



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN OPCIÓN AL  
GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LA  
PRODUCCIÓN**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN  
LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA  
PASTEURIZADORA EL RANCHITO CIA LTDA PERÍODO 2014.  
DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES**

**AUTOR: DR. GERMÁNICO SALAZAR TIPANTASIG**

**TUTOR:**

**Ing. Mg. Sc. GIOVANA PARRA**

**COTOPAXI-ECUADOR**

**MARZO 2015**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el maestrante: DR. GERMÁNICO SALAZAR TIPANTASIG, con el título de tesis: ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA PASTEURIZADORA EL RANCHITO CIA LTDA PERÍODO 2014. DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES

Se, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, Mayo del 2015.

Para constancia firman:

---

MSC.Nelson Chiguano  
PRESIDENTE

---

MSC.Manuel Torres  
OPONENTE

---

MSC.Edison Salazar  
MIEMBRO

---

MSC.Renan Lara  
MIEMBRO

## **CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Programa de Maestría en Educación Superior, nombrado por el Honorable Consejo Directivo de la Dirección de Posgrados.

### **CERTIFICO:**

Que: analizado el Proyecto de Trabajo de Tesis, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el grado de Magister en Gestión de la Producción

#### **El problema de investigación se refiere a:**

ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA PASTEURIZADORA EL RANCHITO CIA LTDA PERÍODO 2014. DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES

#### **Presentado por:**

---

Dr. Germánico Salazar Tipantasig

---

**Tutor:** Ing. Mg.Sc.Giovana Parra

Latacunga, Mayo del 2015.

## **RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS**

El presente trabajo de investigación es de mi autoría, por lo tanto me responsabilizo del contenido del mismo.

---

Dr. Germánico Salazar Tipantasig

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios en quien tengo fe para lograr todos mis objetivos trazados, y es el que da la fuerza y el espíritu para seguir adelante.

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi por ser un bastión en el aprendizaje y el conocimiento.

A mis profesores de maestría quienes han guiado compartiendo los conocimientos por ellos adquiridos para ser más profesional en el ámbito de la seguridad y prevención de riesgos laborales. De manera especial a mi Tutor Ing.Mg.Sc.Giovana Parra quien ha sabido guiarme impartiendo sus conocimientos, en el desarrollo de la presente investigación.

Germánico

## **DEDICATORIA**

La presente investigación dedico a Dios que me da  
inteligencia, conocimiento fe, es mi fortaleza en mi vida.

A toda mi familia

Germánico

## TABLA DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Aprobación del Tribunal de grado .....	ii
Aval de Aprobación del tutor.....	iii
Responsabilidad por autoría.....	iv
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria.....	vii
Índice .....	vii
Resumen.....	xi
Abstract .....	xii
Introducción.....	1
Justificación de la Investigación.....	5
Objeto y problema.....	7

Formulación del problema .....	8
Campo de acción y objetivo general .....	8
Hipotesis y desarrollo de la Investigación .....	8
Sistema de tareas .....	9
Vision epistemologica de Investigación .....	11
Nivel de la Investigación.....	11
Alcance de la Investigación .....	11

## CAPÍTULO I

Marco conceptual teòrico .....	14
Marco teòrico ..	14
Aspectos positivos del gobierno actual .....	19
Estabilidad.....	19
Innovaciòn .....	19
Promocion de politicas de inclusiòn socioeconòmica.....	19
Fundamentaciòn legal .....	19
Condiciones de trabajo .....	20
Daño .....	20
Enfermedad Ocupacional .....	20
Ergonomia .....	20
Factores de riesgo.....	21
Higiene .....	21
Incidente.....	21
La seguridad industrial .....	21
Peligro .....	21
Salud Ocupacional .....	22
Tècnicas a fines a la prevenciòn.....	23



Fundamento legal .....	23
Variable Independiente .....	40
Variable Dependiente.....	41
Fundamento legal .....	23

## **CAPÍTULO II**

Metodologia .....	43
Modalidad básica de la investigación.. ..	43
Investigación de campo.....	43
Investigación bibliográfica.....	44
Investigación Explicativa .....	45
Investigación descriptiva.....	45
Población y muestra .....	46
Técnicas para la obtención de datos.....	48
Instrumentos metodológicos y tecnológicos .....	48
Procedimientos para validar la calidad de datos .....	49

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Resultados de la investigación .....	52
Análisis de datos obtenidos.....	53

## **CAPÍTULO IV**

### **LA PROPUESTA**

Introducciòn .....	65
Objetivos.....	67
Marco Teòrico.....	67
Mayor estabilidad laboral.....	82
Caso pràctico y precedente.....	83
Despido intempestivo a mujeres embarazadas y dirigentes sindicales .....	84
Despido intempestivo por discriminaciòn .....	85
Fundamentaciòn sobre la necesidad de las reformas .....	86
Cronologìa de cambios en materia de legislaciòn laboral en Ecuador.....	86
Años entre 1984 y 1990 .....	87
Entre el 2008 - 2010.....	88
Nuevos cambios 2014 .....	89
Obligaciones que se debe tener en cuenta para el año 2015 .....	89
Juntas generales de socios y accionistas .....	90
Declaraciòn de formularios .....	91
Equidad en la empresa .....	93
Encuestas.....	96
Entrevistas.....	99
Matriz de registro y recolecciòn de datos para la encuesta.....	101
Registro de datos .....	102
Empleabilidad en el Ranchito CIA.LTDA.....	102
Bibliografia .....	103
Anexos .....	108

## **ÌNDICE DE CUADROS**

Cuadro N.- 1 Despidos intempestivos en los trabajadores .....	53
Cuadro N.- 2 Largas jornadaas laborales sin remuneraciòn .....	54
Cuadro N.- 3 Explotaciòn de trabajadores en la empresa .....	56
Cuadro N.- 4 Reparticion de sueldos de acuerdo a lo que estipula la ley .....	57
Cuadro N.- 5 Turnos nocturnos.....	58

Cuadro N.- 6 Visita de representantes del gobierno en la empresa .....	60
Cuadro N.- 7 Aspectos que deberían profundizarse.....	61
Cuadro N.- 8 Aspectos que deberían profundizarse para aumentar empleabilidad .....	63

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico N.- 1 Despidos intempestivos en los trabajadores .....	53
Gráfico N.- 2 Largas jornadas laborales sin remuneración.....	54
Gráfico N.- 3 Explotación de trabajadores en la empresa.....	56
Gráfico N.- 4 Repartición de sueldos de acuerdo a lo que estipula la ley.....	57
Gráfico N.- 5 Turnos nocturnos .....	58
Gráfico N.- 6 Visita de representantes del gobierno en la empresa .....	60
Gráfico N.- 7 Aspectos que deberían profundizarse .....	61
Gráfico N.- 8 Aspectos que deberían profundizarse para aumentar empleabilidad.....	6

**TEMA: “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA PASTEURIZADORA EL RANCHITO CIA LTDA PERÍODO 2014. DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES”**

**Autor:**

**Dr. Germánico Salazar Tipantasig**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar las diversas reformas en materia de legislación laboral y empleabilidad que ha tenido el Ecuador en el último período 2014. A lo largo de la historia el país ha sido centro

de varias reformas constitucionales y laborales, incorporando conceptos y cláusulas a favor de los trabajadores, así pues, a partir de la promulgación de la nueva Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, se incorporan nuevos conceptos claves y reformatorios en el país, que ayudan a dinamizar el empleo, sin embargo, también con el mandato constituyente No. 8 se eliminó la tercerización y toda forma de precarización laboral en las empresas. El objeto de estudio y campo de acción es la legislación laboral aplicable en la empresa “El Ranchito”, se encuestaron a 129 trabajadores con el objetivo de exponer y comparar datos con estudios anteriores y evidenciar y evaluar los cambios existentes.

**Palabras clave: Reforma laboral, Derechos laborales.**

**TEMA: “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA PASTEURIZADORA EL RANCHITO CIA LTDA PERÍODO 2014. DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES”**

**Autor:**

**Dr. Germánico Salazar Tipantasig**

#### **ABSTRACT**

This research was aimed to analyze the various reforms in labor legislation and employability Ecuador has had in the last period 2014. Throughout history the country has been the focus of several constitutional and labor reforms, incorporating concepts and clauses in favor of workers, so, from the creation of

the new Constitution of the Republic of Ecuador in 2008, new key concepts and reformatories are incorporated in the country, which help boost employment, however , outsourcing and all forms of precarious employment in enterprises was also eliminated, working 8 hours a day, with the constitutional mandate No. 8. The subject matter and scope were workers of the company "El Ranchito", were surveyed to such workers in order to expose and compare data with previous studies and demonstrate and evaluate the changes that have existed.

**Keyword: Labor reform, Constitution of the Republic of Ecuador, Labour rights.**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. ELEMENTOS DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

El Ecuador ha mantenido una estructura laboral y productiva limitada, con difícil acceso a la mecanización, tecnología y nanotecnología; lo que hacen que las empresas mantengan un desarrollo anclado a cierto número de empleados y un

límite de producción poco competitivo. La empleabilidad en la empresa “El Ranchito” ha estado sujeta a cambios y modificaciones de acuerdo a las normas que rige el gobierno, es por eso que la fluctuación de los empleados han hecho variar y tener inconstancias en la producción de lácteos en la empresa.

Las nuevas reformas laborales han hecho limitar la producción en la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA., siendo una empresa familiar ha ido desarrollándose desde el año 1985 donde empezó su proceso productivo con apenas una producción de 100 litros al día y con 5 empleados, sin embargo hay que analizar que han pasado cerca de 30 años con 118 empleados la producción se encuentra en los 4.000 litros al día, una producción que satisface el mercado local y nacional, aunque no logre aún exportar su producción.

Los cambios a las reformas laborales que han existido en el Ecuador, sumado a la creación perenne de empresas fantasmas, explotadoras, intermediadoras, tercerizadoras, donde no pagan un salario digno, contratos por hora, etc.,

han llevado a muchos ecuatorianos, incluso a empleados de la empresa a ser parte del subempleo, lo cual ahonda cada vez más el problema, los cambios constitucionales y las reformas laborales han mantenido una inestabilidad interna en la empresa, provocando despidos y bajas en la producción, como se lo ha analizado anteriormente.

Las bases legales a analizarse en el presente estudio investigativo son:

La implementación del Mandato Constituyente N° 8, el cual, en el artículo 1 y 2, sostiene lo siguiente: Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo. La relación

jurídica laboral será directa y bilateral. Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. A fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial permanente contemplada en el art. 82 del Código de Trabajo. (Mandato Constituyente N° 8, Art. 1 y 2).

Las reformas 2012 al código del trabajo, acuerdo ministerial 0215 salario básico unificado 2013, código de la producción (salario digno), y ley de seguridad social.

Actualmente, con estas reformas laborales se contribuye a la estabilidad laboral, con un aumento al salario básico, aunque dichas ventajas no sean del todo generales, debido a que en el sector privado, como la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA., las horas laborales son extensas, y no cobran horas extras, es decir, aún existe un incumplimiento a las reformas laborales implementadas por el actual gobierno, en busca de estabilizar los sectores de la economía.

La propuesta del presente estudio investigativo está enfocado a la legislación en materia laboral, analizar y verificar si aumentó o disminuyó el índice de empleo en la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA., y cómo éste tuvo un impacto directo en la producción de lácteos en la empresa, hay que evidenciar que la fuerza laboral, es decir, la mano de obra impacta de manera directa en el proceso productivo de una mercancía, debido a que está sujeta al modo en que un trabajador agilite y aumente el proceso productivo en la empresa, al no existir trabajadores, o al contar con menos colaboradores, provocará una contracción en la producción total de la empresa.

**CÁMARA DE AGRICULTURA DE LA PRIMERA ZONA**

Es una Corporación con Personería Jurídica, de carácter privado, sin fines de lucro, que se rige por las normas de la Ley Especial de Centros Agrícolas y Cámaras de Agricultura, sus propios Estatutos y Reglamentos.

Está conformada por las Cámaras Provinciales del Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Bolívar; por los Centros Agrícolas de la zona, las Asociaciones de Productores y por las Empresas Agropecuarias, de Agroexportación y Agroindustria.

