempleo, y por último a paliar el subempleo. En un país en el cual prime un índice alto de desempleo y que en el mejor de los casos se hable de subempleo y empleo anormal, donde no se da un horario normal de trabajo, no se puede exigir la creación de empleos, ya que esto desencadenaría en empleos artificiales, creados por el Estado para paliar la situación del desempleo y subempleo, pero que, a la final, no estaría dando o produciendo ningún beneficio o ganancia para la ciudadanía, sino que estaría generando un gasto innecesario. Un Estado tiene diferentes tareas que debe llevar a cabo, las cuales requieren de mano de obra tanto física como intelectual. Estas tareas o actividades que necesita un Estado, se pueden proyectar a través de investigaciones que se den en el campo laboral, donde se muestra las falencias y necesidades que una sociedad requiere, trabajando conjuntamente con las universidades que promoverán carreras con demanda laboral, que se necesiten en la actualidad, reduciendo de esta forma la saturación de profesionales que se dan en ciertas ramas, y lo cual da como resultado cierta tasa de desempleo y subempleo, una reducción de la saturación de profesionales y a la vez la creación de ramas de profesionales que no se encuentran

explotadas, es una de las medidas para generar empleo y volver a un Estado más productivo. Se permitirá de esta manera que los ciudadanos encuentren trabajo en su país de origen y no se vean obligados a optar por la migración para poder obtener un trabajo que muchas de las veces no es en la rama o actividad para la cual se formaron.

El Estado, para reducir o paliar estas circunstancias, da una solución negativa que reduce los índices a corto plazo pero que a la final no es la solución, como es la creación de bonos y subsidios, convirtiendo a las personas en dependientes e improductivas; lo cual debería ser al revés, es decir tratar de promover o crear una política-laboral, que vuelva a las personas, con el paso del tiempo, productivas e independientes.

Entre las medidas acertadas del Estado se puede mencionar la eliminación de la tercerización, con lo que la relación de trabajo se vuelve bilateral, solo entre el empleador y trabajador, sin la necesidad de un intermediario, permitiendo al trabajador, de esta manera, gozar de todos los derechos y beneficios que le corresponden, y brindando a su vez una estabilidad que se va a ver reflejada en su desempeño, puesto que ya no tiene el temor de verse inmerso en una situación de desempleo.

Todas las personas que se encuentran en una situación de desempleo o subempleo, no deben de exigir un empleo al Estado, sino tratar de dar opciones para la generación del mismo; esto ya se ha impulsado en otros países en donde la iniciativa privada es la que toma la posta, pero conjuntamente con el Estado son los que administran y conforman, uno de los ejemplos es el hacer un concurso en donde las diferentes propuestas u opciones de las personas tanto físicas como ficticias o morales, ponen a conocimiento de las autoridades, un proyecto de creación de empresas que sea viable, en donde los mejores o los que resultaren ganadores, sean financiados en su mayor porcentaje para el funcionamiento del mismo, esta medida en nuestro medio se da en pequeña escala desde las Universidades que tienen carreras relacionadas con Administración de Empresas y Gestión de Negocios, en donde uno de los proyectos de los estudiantes para graduarse debe ser una empresa;

pero que en nuestro medio lamentablemente sólo queda en proyecto y que no es llevado a cabo.

Considero que el Estado debe conformar una comisión para el estudio y análisis de los mejores proyectos, haciendo de esta forma que el mejor sea desarrollado bajo un control y dirección tanto del Estado a través de sus diferentes autoridades administrativas, como del sector privado en donde estos deleguen una comisión que puede estar conformada, por profesionales expertos en la materia, profesores de universidades y a la vez la persona que formuló el proyecto.

Logrando de esta manera generar nuevos puestos de trabajo sin tener que exigir o depender del Estado, sino que éste simplemente se comprometa a colaborar y controlar en cierta medida la realización del proyecto.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar Aguilar, Leónidas, *Derecho Planificación Académica y Programación Didáctica, Practica Forense y Jurisprudencia*, Cuenca, Universidad de Cuenca, 2004
2. Badia, Juan Fernando: *Estructura en termino de la Constitución, su Dinámica y Factores*, Barcelona, Editorial Tiranot lo Blanch, 1990.
3. República del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Secretaria de la Migración, Quito, 2008.
4. República del Ecuador, *Código de Trabajo*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009.
5. República de Chile, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Editorial Jurídica de Chile, [s.a.]
6. República de México, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, [s.a.]
7. “El Derecho al Trabajo”, en *Revista del Trabajo*, (Madrid, 1949).
8. Barbosa-Ramírez, René, *Empleo, Desempleo y Subempleo en el Sector Agropecuario*, México D. F., Centro de Investigaciones Agrarias, Secretaría de Agricultura y Ganadería en México, 1976
9. García Falconi, José: *Las Garantías Constitucionales en el Nuevo Código de Procedimiento Penal y la Responsabilidad Extracontractual del Estado*, Quito, 2001.
10. Ochoa Andrade, Guillermo, *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador, Textos universitarios 3*, Cuenca, Universidad del Azuay, 1994.

11. Bustamante Fuentes, Colón, *Manual de Derecho Laboral*, Quito, Editorial Jurídica del Ecuador, 2010
12. Partida Rocha, Raquel, *Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en Jalisco*, México D. F., Red Región y Sociedad, [s.a.]
13. Ossorio, Manuel: *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliastas, S.R.L., 1974.
14. SÁCHICA, Luis Carlos, *Derecho Constitucional General*, Bogotá, Cuarta Edición, Temis S.A., 1999.
15. Trabuco, Federico, *Constituciones de la República el Ecuador*, Quito Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, [s.a.]
16. Cabanellas de Torres, *Tratado de Política Laboral tomo III*, L Alcalá – Zamora y Castillo, [s.a.]
17. García Falconi, José: *Las Garantías Constitucionales en el Nuevo Código de Procedimiento Penal y la Responsabilidad Extracontractual del Estado*, Quito, 2001,
18. Badia, Juan Fernando: *Estructura en termino de la Constitución, su Dinámica y Factores*, Barcelona, Editorial Tiranot lo Blanch, 1990
19. SÁCHICA, Luis Carlos, *Derecho Constitucional General*, Medellín, Temis S.A. Colombia, 1990
20. República de Chile, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Editorial Jurídica de Chile, [s.a.]
21. Revista Ecuador Debate, empleo y reproducción social, Quito-Ecuador N° 11

22. *Corporación*, <http://es.wikipedia.org/wiki/Corporaci%C3%B3n>. Acceso: 16 Julio 2010
23. *Empleo*, <http://www.definicionabc.com/economia/empleo.php>. Acceso: 16 Julio 2010
24. *Pleno empleo*, http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo. Acceso: 26 Julio 2010
25. *Salario*, <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>. Acceso: 13 Agosto 2010
26. <http://es.thefreedictionary.com>. Acceso: 21 Julio 2010
27. <http://eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/parof.htm>. Acceso: 03 Agosto 2010
28. *Subempleo*, <http://es.wikipedia.org/wiki/subempleo>. Acceso: 06 Agosto 2010
29. *Bolsa de trabajo*, <http://www.tengodeudas.com/definiciones/bolsa-de-trabajo>. Acceso: 12 Agosto 2010
30. *Agencias de Colocación sin fines lucrativos*, <http://distritos.telepolis.com/1547/lib/LEGISLACION/NORMATIVA/Agencias-Colocacion-Sin-Fines-Lucrativos.pdf>. Acceso: 5 Septiembre 2010
31. *Subsistencia*, <http://es.thefreedictionary.com/subsistencia> Acceso: 13 Septiembre 2010