## **VISION**

El Portal [www. agroecuador .com](http://www.agroecuador.com) es un medio proactivo de información entre personas e instituciones vinculadas con la producción y el quehacer agropecuario, es la red que promueve el uso de información que se genera en las diversas áreas de producción agropecuaria del país, es el enlace permanente entre producción, comercialización y servicios, públicos y privados, nacionales e internacionales, es el vehículo más rápido hacia la consulta e investigación y el medio más eficiente para impulsar el comercio electrónico en el sector.



## **MISION**

Contribuir al desarrollo del sector agropecuario a través de un sistema de información electrónica, moderno, amigable, campesino, actualizado y oportuno sobre la producción y comercialización de productos, mercados, insumos y precios, avances tecnológicos, eventos y oportunidades de negocios, convirtiéndose en un medio de interrelación entre los actores de las diferentes cadenas agroproductivas y las instituciones de apoyo, asegurando así, un trabajo eficiente y competitivo.

## **PRINCIPIOS**

La Cámara de Agricultura administrará [www. agroecuador .com](http://www.agroecuador.com) bajo los preceptos de transparencia, ética y equidad en la recolección, elaboración y difusión de la información agropecuaria, mantendrá firme su propósito de servicio al sector, impulsará el desarrollo y fortalecimiento de sus actores y se reservará el derecho de vetar o retirar de la misma cualquier información que atente contra los principios morales y éticos.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Las empresas transnacionales son los pilares fundamentales que sostienen la economía del Ecuador, al no estar de acuerdo a este cambio de legislación laboral, presentan claros efectos en su economía.

Las relaciones laborales y de producción continúan siendo el eje principal de conflictos y contradicciones que cada vez más se restringe a un grupo o a un área o sector, estos conflictos originan y provocan demandas sociales, políticas e institucionales en el país.

El estudio está enfocado al análisis cuantitativo de empleados despedidos en la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA., y explicar el efecto en la empleabilidad y productividad de la compañía.

El tema tiene utilidad práctica debido a que las reformas en materia de legislación laboral y de producción son implementadas a nivel nacional y a todos los sectores productivos del país. Sin embargo, hay que destacar la necesidad que posee el gobierno en dar prioridad a su nuevo esquema o modelo económico instaurado en el país, es decir, priorizar al sector social antes que al capital. En su contexto de dar prioridad al ser humano, se enmarcan una serie de leyes y reformas con enmiendas constitucionales que buscan y pretender impulsar y beneficiar al trabajador antes que al dueño de la empresa. Aunque hay que destacar que no todos los sectores de la economía tienen un mismo crecimiento, y es por eso, que existen sectores productivos que se benefician de estas reformas y otros que se han quedado anclados al desarrollo económico-social, como el de la empresa nacional “El Ranchito” CIA LTDA.

Servirá como un método teórico y práctico, a la vez analítico y sintético, pues estudiará aspectos relevantes dentro del sector laboral y productivo de la empresa “El Ranchito” CIA LTDA en el Ecuador, específicamente en la provincia de Cotopaxi. Analizando así variables intrínsecas en el estudio, buscando interrelación entre esas variables. Se propondrá una enmienda a las reformas laborales implementadas en el Ecuador, con el fin de buscar beneficios generales en los trabajadores, y no por medio de determinados sectores.

El tema podrá ser utilizado por diversos investigadores e instituciones del sector público, tales como el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), Ministerio de Industrias y Productividad (MIRPO), Asamblea Nacional, etc., con el fin de evaluar el diseño de la propuesta y poderla estudiar para que en el corto y mediano plazo pueda ser implementada.

Además es un documento científico, el cual el autor renuncia a sus derechos, con el objetivo de poder exponer su trabajo al ámbito investigativo y universitario.

El trabajo investigativo se centra en el diseño de la propuesta, esta enmarcará aspectos laborales y de producción que han sido elaborados en el pleno de la Asamblea y que están en marcha en el Ecuador, a su vez se estudiará también propuestas que están siendo analizadas por la Asamblea Nacional, se obtendrán resultados en los próximos meses. Es viable el estudio por cuanto tiene el apoyo de los funcionarios de la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA., de la provincia de Cotopaxi.

Se puede destacar el aspecto social debido a que las reformas en materia de legislación laboral y de producción, son exclusivas al sector obrero y trabajador,

analizando aspectos de su entorno familiar y social, diseñando propuestas en beneficio a las necesidades básicas de la población, priorizando aspectos que garanticen el buen desempeño y armonía familiar, tales como: educación de los hijos, acceso a la salud en los miembros de su familia, esparcimiento, etc. Todos estos aspectos revelarán las reformas diseñadas en materia laboral y de producción del presente estudio.

### **1.3. OBJETO Y PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

Trabajadores de las empresas pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo las reformas laborales del Código de Trabajo y la Constitución del Ecuador, influyen en la empleabilidad y producción de la empresa pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA?

### **1.4. CAMPO DE ACCIÓN Y OBJETIVO GENERAL**

El campo de acción son las reformas en materia de legislación laboral.

### **OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Analizar las reformas laborales y su influencia en la empleabilidad y producción en la empresa pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA para diseñar una propuesta de reforma.

### **1.5.HIPÓTESIS Y DESAROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

Las reformas laborales provocaron una merma en la empleabilidad y producción en la empresa pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA en el año 2014

### **1.6. SISTEMA DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar las reformas laborales en el Ecuador, en el marco constitucional, como beneficio para los trabajadores.
- Establecer el efecto de las reformas laborales en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA.
- Elaborar un proyecto de enmiendas a las reformas en materia de legislación laboral y de producción en el Ecuador.

### **1.7.SISTEMA DE TAREAS**

- **Analizar las reformas laborales en el Ecuador.**

**TAREA 1:** Se procederá al análisis de las reformas laborales en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, evaluando aspectos particulares de despidos, rotación del personal, causas y efectos Se realizará también la entrevista a los directivos de la empresa “El Ranchito”.

**TAREA 2:** Por medio de las encuestas se realizará una evaluación del cumplimiento a las reformas en materia de legislación laboral y producción que posee la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, se cuantificará el nivel de incumplimiento y cumplimiento en el personal.

**TAREA 3:** Se tabularán los resultados de manera porcentual con el objetivo de analizar y comparar el cumplimiento con años anteriores, y a su vez analizar la producción actual, por máquinas y hombres, cuánta producción, y cuál es el nivel de rentabilidad para la compañía.

- **Establecer el efecto de las reformas laborales por el gobierno en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA.**

**TAREA 1:** Por medio de las visitas de campo se llegará al análisis del efecto de las reformas laborales en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, haciendo un estudio más cercano a la realidad. Se procederá a medir los indicadores de las variables de empleabilidad y producción por medio de la encuesta y el registro de datos,

**TAREA 2:** Se tomarán fotografías y apuntes que identificarán la logística del proceso productivo en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, los trabajadores que actualmente existe, si realmente logran cubrir las necesidades básicas que todo empleado posee.

**TAREA 3:** Se evaluarán los resultados estadísticos por medio de cuadros y gráficos para analizar de una manera científica el estudio investigativo.

- **Elaborar un proyecto de enmiendas a las reformas en materia de legislación laboral y de producción en el Ecuador.**

**TAREA 1:** Se diseñará una propuesta de enmiendas a las reformas en materia de legislación laboral y producción para la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, con la ayuda de material didáctico, guías y libros de estudio.

**TAREA 2:** Una vez identificado el problema de empleabilidad y producción en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, se procederá al diseño de enmiendas constitucionales y legales de forma separada, primero las de empleabilidad y luego las de producción, cumpliendo siempre los parámetros de política encaminada por el actual gobierno, es decir, priorizando los sectores sociales.

**TAREA 3:** Se evaluarán enmiendas legales y constitucionales de empleabilidad y producción que han existido en el Ecuador, para no cometer los mismos errores del pasado, se buscará beneficiar a los trabajadores de la empresa “El Ranchito” CIA LTDA,

## **2. VISIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1 PARADIGMA O ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO QUE ASUME LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación se circunscribe en un estudio cualitativo, debido a que se realizará un análisis de las reformas laborales y a su vez analizar la influencia en la empleabilidad y producción de la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, el diseño tiene bases teóricas que sustentan el estudio.

## **2.2 NIVEL DE INVESTIGACION.**

De acuerdo con el nivel investigativo y de los objetivos específicos del proyecto de investigación se diferencian dos niveles que son el comprensivo y el integrativo. El comprensivo puesto que alude a la explicación de las situaciones que generan el evento, explica realmente el problema de la baja tasa de empleabilidad en la empresa. Así mismo, el nivel integrativo evalúa dichos siniestros, por condiciones inseguras y actos subestándar, evalúa criterios de cambios constitucionales y legales también que ayudan a cuantificar el grado de productividad y empleabilidad en la empresa, los cuantifica con el objetivo de proponer un sistema de cambios legales en empleo y producción.

## **2.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN SEGÚN ACCIÓN DEL PROCESO CREATIVO ENUNCIADO EN EL OBJETIVO:**

El tipo de estudio y análisis que se realizará es exploratorio basado en aspectos teóricos de la macroeconomía nacional, microeconomía, desarrollo económico social, análisis económico, legislación laboral, derecho económico y social, etc.

Hay que tomar en consideración el diseño para la elaboración del trabajo, que se sustenta en diferentes técnicas y procedimientos que se derivan de hechos hipotético deductivos, inductivos, con técnicas y observación, etc. El análisis histórico permite también realizar comparaciones de fenómenos y hechos para poder llegar a las respectivas conclusiones del tema y problema.

A medida que avance la investigación, la validez del trabajo se sustenta en el uso de herramientas estadísticas que ayudan a evaluar los datos tabulados, cuadros y gráficos servirán para evaluar el tema.



### **3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LOS CAPÍTULOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO Y CONTENIDO DE CADA UNO DE ELLOS.**

Para cumplir con los objetivos planteados se ha considerado tres capítulos puntuales que ofrecen la idea clara de un trabajo investigación con plena conciencia y una buena orientación; El capítulo uno contiene un estudio general sobre el marco contextual y teórico donde se tratan temas importantes como la caracterización del objeto de investigación, el marco teórico, los fundamentos y bases teóricas particulares de la Investigación.

El capítulo dos trata sobre la metodología, en esta parte se detalló el sistema de procedimientos, técnicas y métodos que se propone realizar, se determinará la población y muestra y se diseñara los instrumentos para la investigación.

El capítulo tres se analizan interpretan y discuten los resultados obtenidos mediante los instrumentos aplicados en el campo de estudio, esta fase es muy importante para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En el capítulo cuarto se elabora la propuesta que permitirá a quienes consulten este trabajo de investigación tener un diseño de nuevas propuestas en cuanto al empleo y productividad de la empresa pasteurizadora “El Ranchito”.

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**

### **1.1 CARACTERIZACIÓN DETALLADA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

Existe necesidad económica en el estudio investigativo puesto que se diseñará una propuesta a enmiendas constituciones de normativa laboral y productiva para las empresas nacionales en el Ecuador, para luego, poderlas concatenar al caso específico de estudio que es la empresa pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA, en ese sentido es necesario que exista un sustento económico para el estudio investigativo.

También existe un respaldo legal, obviamente el cambio será de corte legal, buscando antecedentes históricos que permitan este cambio.

El estudio también necesita un ámbito social puesto que beneficiará a los trabajadores de la empresa pasteurizadora “El Ranchito” CIA LTDA” de la provincia de Cotopaxi, Cantón Salcedo.

## **1.1 MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

La intermediación, la tercerización y cualquier forma de subcontratación laboral es una manera evidente de precarización de la fuerza laboral y explotación de los trabajadores y que durante décadas fue avalada y analizada por los gobiernos de turno.

Existe un informe que en el Ecuador habían cerca de 4.654 empresas tercerizadoras (Ministerio de Trabajo, 2010), de estas empresas solo 550 contaban con permisos otorgados por el Ministerio de Trabajo, la mayoría eran empresas fantasmas o existía un vínculo o lazo familiar entre ellas, para de esta manera evadir el pago de impuestos, la no afiliación al Seguro Social y una remuneración por horas.

Tras enmiendas constitucionales y debates expuestos en la Asamblea Nacional. Se logra aprobar el Mandato Constituyente N° 8, con dicha norma el problema de tercerización y empresas fantasmas salió a la luz con la paralización de las actividades de los empleados de seguridad, limpiezas, técnicos, entre otros.

Más de 3.000 trabajadores protagonizaron esta medida de hecho en el oriente ecuatoriano, en Sucumbíos y Orellana por el impago de más de un año de distintas empresas petroleras. La precaria situación laboral, la no afiliación al IESS y fondos de reserva coadyuvó para que los trabajadores se organizaran en el 2005 en la Federación de Trabajadores Petroleros (FETRAPET) e hicieran conocer a la opinión pública el proceder fraudulento de dueños de empresas tercerizadoras.

En el 2007, de las 550 empresas tercerizadoras, 200 fueron sancionadas por cometer contravenciones de distinta índole, otras fueron clausuradas y la mayoría se convirtieron en empresas fantasmas.

Para el caso de “El Ranchito” CIA LTDA., existió un recorte de personal debido a que se exigía pagar horas extras pasadas las 8 horas, en ese sentido existían alrededor de 8 empleados que realizaban turnos rotativos, o se quedaban laborando algunas horas extras, por lo cual la empresa decidió recortar personal y

quedarse con algunos miembros familiares para continuar con el proceso de lácteos.

Frente a esta realidad miles de trabajadores que sufrían precarización laboral en Cotopaxi y en todo el Ecuador se aglutinaron en la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), se movilizaron hasta la ciudad de Montecristi, a la Asamblea Nacional Constituyente, para hacer escuchar su voz de protesta frente a tanta arbitrariedad por parte de dueños de estas empresas.

La gran mayoría de asambleístas que son de Alianza País, Pachacutik, Red, MPD, en compensación a la labor realizada por este tipo de trabajadores, el 29 de abril del 2008, aprobaron el Mandato Constituyente N.-8, con el que se pone fin a la tercerización de trabajadores en diferentes áreas, sin incluir directamente a los servicios complementarios (como son la limpieza, la seguridad, y la dotación de alimentos), pero sí reglamentando las mejoras con las que serán beneficiados: tendrán derecho a todos los beneficios de ley y a sueldos dignos establecidos por el régimen.

Este contexto responde a consecuencias que se derivaron por la aprobación de este mandato, consecuencias como: despidos intempestivos, caos ciudadanos, inseguridad social, migración, etc. Todas estas consecuencias actualmente se las analiza llevando ya tres años de vigencia este mandato aquí en el Ecuador.

El análisis responde a interrogantes como: ¿Fue realmente beneficioso para la población ecuatoriana la ejecución de este mandato? ¿Cuántos desempleados existieron en la empresa “El Ranchito”? ¿Actualmente cuánto es la aportación de la producción de “El Ranchito” al PIB ecuatoriano?

Todas estas interrogantes serán tratados y analizados en el presente estudio investigativo.

El Ecuador es un país que apoya la producción nacional, el surgimiento de estrategias que ayuden a diversificar el aparato productivo nacional ha servido para que un gran número de familias emprendedoras fortalezca lazos de unión y formen empresas que cubran la demanda existente en el país.

Para evaluar la producción en la empresa “El Ranchito”, es necesario analizar el empleo que ha tenido en dicho sector de productos lácteos en el Ecuador.

Por sus implicaciones económicas y sociales, la extinción de las relaciones laborales sigue siendo una de las cuestiones más discutidas. Se entiende como despido intempestivo a la privación de ocupación o empleo por voluntad unilateral del empleador o empresario que da derecho a una indemnización entendiéndose a esta como el resarcimiento económico del daño a perjuicio causado (Suárez, 2012).

Según Ruiz–Frutos, García, Delclós y Benavides (2007):

Unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión por un accidente laboral, de enfermedad o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán el rendimiento y la calidad del trabajo (MarcadorDePosición1)

Por tanto, al existir tal relación entre trabajo y salud, el bienestar del trabajador debe ser el objetivo básico en la gestión de las empresas. Señalan los

autores mencionados que “La relación entre una buena salud de los trabajadores y la mejora de la calidad en una empresa constituye uno de los círculos virtuosos de la empresa moderna” (MarcadorDePosición1)

Para los trabajadores la protección al despido es un derecho clave al empleo. Para los empleadores una regulación estricta de la extinción de la relación de trabajo puede limitar sus posibilidades de adaptación de la empresa a las situaciones cambiantes del mercado y a las exigencias de la competitividad.

En Ecuador las indemnizaciones debidas a despidos intempestivos fueron aumentadas en el año 1991, pues hasta entonces eran muy moderadas. Con el aumento se pasó a una indemnización mínima de tres meses y, por desahucio (despido con preaviso), una semana de salario por año de servicio. (Naranjo, 2012).

Es necesario rescatar los aspectos positivos y negativos del actual gobierno, que hacen tomar estas decisiones que repuntan en los ecuatorianos.

#### **Aspectos Positivos del gobierno actual:**

**Estabilidad:** Es el primer gobierno que se mantiene más de 4 años en el poder, desde la dictadura militar en 1972-1979.

**Innovación:** Ha dado paso a una nueva generación de políticos, algunos de ellos bien intencionados en sus proyectos de cambios estructurales en la sociedad.

#### **Promoción de políticas de inclusión socioeconómica.**

### **Aspectos Negativos del actual gobierno:**

**Visión hegemónica del poder:** Todo lo bueno que pasa en el país proviene del Gobierno.

**Desinstitucionalización del Estado:** Se afecta a la independencia de otras funciones. Esta propensión va conduciendo a que el gobierno no sea de leyes, como debe ocurrir en toda democracia, sino de personas.

**Intolerancia a la crítica:** Se descalifica a quienes no comparten la visión del gobierno sobre la realidad nacional e internacional. El caso de las acciones contra medios de comunicación independientes es significativo.

**Inseguridad pública:** Altos índices de delincuencia que afectan a la seguridad de los trabajadores, especialmente cuando utilizan servicios de transporte público.

### **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

- Constitución de la República del Ecuador
  - Art 326 Derecho al trabajo numeral 5 y 6
  - Art 332 Garantizar el respeto a los derechos laborales
- IESS y MRL
- Código de trabajo
  - Art. 434 Reglamento Interno de Seguridad
- Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento de los del Medio Ambiente del Trabajo

### **Accidente**



El accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute con cuenta ajena.

### **Condiciones de Trabajo**

Se entiende como condición del trabajo a cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

### **Daño**

Es la severidad de la lesión o la magnitud de la pérdida que surge de un peligro fuera de control.

### **Enfermedad Ocupacional**

Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

### **Ergonomía**

Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y el trabajo.

### **Factores de Riesgo**

Se entiende como factor de riesgo al conjunto de elementos o variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

### **Higiene**

Se dedicara a la participación, reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores o elementos estresantes del ambiente presentados en el lugar de trabajo, los cuales pueden causar enfermedad, deterioro de la salud, incomodidad e ineficiencia de importancia entre trabajadores.

### **Incidente**

Es el evento inesperado que ocurre sin causar daños graves que puede dar lugar a un accidente.

### **La seguridad industrial**

Es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de la ley y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos.

### **Peligro**

Característica o condición física de un sistema, proceso, equipo, elemento con potencial de daño a las personas, instalaciones o medio ambiente o una

combinación de estos. Situación que tiene un riesgo de convertirse en causa de accidente.

### **Riesgo**

Es una unión de la probabilidad de pérdida (amenaza) y la magnitud de la posibilidad de pérdida (daño).

**Riesgo**= probabilidad de pérdida x magnitud de posibilidades de pérdida.

### **Salud Ocupacional**

El objetivo de este servicio es el cuidado del hombre que trabaja, promoviendo y manteniendo el más alto nivel de salud. Para lograrlo, se llevan a cabo acciones fundamentalmente preventivas:

### **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 2005. Es la disciplina que determina las normas y técnicas para la prevención de riesgos laborales, que afectan el bienestar de los trabajadores temporales, contratistas, visitantes, y cualquier otra persona en el sitio de trabajo.

### **Técnicas Afines a la Prevención**

Son aquellas medidas y actividades adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Las técnicas específicas a la prevención de riesgos laborales son las siguientes:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene Laboral
- Medicina del trabajo
- Psicosociología

**Ruido:** Es un sonido no deseado y molesto. Es aquel, producido por la mezcla de ondas sonoras de distintas frecuencias y distintas amplitudes.

**Sonido:** Cualquier variación de presión que puede detectar el oído humano.

#### **1.24 FUNDAMENTO LEGAL**

La seguridad y salud de los trabajadores ecuatorianos está respaldada por la legislación ecuatoriana con una serie de Decretos, Resoluciones, Convenios, Reglamentos y Normas que han sido emitidas con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y establecer las obligaciones y deberes de los empleadores en cuanto a Salud y Seguridad Ocupacional (S&SO).

**Art. 3.- DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.-** Corresponde a este Ministerio, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las facultades siguientes:

1. Participar por intermedio de la Jefatura del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo como miembro nato en el Comité Interinstitucional.
2. Recolectar datos a nivel nacional respecto a composición y número de la población laboral, horarios de trabajo y número de accidentes y enfermedades profesionales, sus causas y consecuencias. Tales datos

serán regularmente remitidos al Comité Interinstitucional a efectos de elaborar la estadística respectiva.

3. Mantener relaciones con Organismos Internacionales y con los otros países en materias de prevención de riesgos del trabajo y mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral.
4. Impulsar, realizar y participar en estudios e investigaciones sobre la prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral; y, de manera especial en el diagnóstico de enfermedades profesionales en nuestro medio.
5. Promover, realizar o contribuir a la formación y perfeccionamiento de especialistas en seguridad industrial (Ingenieros de Seguridad) e Higiene Industrial (Medicina e Higiene del Trabajo).
6. Informar e instruir a las empresas y trabajadores sobre métodos y sistemas a adoptar para evitar siniestros y daños profesionales.
7. Vigilar el cumplimiento de las normas legales vigentes, relativas a Seguridad y Salud de los Trabajadores.
8. Ordenar la suspensión o paralización de los trabajos, actividades u operaciones que impliquen riesgos para los trabajadores.
9. Determinar las responsabilidades que se deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este Reglamento, imponiendo las sanciones que correspondan a las personas naturales o jurídicas que por acción u omisión infrinjan sus disposiciones, comunicando periódicamente al Comité Interinstitucional los datos relativos a tales sanciones.

10. Analizar y aprobar en su caso los Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de las empresas e informar de los mismos al Comité Interinstitucional.
11. Sugerir las normas de seguridad e higiene del trabajo que deben de aplicarse en empresas a instalarse en el futuro.

### **Constitución del Ecuador**

La Constitución del Ecuador en el Título II “Derechos”, Capítulo Primero, Sección Octava – Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente.

En el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera – Formas de trabajo y su retribución, Art. 326, Numeral 5 manifiesta que *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*.

Constitución de la República del Ecuador aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008., de igual manera en el Numeral 6 del mismo artículo garantiza el derecho de todo trabajador a ser reintegrado a su trabajo y a mantener la relación laboral luego de haberse rehabilitado después de un accidente de trabajo. En el Art. 332 de la sección anterior, se menciona la eliminación de riesgos laborales a los trabajadores a fin de no afectar su salud reproductiva.

## **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo del Ecuador fue expedido con la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, siendo éste el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral del país, basándose en las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; entre otras legislaciones laborales vigentes.

En los preceptos del Código de Trabajo se mencionan regulaciones en cuanto a la salud y seguridad del trabajador, y las medidas de prevención laboral, teniendo los siguientes artículos de referencia:

### ***Título I, “Del contrato Individual de Trabajo”***

- Capítulo III, “De los Efectos del Contrato de Trabajo”, Art. 38., “Riesgos provenientes del trabajo”. Este artículo menciona que el empleador tiene a su cargo los riesgos provenientes del trabajo y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufriera daño personal, está en la obligación de indemnizarlo.
- Capítulo IV, “De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador”, Art. 42, “Obligaciones del empleador”. En el numeral 2 de este artículo se menciona

que es obligación del empleador de proporcionar al trabajador un lugar de trabajo de acuerdo a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, tomando en cuenta facilitar el desplazamiento adecuado de las personas con discapacidad. En el numeral 3 se manifiesta que el empleador tiene la obligación de *“Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código”*. Adicionalmente consta como compromiso del empleador en el numeral 8 que debe proporcionar oportunamente a los trabajadores los instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo en condiciones seguras e idóneas.

- Capítulo IV, “De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador”, Art. 45, “Obligaciones del trabajador”. En el literal b del presente artículo se estipula que es obligación del trabajador.
- *“Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción”*, además en su literal g menciona que el trabajador tiene el deber de *“Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores”*.



- Capítulo IV, “De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador”, Art. 46, “Prohibiciones al trabajador”. Entre las prohibiciones realizadas el trabajador en el presente artículo tenemos que en el literal a se manifiesta la prohibición a *“Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo”*, así como según el literal f no es permitido *“Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados”*.
- Capítulo VII, “Del Trabajo de Mujeres y Menores”, Art. 149, “Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador”.

En este inciso del Código de Trabajo se presentan las garantías con las que cuentan menores de edad y mujeres embarazadas en caso de sufrir un accidente de trabajo si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos, en cuyo caso la indemnización por riesgos del trabajo, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

- Capítulo VII, “Del Trabajo de Mujeres y Menores”, Art... (1) (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006). En este artículo se declara que deben realizarse exámenes médicos para los mayores de quince años tomando en cuenta para ello los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales a los que se encuentran expuestos durante el desarrollo de sus actividades laborales.

#### ***Título IV, “De los riesgos del trabajo”***

- Capítulo I, “Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador”. En este capítulo se hace referencia a lo que se considera como Riesgo del trabajo, Accidente de Trabajo, Enfermedades profesionales; así como las indemnizaciones a las cuales tiene derecho el trabajador o derechohabientes en caso de deceso, de suceder un accidente o enfermedad a causa del trabajo. El empleador está exento de responsabilidad en las siguientes causas: cuando el trabajador hubiere causado su accidente intencionalmente, cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, en caso de que los derechohabientes de la víctima hubieren causado intencionalmente el accidente al trabajador.
- Capítulo II, “De los accidentes”. En el artículo 359 se especifica que serán objeto de pago de indemnizaciones en caso de muerte, incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, disminución permanente de la capacidad para el trabajo; e, incapacidad temporal. En los artículos 360, 361 y 362 se especifica lo que se considera como incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, disminución permanente de la capacidad para el trabajo; e, incapacidad temporal.
- Capítulo III, “De las enfermedades profesionales”. En el artículo 363 de este capítulo se habla sobre la clasificación de las enfermedades profesionales que

el estado ecuatoriano considera como tales, clasificadas según su origen en: enfermedades infecciosas y parasitarias y enfermedades de la vista y del oído.

- Capítulo IV, “De las indemnizaciones”, Parágrafo 2do, “De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales”.

En el presente parágrafo se manifiesta cómo y en qué proporción serán canceladas las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales, las cuales serán determinadas según lo dictamine un Juez de Trabajo.

- Capítulo V, “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”.

En los artículos que conforman este capítulo del código se enuncian las obligaciones en cuanto a prevención de riesgos, así como los preceptos que se deben tomar en cuenta en cuanto a prevención de riesgos se refiere. Además, se encuentran regulaciones en cuanto a las formas y medidas a tomar para realizar un trabajo seguro, en lo que se refiere a andamios, higiene, maquinarias, y asistencia médica.

#### **Art. 5.- DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.-**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá las siguientes funciones generales:

1. Ser miembro nato del Comité Interinstitucional.
2. Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.
3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.
4. Promover la formación en todos los niveles de personal técnico en estas materias, particularmente en el perfeccionamiento de prevención de riesgos.
5. Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos de trabajo y mejoramiento del medio ambiente.
6. Mantener contactos e informaciones técnicas con los organismos pertinentes, tanto nacionales como internacionales.

**Art. 8.- DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN.-** El Instituto Ecuatoriano de Normalización:

1. Desarrollará las normas técnicas y códigos de prácticas para la normalización y homologación de medios de protección colectiva y personal.
2. Ejecutará los procesos de implantación de normas y control de calidad de los citados medios de protección.
3. Asesorará a las diversas instituciones del país interesadas en la materia, en aspectos de normalización, códigos de prácticas, control y mantenimiento de medios de protección colectiva y personal.

## **Acuerdos Ministeriales y Resoluciones**

“Como primordial y emergente considera el Ministerio Relaciones Laborales, la construcción de una política con miras a la protección de la seguridad y salud en el mundo del trabajo, con el objeto de convocar a la sociedad en su conjunto para que de manera permanente, a través de procesos de diálogo social y concertación se logren mejores condiciones de trabajo para la población laboral del país, como garantía de un derecho constitucional y un aporte al progreso”<sup>1</sup>.

Así, el acuerdo ministerial 219, regula las competencias de los profesionales dedicados a la actividad de Seguridad y Salud Ocupacional y el acuerdo 220 brinda las directrices para elaborar un Reglamento de Seguridad por primera vez en una empresa.

El Ministerio de Relaciones Laborales, mediante esta política determina los lineamientos dentro de los cuales deben canalizarse las políticas nacionales en defensa de los derechos mínimos de los trabajadores, dando primordial atención a las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realiza en torno a la seguridad y salud en el trabajo, a fin de dotar de mecanismos que comprendiéndolos y asimilándolos mejor, se pueda generar al interior de los campos de trabajo un ambiente laboral más limpio, donde por un lado los riesgos sean minimizados al máximo y por otro se obtengan mejores y más competitivos productos o servicios, con el consecuente beneficio para la estructura organizacional.

---

<sup>1</sup>Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo, (Acuerdo No. 0213, Registro Oficial 695, 31-X-2002.

La Decisión 584 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), que es el llamado Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2003) en su Art. 11 normaliza el hecho de que: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. La Resolución 957 o Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005), la reglamenta.

Para tal fin las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos.

Además en el Art. 12 se pone de manifiesto:

Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.”<sup>2</sup>

**Decreto 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.**

En el presente reglamento se aplica a toda la actividad laboral teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de riesgos del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, es el manual interno de seguridad e higiene industrial.

---

<sup>2</sup> Decisión 587 y 957, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo III, Gestión de la Seguridad y Salud en los centros de trabajo, Obligaciones de los Empleadores, Septiembre 2003, Pag 7

### **Resolución 741. Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo**

El presente reglamento fue publicado en el publicado en el Registro Oficial No. 427 del 30 de abril de 1986 como respuesta a la responsabilidad del IESS de actualizar el sistema de calificación, de evaluación e indemnización de los accidentes del Trabajo y las enfermedades profesionales, en concordancia con la técnica y los problemas actuales y mejorar, además, las prestaciones económicas del Seguro de Riesgos del Trabajo para los afiliados o para sus deudos así como impulsar las acciones de prevención de riesgos y de mejoramiento del medio ambiente laboral.

En los preceptos de esta normativa se hace referencia a los diferentes tipos de agentes que ocasionan enfermedades profesionales, así como los accidentes laborales. Adicionalmente se menciona el derecho a las prestaciones en el seguro de riesgos del trabajo a las que tiene derecho los trabajadores tanto del sector público y privado, además de regular la obligación de los empleadores a dar aviso de los accidentes de trabajo que sufrieren sus trabajadores; y, la responsabilidad patronal en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

### **Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Resolución 957 es un Instrumento Andino que trata acerca de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se divide la gestión en los siguientes

aspectos: Gestión administrativa, Gestión técnica, Gestión del talento humano, y Procesos operativos básicos. Adicionalmente norman aspectos en cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores, así como la disposición de la creación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas de protección a los trabajadores para lo cual se establecen revisiones médicas a los mismos; y, las responsabilidades y sanciones de los empleadores, las empresas, los contratistas y subcontratistas frente a los trabajadores, de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada país miembro de la Comunidad Andina.

#### **Resolución 148. Reglamento de Responsabilidad Patronal.**

Mediante el Registro Oficial N° 13 publicado el 1 de febrero de 2007, se pone en vigencia la Resolución 148 con la finalidad de optimizar los procesos de establecimiento, cálculo y recaudación de la responsabilidad patronal, debido a la variación de los indicadores económicos del país.

En el presente reglamento se menciona la responsabilidad patronal, así como la mora en que incurren los empleadores en caso de no reportar un accidente de trabajo, además de las causas en las cuales no se consideran como causa para la determinación de la responsabilidad patronal, las cuales se mencionan en el artículo 3.



### **Resolución 021. Reglamento de Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.**

En la sección tercera del presente reglamento se hace referencia acerca de la Dirección del Seguro General de Riesgos de Trabajo, en cuanto a su competencia, responsabilidades, dependencia de la dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, de la subdirección de Prevención de Riesgos del Trabajo, de la Subdirección de Contabilidad y Control Presupuestario, y de las responsabilidades de las unidades provinciales de riesgos de trabajo.

### **Resolución 172. Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.**

La Resolución 172 fue creada con la finalidad de normar aspectos en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo se refiere, teniendo como principales objetivos la prevención de riesgos laborales, en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales; servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene; demostrar el beneficio que conllevan las técnicas de prevención para empleadores y trabajadores; y, establecer las sanciones por la inobservancia de las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Institucional.

En el Título Primero de este reglamento se mencionan los parámetros generales de los lugares de trabajo que afectan directa o indirectamente la salud de los trabajadores.

En el Título Segundo del reglamento se tratan temas sobre la seguridad en el trabajo, tomando en cuenta aspectos como la protección de maquinarias, equipos y herramientas de trabajo, del trabajo con explosivos y sustancias inflamables, de los andamios, remoción de escombros, excavaciones, transporte de los trabajadores, prevención de incendios y ropa de trabajo y uso de Equipos de Protección Personal (EPP).

En el Título Tercero se mencionan las obligaciones, prohibiciones, reclamos y sanciones por parte de los trabajadores y empleadores.

En el Título Cuarto se trata el tema de la organización de prevención de riesgos en cuanto a los comités de seguridad e higiene industrial y de los departamentos de seguridad.

En el Título Quinto se enuncian los incentivos del IESS para empresas y trabajadores, y en el Título Sexto se mencionan temas tales como las obligaciones de la división de riesgos del trabajo.

**Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Resolución 584 fue aprobada en sustitución de la Decisión 547 con la finalidad de establecer normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirva de base para la armonización de las leyes y reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los países andinos; al mismo tiempo que pretende ser una directriz para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En el presente instrumento andino se enuncian temas como la política de prevención de riesgos laborales, gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo, las obligaciones y derechos de los trabajadores, los trabajadores objeto de protección especial, las sanciones, y del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Convenio 121 de la OIT<sup>5</sup>. Convenio relativo a las prestaciones en caso de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.**

El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales fue aprobado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en 1964.

Todo miembro del presente convenio tendrá la obligación de prescribir una lista de enfermedades, incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, establecer una lista de enfermedades. Además de

garantizar a las personas protegidas asistencia médica y prestaciones monetarias en caso de contingencias.

Cabe mencionar que todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a la ratificación del presente convenio.

#### 1.4. BASES TEORICAS PARTICULARES DE LA INVESTIGACIÓN

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Reformas laborales en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Empleabilidad y producción en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA

##### A. Operacionalización de variables:

**Variable independiente:** Reformas laborales

DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	INDICE UNID DE MEDIDA	TECNICA	INTRUMENTO METODOLOGICO	ITEMS
	Derivados al objeto de trabajo	Número de despidos intempestivos, análisis de las reformas	Categoría	Análisis documental Encuesta	Registro de datos y Cuestionario	1

Normas o decretos que posee un país para regular el trabajo	Derivados al medio de trabajo	Jornadas laborales, precarización laboral, sobre carga	Frecuencia	Análisis documental Encuesta	Registro de datos y Cuestionario	2,3
	Derivados al ambiente de trabajo	Organización	Categoría	Encuesta	Cuestionario	3

**Variable dependiente:** Empleabilidad y producción

**EMPLEABILIDAD:**

DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	INDICE UNID DE MEDIDA	TECNICA	INTRUMENTO METODOLOGICO	ITEMS
	Nivel de consecuencia	Desempleo	Categoría	Encuesta	Cuestionario	1,8

Índices socioeconómicos que evalúan la estabilidad macroeconómica de un país	Número de trabajadores en el "Ranchito" anual	Turnos rotativos	Frecuencia	Encuesta	Cuestionario	5,8
	Gravedad de la exposición	Despidos	Tipo	Encuesta	Cuestionario	1,8

### PRODUCCIÓN:

DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	INDICE UNID DE MEDIDA	TECNICA	INTRUMENTO METODOLOGICO	ITEMS
Índices socioeconómicos que evalúan la estabilidad macroeconómica de una	Nivel de consecuencia	Desempleo	Categoría	Encuesta	Cuestionario	1,7
	Producción de litros de leche y lácteos anuales	Turnos rotativos, largas horas laborales	Frecuencia	Encuesta	Cuestionario	5,2,7

empresa o un país						
	Gravedad del incumplimiento legal y/o constitucional	Despidos, baja productividad empresarial, disminución del personal, baja rentabilidad	Tipo	Encuesta	Cuestionario	1,7

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

#### Diseño de la investigación

##### 3.1 Modalidad básica de investigación

Corresponde a la del proyecto factible o de intervención es decir comprende un estudio bibliográfico y el trabajo de campo relacionando las variables y una

propuesta de intervención basada en un conjunto de elementos orientados a solucionar el problema.

### **3.1.1 Investigación de Campo**

Esta investigación se cataloga por dirigirse a la búsqueda directa en las organizaciones para poder obtener información de primera mano siendo esta veraz y confiable, ya que es donde está el problema objeto de la investigación con lo cual se cumplan los objetos del proyecto, los mismos que ayudarán a proponer soluciones que corrijan el problema identificado.

Según (Alfonso, 2012, pág. 24), manifiesta que:

Un estudio de campo es un conjunto de datos que se produce fuera de un entorno experimental o de laboratorio. Este tipo de recopilación de datos se realiza con mayor frecuencia en entornos naturales o ambientes y se puede hacer en una variedad de maneras para diferentes disciplinas. Los estudios de campo recogen datos originales o no convencionales a través de cara a cara entrevistas, encuestas o la observación directa.

Esta técnica de investigación generalmente se considera como una forma inicial de la investigación, ya que los datos recogidos son específicos sólo para los fines para los que fue recopilada.

### **3.1.2 Investigación Bibliográfica-Documental**

Es fundamental usar este paradigma para llevar a cabo el presente proyecto de investigación ya que mediante la utilización de bibliografía relacionada, normas



legales de trabajo con la búsqueda de procedimientos estandarizados relacionados con esta actividad podremos obtener información para guiarnos en la evaluación y la posterior aplicación de medidas de control de riesgos de este tipo de actividad.

Según (HERNANDEZ. L, 2011, pág. 60), menciona que; “depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar”.

La investigación documental se caracteriza por el empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información. Generalmente se le identifica con el manejo de mensajes registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se le asocia normalmente con la investigación archivística y bibliográfica

## **3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Ya identificada la investigación que se aplicara, es necesario determinar el nivel de investigación que será necesaria para el presente estudio, que en este caso se utilizara las siguientes investigaciones: Explicativa y Descriptiva.

### **3.2.1 Investigación Explicativa**

Permite explicar el problema de estudio mediante un análisis de las variables que influyen en la problemática, mediante los datos de estudio obtenido de la investigación de campo.

Como lo menciona (HERNANDEZ. L, 2011, pág. 85), “es aquella que tiene relación causal; o acercarse ya que no busca no sólo para describir un problema, pero tratando de encontrar las causas. Allí diseños experimentales y no experimentales”.

### **3.2.1 Investigación Descriptiva**

En vista de que en la presente investigación fue el de identificar los riesgos ergonómicos mediante la matriz de riesgos para luego evaluarlos, se utilizó como modalidad básica de investigación descriptiva, ya que esta permitió observar a las condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores.

Según (HERNANDEZ. L, 2011, pág. 60), “es aquella que se encarga de describir el modo Sistemático, las características de la Población, Situación o área de interés. Aquí en los datos sobre los investigadores recogen basan una hipótesis o teoría, exponencial y resumen la información de manera cuidadosa analizan meticulosamente, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.”

La observación visual se la aplicará para analizar el comportamiento de nuestro objeto de estudio. Se utiliza para recolectar los datos necesarios para el estudio, es la manera básica por medio de la cual obtenemos información acerca de la empresa y sus diversas variables tales como producción y empleabilidad.

El método está así sólidamente anclado en la teoría existente y es posible sólo cuando ya conocemos nuestro objetivo bastante bien desde el comienzo y sólo

queremos depurar nuestro conocimiento, por ejemplo, estableciendo acciones cuantitativas entre variables.

### 2.2.1. Encuestas:

Se realizarán encuestas a los empleados de la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, con el objetivo de evaluar el cumplimiento legal y constitucional de la compañía. Se desarrollará un cuestionario de 10 preguntas cerradas.

### 2.3. POBLACION Y MUESTRA:

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa “El Ranchito” CIA LTDA, se registraron 118 trabajadores en el año 2014.

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

n= Tamaño de la muestra

P= Probabilidad de éxito (0,05).

Q= Probabilidad de fracaso (0,05).

N= Tamaño de la población 118

e= Error máximo admisible al 3%= 0,03.

Z= Área bajo la curva de mi distribución normal. 95%: 1.96

$$n = \frac{(1,96)^2 * (118) * (0,05) * (0,05)}{(0,03)^2 * (118 - 1) + (1,96)^2 * (0,05) * (0,05)}$$

$$n = \frac{1,1328}{0,1149}$$

$$n = 10$$

La muestra a encuestar es 10 personas que labora en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA.

## **2.4.TECNICAS PARA LA OBTENCION DE DATOS**

Las técnicas de obtención de datos fueron las entrevistas que se realizarán a los trabajadores del sector de la empresa “el Ranchito”, se visitarán los procesos productivos con el objetivo de evaluar y comparar los datos obtenidos, así mismo, otra técnica es la observación científica y las visitas de campo que se realizarán en el estudio, finalmente estos datos obtenidos desde la misma fuente del investigador, se complementarán con los datos obtenidos de libros académicos, revistas científicas y legales, apartados constituyentes, entre otros.

## **2.5. INSTRUMENTOS METODOLOGICOS Y TECNOLOGICOS**

### **2.5.1. Recursos bibliográficos**

Libros, periódicos, revistas, documentos, artículos, enciclopedias, folletos informativos, publicidad en papelería, manuales, dípticos, trípticos, entre otros.

### **2.5.2. Materiales y equipos**

Cuadernos para apuntes, cámara fotográfica, grabadora, esferos, correctores, resmas de hojas, computadora, impresora, cartuchos de tinta, internet, pendrive, celular, etc.

### **2.5.3. Talento humano**

Digitadores, tabuladores, encuestadores, recopiladores de la información.

## **2.1 PROCEDIMIENTOS PARA VALIDAR LA CALIDAD DE DATOS OBTENIDOS.**

Para validar los datos obtenidos se procedió a tabularlos con sus respectivos cuadros y gráficos, con el objetivo de analizar cada riesgo e ir comparando con estudios anteriores que han realizado expertos en el tema de riesgo ocupacional, así pues luego del análisis de los datos obtenidos, se fue validando y discutiendo con cada autor previa cita realizada, así pues, se le da un aporte científico al tema analizado.

## **2.2 PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS Y MÉTODOS DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS Y OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO.**

El procedimiento para la obtención de información fue el de indagar fuentes primarias y secundarias, es decir, se recolectó información de libros, documentos web, revistas científicas, artículos publicados por expertos en el tema, y que son de excelente confianza.

Las técnicas de investigación que se utilizarán para la presente investigación son: Las entrevistas, las encuestas, la observación científica, herramientas estadísticas, apuntes y bibliografías.

### **Las entrevistas**

Se realizaron entrevistas a los expertos en seguridad y salud ocupacional en las empresas dedicadas a la construcción en la ciudad de Salcedo, con el objetivo de recabar información que ayudará a evaluar la problemática de estudio. Asimismo, servirá para poder contrastar la hipótesis propuesta inicialmente, por medio de la técnica de las entrevistas junto con la observación científica se podrá obtener dichos hallazgos.

### **Las encuestas**

Las encuestas se conformarán por preguntas cerradas, opcionales, que serán realizadas a los trabajadores del sector de la construcción en la ciudad de Salcedo,

para evaluar el grado de seguridad que le brinda la empresa, y los accidentes que han sido causados por condiciones inseguras.

### **Observación visual**

La observación visual es la investigación individual que se realiza dentro de las actividades de la construcción en la ciudad de Salcedo, en sus diferentes etapas, desde el estudio del suelo y terreno hasta su acabado final, el estudio se lo realiza mediante el avalúo en forma real, en el sitio de los hechos sobre las diversas actividades que se realizan diariamente, con las tomas de fotografías previo permiso otorgado por las autoridades correspondientes.

### **Herramientas estadísticas**

Las herramientas estadísticas servirán para que la investigación se acerque más a la realidad abordada, es decir, mediante el empleo de las tabulaciones, se realizarán cuadros y gráficos estadísticos, que ayudarán a poder tomar decisiones al problema planteado, el empleo de esta técnica también servirá para identificar y cuantificar el sector afectado, de esta manera se podrá implementar la propuesta. Las tabulaciones serán herramientas esenciales en todo el estudio, puesto que ayudarán a establecer la estructura del tema abordado para enmarcarlos en cuadros y gráficos estadísticos.





## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Se realizaron las encuestas al personal de la empresa en la ciudad de Salcedo. Se realizaron preguntas objetivas con el objetivo de analizar y verificar las causas de los accidentes y sus consecuencias para sus familias y empresas, también se abordó la parte legal que ampara al trabajador en el Ecuador. Estos resultados sirven también para poder comprobar la hipótesis planteada inicialmente, la cual es un determinante para poder validar la propuesta de crear un sistema de prevención para los trabajadores en esta área. Conforme a estos resultados se verificó también los cumplimientos de las empresas en cuanto a seguridad laboral y ocupacional que brindan a los trabajadores, que estos a su vez aunque sufran accidentes continúan trabajando en dichos puestos laborales debido a diversas necesidades.

El Ranchito prestó todas las facilidades para el levantamiento de la información adecuada tanto el personal administrativo como el personal de planta

### 3.1ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

1.- ¿Usted cree que en la empresa “El Ranchito” existen despidos intempestivos a los trabajadores?

Cuadro N° 1

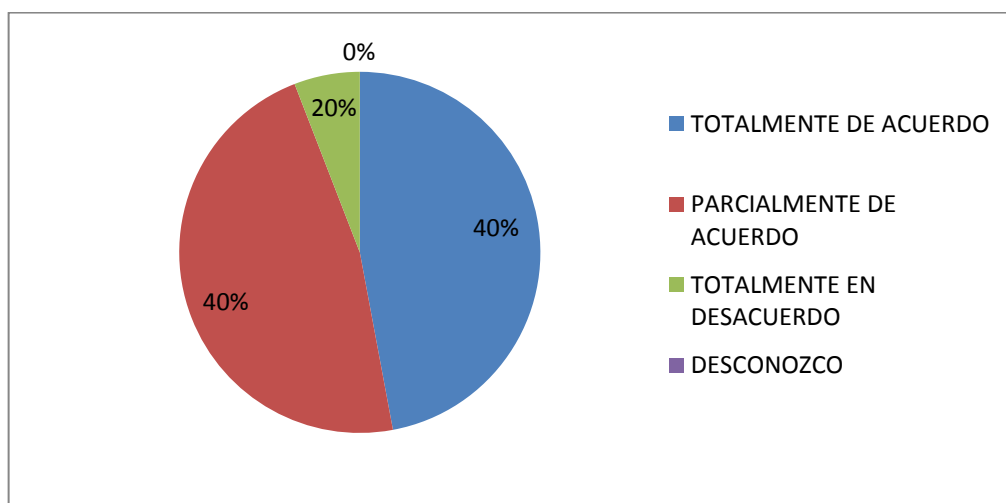
#### Despidos intempestivos en los trabajadores

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
4	4	2	0
40%	40%	20%	0%

Fuente y elaboración: EL RANCHITO (Talento Humano)

Gráfico N° 1

#### Despidos intempestivos en los trabajadores



Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor

El 40% de los encuestados afirma que están totalmente de acuerdo con que han existido despidos intempestivos, el 40% están parcialmente de acuerdo y finalmente el 20% están totalmente en desacuerdo. Esta afirmación se corrobora con el estudio realizado por Eugenio Toapanta donde certifica que “en el Ecuador han existido despidos intempestivos resultado de cambios estructurales en el año 2010” (Toapanta, 2012)

**2.- ¿Usted piensa que en la empresa “El Ranchito” existen largas jornadas laborales sin ser remuneradas?**

**Cuadro N° 2**

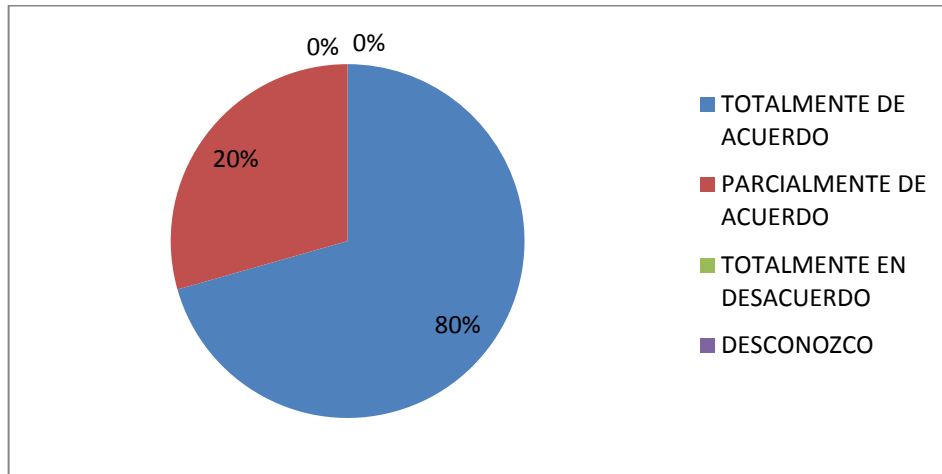
**Largas jornadas laborales sin remuneración**

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
8	2	0	0
80%	20%	0%	0%

**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

**Gráfico N° 2**

**Largas jornadas laborales sin remuneración**



**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

El 80% de los encuestados afirma que existen largas jornadas laborales sin remuneración, un 20% está parcialmente de acuerdo con la pregunta, debido a que es prioridad también del trabajador prevenir y cumplir con las normas que impone la empresa y las entidades públicas. Así se puede comparar con el estudio realizado por Bernabé Cisneros, donde sostiene: “que resulta imperecedero poner exponer a un trabajador largas horas laborales, ya que este no responde con la misma fuerza laboral con la que inició el día laboral” (Cisneros, 2012)

**3.- ¿Usted tienen conocimiento si la empresa “El Ranchito” explota laboralmente a sus empleados?**

**Cuadro N° 3**

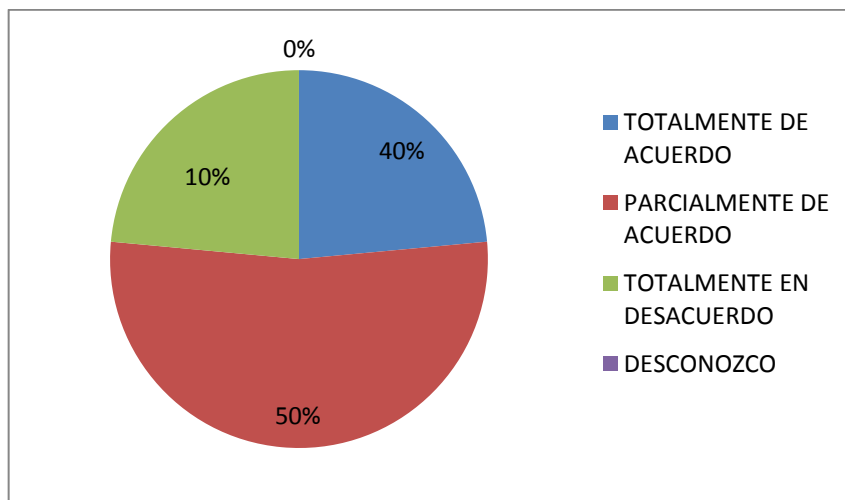
**Explotación de trabajadores en la empresa “El Ranchito”**

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
4	5	1	0
40%	50%	10%	0%

**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

**Gráfico N° 3**

**Explotación de trabajadores en la empresa “El Ranchito”**



**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

El 50% de los encuestados está parcialmente de acuerdo que existe explotación laboral en los trabajadores de la empresa “El Ranchito”, un 40% está totalmente de acuerdo, debido a que el trabajador debe tener disponibilidad para las jornadas laborales. Finalmente, un 10% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la pregunta planteada. La explotación laboral e trabajadores de empresas pequeñas y medianos negocios son ocasionados debido al gran desempleo que existen, estas personas dueñas de negocios no tienen compasión de despedir a los colaboradores sin previo aviso. (Suárez, 2012)

**4.- ¿Usted cree que la empresa “El Ranchito” reparte sus sueldos justos a sus empleados de acuerdo a lo que estipula la Ley Laboral?**

**Cuadro N° 4**

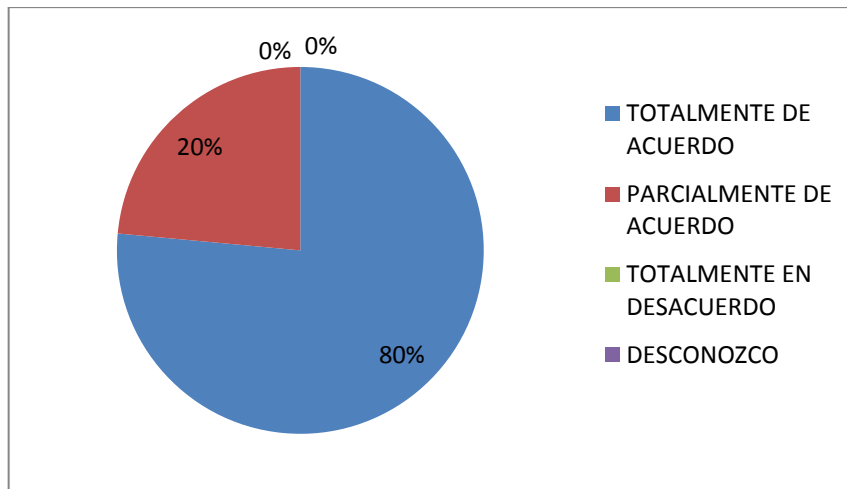
**Repartición de sueldos de acuerdo a lo que estipula la Ley**

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
8	2	0	0
80%	20%	0%	0%

**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

**Gráfico N° 4**

**Repartición de sueldos de acuerdo a lo que estipula la Ley**



**Fuente y elaboración:** Investigación de campo realizada por el autor

El 80% de los encuestados afirmó que los sueldos están bien repartidos. El 20% afirmó estar parcialmente de acuerdo con la repartición de sueldos en la empresa “El Ranchito”. El trabajador debe estar sujeto a la repartición de sueldos y salarios que otorgue la empresa. (Díaz, 2010)

**5.- ¿Usted ha realizado turnos nocturnos en la empresa, o ha doblado su jornada laboral sin descanso o pausa activa?**

**Cuadro N° 5**

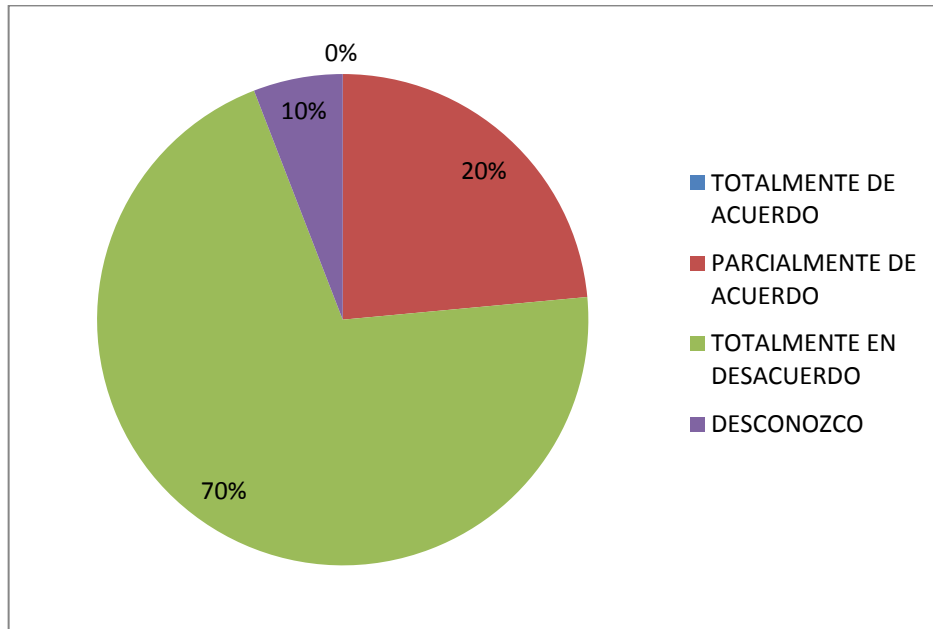
**Turnos nocturnos**

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
0	2	7	1
0%	20%	70%	10%

**Fuente y elaboración:** Investigación de campo realizada por el autor

**Gráfico N° 5**

**Turnos nocturnos**



**Fuente y elaboración:** Investigación de campo realizada por el autor

El 70% de los encuestados afirmó que no realizan turnos nocturnos en la empresa, debido a ser una empresa pasteurizadora donde las jornadas empiezan muy por la mañana. El 20% está parcialmente de acuerdo, y finalmente un 10% está en desacuerdo con esta pregunta. El estudio realizado por la Dra. Vera, sobre turnos nocturnos donde sostiene que: “los turnos nocturnos son los factores psicosociales más graves que atentan al trabajador provocando ausentismo laboral y baja empleabilidad y productividad en la empresa” (Vera, 2012)



**6.- ¿Usted conoce si han existido visitas de representantes del gobierno (Ministerio Laboral) a la empresa “El Ranchito” evaluando el cumplimiento de la Ley?**

**Cuadro N° 6**

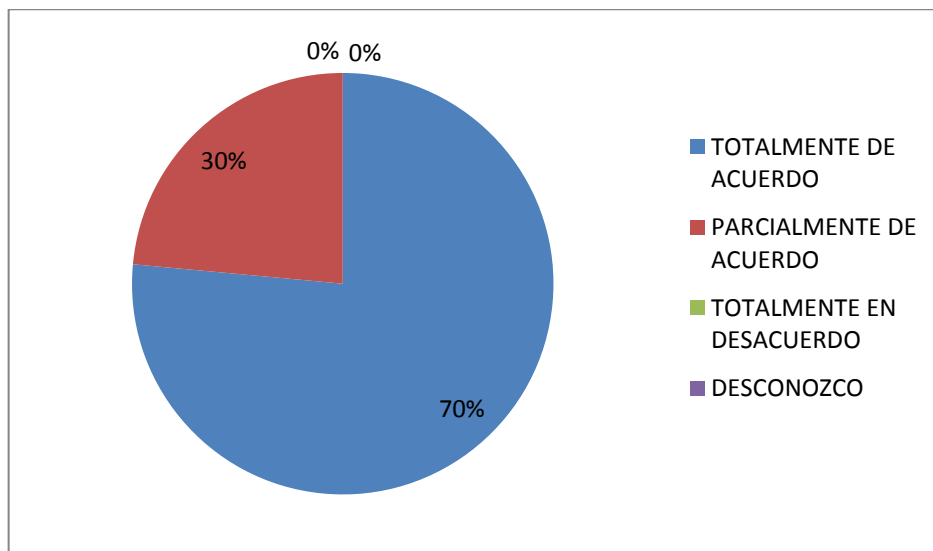
**Visitas de representantes del gobierno a la empresa**

TOTALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESCONOZCO
7	3	0	0
70%	30%	0%	0%

**Fuente y elaboración:** Investigación de campo realizada por el autor

**Gráfico N° 6**

**Visitas de representantes del gobierno a la empresa**



**Fuente y elaboración:** Investigación de campo realizada por el autor

El 70% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo que el gobierno visita y verifica que las empresas cumplan con los regímenes legales y laborales internos, sin embargo, un 30% de los encuestados desmiente esta pregunta, al estar parcialmente de acuerdo, probablemente porque cuando ellos han empezado a trabajar no han ido todavía algún funcionario público.

**7.- Piensa usted que los siguientes aspectos deberían profundizarse para aumentar la productividad en la empresa “El Ranchito”**

**Cuadro N° 7**

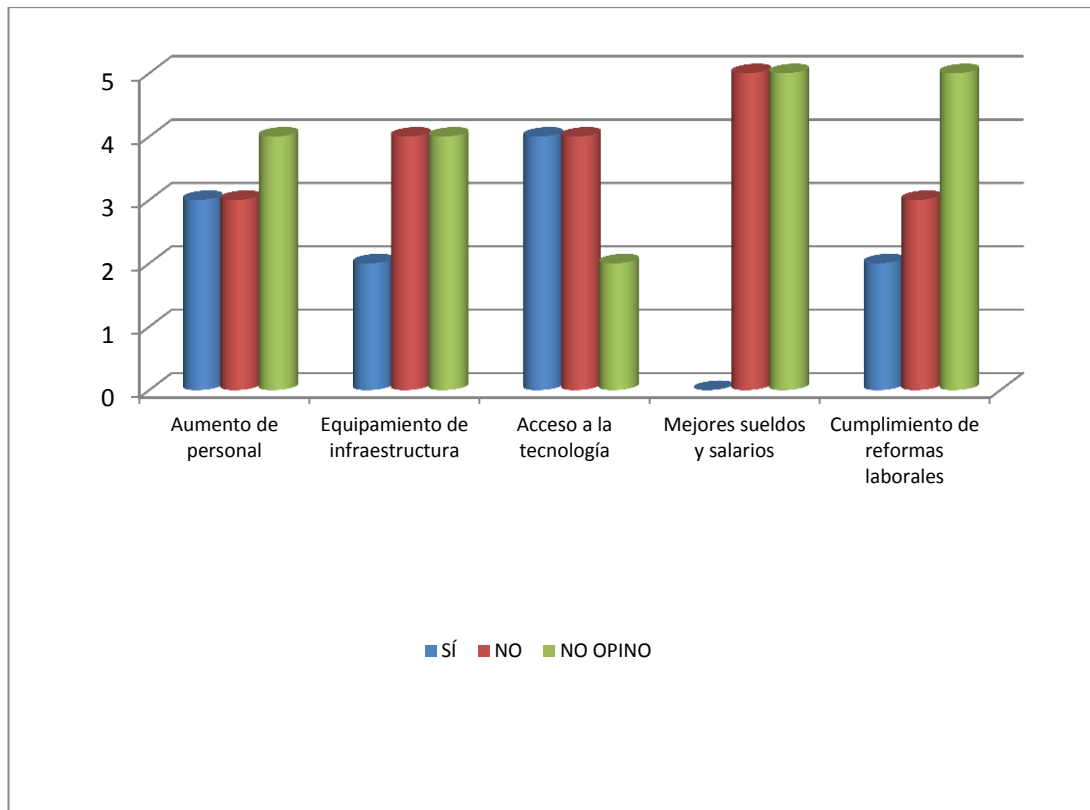
**Aspectos que deberían de profundizarse para aumentar productividad**

<b>RUBRO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>NO OPINO</b>
Aumento de personal	3	3	4
Equipamiento de infraestructura	2	4	4
Acceso a la tecnología	4	4	2
Mejores sueldos y salarios	0	5	5
Cumplimiento de reformas laborales	2	3	5

**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

**Gráfico N° 7**

**Aspectos que deberían de profundizarse para aumentar productividad**



**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

El acceso a la tecnología, el equipamiento a la infraestructura y el aumento de personal son los factores que deberían de profundizarse para aumentar la productividad en la empresa “El Ranchito”.

**8.- Piensa usted que los siguientes aspectos deberían profundizarse para aumentar la empleabilidad en la empresa “El Ranchito”:**

**Cuadro N° 8**

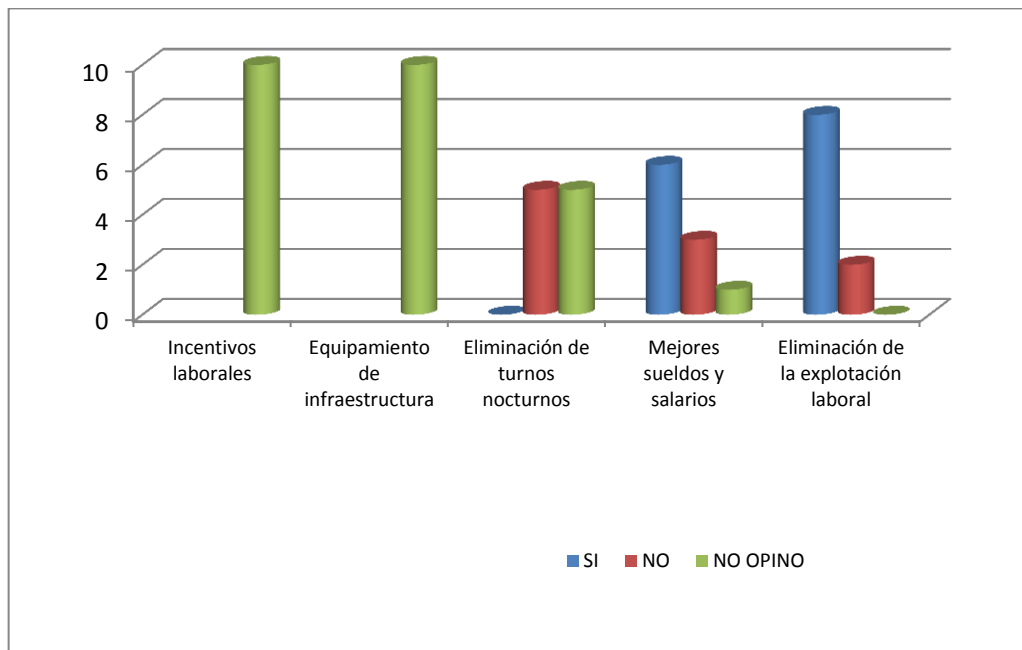
**Aspectos que deberían de profundizarse para aumentar empleabilidad**

RUBROS	SI	NO	NO OPINO
Incentivos laborales			10
Equipamiento de infraestructura			10
Eliminación de turnos nocturnos	0	5	5
Mejores sueldos y salarios	6	3	1
Eliminación de la explotación laboral	8	2	0

**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

**Gráfico N° 8**

**Aspectos que deberían de profundizarse para aumentar empleabilidad**



**Fuente y elaboración: Investigación de campo realizada por el autor**

La eliminación a la explotación laboral y los mejores sueldos son aspectos que deberían de profundizarse para mejorar la empleabilidad en la empresa “El Ranchito”

## **CAPÍTULO IV**

### **LA PROPUESTA**

#### **4. DISEÑO DE UNA PROPUESTA A LAS REFORMAS LABORALES**

##### **4.1. Introducción**

El planteamiento a las modificaciones de reformas laborales contempla el profundizar el derecho a la estabilidad laboral, profundizar la equidad; modernizar el sistema salarial; democratizar la representación laboral y universalizar la seguridad social. (El Universo, 2014).

Respecto a la equidad en los salarios, ya existe en el sector financiero un límite a las remuneraciones más altas; pero ahora se trata de establecer brechas entre la más alta y la más baja. Esto sin duda generará distorsiones, una de las fuentes de inequidad sin duda es el enorme distanciamiento entre las remuneraciones altas y las bajas.

Sin embargo, si se impulsa la vigencia del socialismo del siglo XXI, priorizando al ser humano antes que al capital, se debe de tomar en cuenta que los salarios altos percibidos dentro de una empresa, son producto también de un esfuerzo humano. Es contradictorio pensar que a mayor esfuerzo por montar una empresa en el Ecuador, se perciba un menor sueldo, o que un empleado que tiene a cargo menos responsabilidades en sus tareas diarias perciba casi igual que el gerente de la empresa. (El ciudadano, 2014).

Hay que destacar que el socialismo del siglo XXI también hace hincapié en dar al ser humano lo que se merece, de acuerdo al esfuerzo realizado, si el individuo se esmera y obtiene ideas para formar una empresa productiva, familiar, que genere empleo, a su vez se prepara, estudia, se capacita, etc., obviamente tendrá un mayor sueldo que aquella persona que no supo aprovechar las oportunidades que le presentó la vida. Son una de las reformas laborales a cambiar.

Acerca de las utilidades percibidas producto de la productividad laboral dentro de la organización, el jefe de Estado propone que la cifra no podrá exceder de 24 salarios (\$8.160). en el caso de sobrepasar la cifra, las ganancias serán trasladadas para el financiamiento de la seguridad social de las amas de casa. (Carrasco Carolos, 2014)

Esta reforma generó polémica y aún se encuentra en debate, en el presente manual se expone un cambio a esa reforma debido a que obviamente impactará en la productividad de la empresa, debido a que existe mano de obra calificada, con un conocimiento y experiencia técnica que ayudan a generar mayores ganancias para las empresas, lo cual no es loable que por dicha productividad y rentabilidad eficiente, perciban un límite de utilidades, eso es coartar el progreso humano, limitar la rentabilidad y productividad de una empresa determinada, haciéndola cada vez menos competitiva y altamente dependiente a marcas y monopolios vigentes en el mercado.

Son cambios que se propondrán en materia de legislación económica y laboral en la presente propuesta.

## **4.2. Objetivos**

- ✓ Sugerir las reformas a las normas en materia de legislación laboral para que ayuden al buen desempeño productivo de los trabajadores de la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA.
- ✓ Proponer directrices de corte laboral para que exista un mayor dinamismo en los procesos productivos de la empresa y pueda existir el sostenimiento de plazas laborales.
- ✓ Aportar de una manera científica y legal mediante el diseño de políticas constitucionales para que se incentive la empleabilidad en la empresa, favoreciendo a su competitividad.

## **4.3. Marco teórico**

Durante las dictaduras de la década de los 70, de corte desarrollista y que se autodenominaron “revolucionarias y nacionalistas”, se dictaron los denominados “Decretos Anti-obreros” como el 1475 (R.O. 344 del 26-V-71); 1079 A (del 27-VI-71); 1106 (R.O. 281 del 4-VIII-71) con los que se disolvieron los sindicatos en el IESS y anularon contratos colectivos; el 064 (R.O. 479 del 24-1-1974) que institucionalizó el “archivo” de los pliegos de peticiones bajo la “justificación” de que no procede la reforma o desconocimiento de lo estipulado en contratos colectivos o actas transaccionales que se hallaren vigentes, restringiendo el derecho de declaratoria del conflicto colectivo; o, el 1098 (R.O. 154 del 28-IX-72) que limitó el derecho de huelga a lo que disponga una reglamentación especial, para los trabajadores de empresas o



entidades constituidas para realizar servicios públicos o de interés social y que fuera complementado por el Decreto 1305 (R.O. 169 del 23-X-72) que declaraba sin valor una resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia que ordenaba el pago de indemnizaciones a los trabajadores de las entidades de Derecho Público o de las de Derecho Privado con finalidad social o pública suprimidas por Decreto Supremo, puesto que aquello constituía despido intempestivo. En el gobierno del Abg. Roldós Aguilera, a los siete años de nefasta vigencia, fueron derogados. Sin embargo, algunos fueron incorporados posteriormente a la codificación de 1997 bajo la égida de las posiciones "modernizadoras" neoliberales que se inician con el gobierno de Oswaldo Hurtado y adquieren manifestaciones de mayor afinamiento con Febres Cordero, logrando su primera fase de consumación con la Ley 133 dictada bajo el gobierno de Borja, para desarrollarse con los sucesivos gobiernos de Durán Ballén y Dahik, Bucaram, Alarcón, Mahuad, Noboa y Gutiérrez.

En relación a este proceso de deterioro de la legislación laboral no existió una respuesta por parte del movimiento obrero que pueda ser acreditada como apropiada a la trascendencia histórica de tales reformas o, siquiera, como sostenida y organizada. Existieron, obviamente, expresiones de inconformidad, se plantearon gestiones en el orden de evitar una agresión más drástica; se concurrió al entonces Tribunal de Garantías Constitucionales una vez dictadas las leyes y, antes, al Congreso Nacional y su Comisión de lo Laboral y Social, para objetar las propuestas gubernamentales y patronales pero, con ribetes no solo de trámite burocrático y oficial, sino de un notorio aislamiento, la dirigencia realizó esas actividades en las que no hubo presencia de la base de la clase obrera.

Para quienes han seguido de cerca las reformas al andamiaje jurídico laboral, no les es ajeno que ha sido bajo este “modelo” que se han afectado importantes derechos de los trabajadores, empezando por el derecho a la estabilidad, a la asociatividad, a la contratación colectiva, a los conflictos colectivos y a la huelga, sobre todo. Ya con Gutiérrez se implantó la nefasta legislación sobre intermediación y tercerización que quedó parcialmente vigente a pesar del Mandato 08 dictado por la Asamblea Nacional Constituyente.

A lo largo de las experiencias nacionales y extranjeras, el nudo gordiano a reformar siempre fue el relativo a las jornadas laborales. Este aspecto constituye el núcleo de la relación económica y jurídica de la sociedad capitalista. A pesar del esfuerzo que hacen los teóricos del sistema por mostrarnos a la economía “tercerizada” como el “descubrimiento” de esta etapa, no pueden desvanecer que la fuente del valor corresponde al ámbito de la producción y que toda la economía social vive atada indefectiblemente a él y al tiempo que es posible explotar la fuerza de trabajo. En la división internacional del trabajo, las sociedades que acunan a los beneficiarios de la acumulación global imperialista apuran modelos de utilización tecnológica de enorme sofisticación y preservan las condiciones naturales de su entorno a sabiendas del desastre que nos advierte para el futuro la depredación ambiental; y, a las sociedades sometidas nos condenan a la dependencia tecnológica, al consumo de su ciencia y a la explotación de la fuerza de trabajo y de nuestros recursos naturales. Nuestras sociedades quedan destinadas a la creación del valor y ellos requieren propiciar su transferencia hacia los monopolios.

Para este momento, las necesidades que plantean -a nivel público y privado- el capital

financiero y las relaciones de dependencia internacional, han tornado anacrónicas las regulaciones. Ni siquiera las reformas operadas han sido suficientes para abarcar, en el ejercicio del poder, las nuevas exigencias creadas a partir de estas últimas décadas. La transnacionalización del capital, la subordinación de todas las esferas económicas al capital financiero, las contradicciones de clase que se generan en el proceso de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, los movimientos políticos y sociales que surgen, la propia crisis agudizada por el endeudamiento externo de los Estados y las burguesías criollas, la necesidad de garantizar un arbitrio estatal más definido con estos intereses dominantes sin atender a los esquemas democrático-burgueses idílicos de antaño, etc. requieren de un marco jurídico nuevo que legitime o permita legitimar, aún en ausencia de norma expresa, los afanes de dicho capital y de tales relaciones, en el objetivo de salvar y perpetuar la dominación de los monopolios y del sistema capitalista en cada país.

Al respecto cabe señalar que la reforma no responde exclusivamente a los problemas concretos de la sociedad ecuatoriana, corresponde también a las exigencias del proceso de transnacionalización y por ello debe ser asumida como una tendencia que se orienta a trastocar no solo la normatividad positiva en nuestro Estado sino a ubicar las relaciones laborales bajo otros parámetros jurídicos, económicos y sociales en sentido más global. Así, el problema no solo implica el ¿qué se ha transformado en la legislación laboral nacional? sino ¿qué se ha introducido en ella como criterio básico en cuanto a su ubicación en el contexto del Derecho?, es decir, si se han afectado o no los principios que fundamentan al Derecho Laboral y lo extrañan o no de su naturaleza social y, de otra parte, si en esa orientación interesan los aspectos colectivos o los individuales en función de los nuevos modelos empresariales y de relaciones entre empleadores y

trabajadores. La verificación de estos presupuestos alcanza, ciertamente, niveles de incidencia importantísimos en las relaciones colectivas y, sobre todo, en el marco de la legislación procesal en la que encontramos problemas que no solo por nuevos muestran que la lógica de lo jurídico responde a la lógica de esas intenciones de reacondicionamiento del capitalismo en la dinámica de la transnacionalización. El desmantelamiento de lo colectivo no afecta, per se, a sus instituciones jurídicas sino que las vuelve funcionales a la dinámica de lo individual. Se trastoca la anterior subordinación de lo individual a lo colectivo para convertir a lo primero en lo sustancial de la relación jurídica.

Las reformas introducidas, por lo que va de su vigencia, se muestran aún ineficaces para concluir el conjunto de medidas aspiradas por las transnacionales y los capitalistas locales y, por lo visto, parece ser un aspecto mantiene la atención de la política económica de estos sectores. La competencia capitalista actual, dada la globalización económica, les exige introducirse en la lucha por la supervivencia empresarial bajo la condición de contar con capacidad financiera y asimilar la tecnología de punta, sobre todo porque la internacionalización les arroja al "sufrimiento" de la dinámica que imprime la ley del desarrollo desigual. Si quiere subsistir en medio de la eficacia, los niveles de productividad y calidad alcanzados por el desarrollo regional, por lo menos, deben someterse a las reglas del juego. Si bien estaban acostumbrados al proceso de acumulación basado sustancialmente en la explotación de mano de obra barata, ahora también deben navegar por la vía de cambiar sostenidamente la composición del capital.

## LA REFORMA LABORAL EN LA ETAPA DEL CORREÍSMO.-

La presente etapa correísta, para los efectos de este trabajo, empieza en la Asamblea Nacional Constituyente encargada de elaborar la Constitución que entró en vigencia el 2008 (R.O. 449 de 20-X-2008). Previamente se dictaron varios Mandatos Constituyentes y, entre los más relevantes del ámbito fueron el 02, 04 y 08 que, grosso modo, determinaron condiciones sobre las remuneraciones e indemnizaciones en el sector público, limitando lo que fue etiquetado como “privilegios”; y, eliminaron la intermediación, mantuvieron parcialmente la tercerización y -en la misma tónica de limitar “privilegios”- desnaturalizaron la contratación colectiva en el sector público.

La emisión de los Mandatos (que, de paso, merecieron la complacencia de un significativo sector de los mismos trabajadores y sus organizaciones), parece no advirtió de las intenciones del régimen que, paradójicamente, se autocalifica de gobierno “socialista” y defensor de estos sectores sociales. Para junio de 2008, escribí un ensayo sobre lo que se advertía como una involución del Derecho Laboral . En ella se instituyó al derecho al trabajo como derecho económico; se modificaron varios principios pilares como el de irrenunciabilidad e intangibilidad; se mutó al principio de igualdad de la remuneración por el principio de productividad (incorporando la categorización de trabajo de igual valor); se impuso como principio del ámbito a una corriente del pensamiento económico (el pleno empleo); se eliminó el derecho al libre desenvolvimiento de

las asociaciones; se restringió más el régimen laboral de los trabajadores del sector público (y se limitó únicamente para los obreros) ; se alteró el régimen garantista de la contratación colectiva y se eliminó aquello que contenía la anterior norma suprema referido a que ”el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.”

Luego vino la arremetida contra las organizaciones de trabajadores públicos y los gremios que, de todos modos, constituían mecanismos defensivos de los derechos de los profesionales ligados a este mismo sector. Aquello operó el efecto deseado y esas organizaciones prácticamente fueron desmanteladas financieramente y anuladas para la acción por la colateral política de amedrentamiento que se implantó a través de medidas de vigilancia cuasi policial (sistemas de “seguridad” electrónica y cámaras) . La separación ilegal e indiscriminada de servidores públicos se desarrolló mediante la emisión de normas del ámbito administrativo, como el inconstitucional Decreto 813 (R.O. -S- 489 de 12-VII-2011) que reformó la Ley Orgánica de Servicio Público que había emitido el mismo régimen y con el cual se forzó a renuncias “obligatorias” que recordaban el tristemente célebre “Plan de Reducción del Estado” socialcristiano que se implantó bajo la dirección de Blasco Peñaherrera Padilla, Vicepresidente de Febres Cordero, a quien, con motivo de la asonada del “taurazo” le motejaron como el “serrucho”; luego, esa política fue continuada en el gobierno de Sixto Durán Ballén .

En el ámbito estrictamente laboral se afligió el derecho a la contratación colectiva mediante legislación secundaria como los Decretos Ejecutivos 1121 (R.O. -S- 353

de 5-V-2008); 1701 (R.O. 592 de 18-V-2009); 225 (R.O. 123 de 4-II-2010); y, los Acuerdos Ministeriales 0080 (R.O. 394 de 1-VIII-2008; 00155 A (R.O. 445 de 14-X-2008); MRL-2010-0080 (R.O. 199 de 25-V-2010); MRL-2012-0076 (R.O. 715 del 1-VI-2012).

Las violaciones que involucran estas actuaciones del gobierno ecuatoriano fueron materia de Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la 313ª Reunión celebrada en Ginebra entre el 15 y 30 de marzo de 2012, correspondiente al Caso núm. 2684 (Ecuador) sobre la queja contra el Gobierno del Ecuador presentada por la Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (FETRAPEC), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Organización Sindical Única Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud (OSUNTRAMSA), el Frente Unitario de los Trabajadores (FUT), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT).

A lo anterior se suma que, en ciertos casos, hasta se ha incursionado en el uso abusivo de la acción extraordinaria de protección en contra de sentencias dictadas por Tribunales de Conciliación y Arbitraje que, a todas luces, la desnaturaliza puesto que, prevista para que los ciudadanos se defiendan de sentencias violatorias de Derechos Humanos, ha sido utilizada para que entidades o instituciones públicas demanden contra ellos o contra derechos colectivos e individuales de los trabajadores.

Visto lo precedente, abordemos los aspectos concretos del proyecto de reformas.

El Proyecto del Código Orgánico de “Relaciones Laborales”.-

Los elementos antes mencionados ya dan cuenta de características de cómo el régimen ha configurado su postura en el ámbito de la política y el Derecho Laboral. Para estos años, además, aquello debe ser analizado en el marco de otras y más trascendentes consideraciones que definen el rumbo de las actividades productivas. De una parte está la propuesta de cambio de la matriz productiva y, de otra, la política sobre las relaciones económicas en el campo internacional donde se ha profundizado tanto la política de endeudamiento externo (incluso retornando a los préstamos a organismos financieros multilaterales ) cuanto las negociaciones de relaciones sujetas a la lógica del libre comercio, como en el caso del TLC que se concluirá con la Unión Europea. Foros como ECUADOR Decide y organizaciones de medianos productores industriales y agrícolas han puesto reparos a tales negociaciones que, como se conoce, favorecen a las transnacionales y han generado condiciones laborales acusadas de semi-esclavistas en países donde se han implantado .

El país no ha cambiado su naturaleza capitalista y sería una aberración sostener lo contrario. El llamado “milagro ecuatoriano” es más una especie de marketing que se utiliza para promover hacia afuera (y, en parte, hacia adentro) al gobierno y sus “logros” en materia de infraestructura y turismo que son resultado de la utilización



de cerca de 150 mil millones de dólares en siete años de ejercicio. La modernización lograda, sin embargo, no tiene mucho por lo que congraciarse en el ámbito de la producción. El aparato productivo nacional sigue casi intacto y los desafíos de la transnacionalización son tarea pendiente para el gobierno y los empresarios. De tal manera que si ni eso ha sido posible resolver, mucho peor puede plantearse una presuntuosa dicotomía entre dos modos de producción o dos modos de sociedad. Presupuesto lo anterior, es obvio (casi una verdad de Perogrullo) que cualquier aflicción a los derechos laborales que inciden en la posibilidad de acumulación, constituye un beneficio al capital.

La constitucionalización y los principios tutelares:

Ahora bien, el proyecto parece incursionar en la pretensión de constitucionalizar el Derecho Laboral empezando por aquello que ya ha sido acertadamente resuelto en él, esto es, darle la categoría de norma orgánica. Pero la constitucionalización supone trasladar las determinaciones constitucionales al Derecho Laboral. ¿Por qué, si el orden jurídico está constitucionalizado, no ha de ser posible que el Derecho Laboral consigne en su normativa la aplicación de los principios y derechos fundamentales de su ámbito?. El chileno José Luis Ugarte, citando a Prieto Sanchís, afirma que “Se trata de la Constitución y su poderoso efecto de irradiación. Explicado como ‘el desbordamiento de un derecho constitucional que hora inunda el conjunto del ordenamiento; ya no se trata sólo de regular las relaciones entre los poderes del Estado, sino que casi podría decirse que todo conflicto jurídico, desde el horario de las panaderías al etiquetado de chocolate, encuentra alguna respuesta constitucional’.” Esto, por lo mismo, no es materia de

cuestión alguna. Es motivo de aprobación pretender que se subsanen deficiencias o violaciones que ocurren como consecuencia de la “invisibilización” de los principios o de posturas que, sin sonrojo, adoptan autoridades y jueces cuando acuden a criterios del régimen civil para desechar reclamos y acciones de los trabajadores o de sus organizaciones. Sin embargo es motivo de reparo que, en esa orientación constitucionalizadora, se tergiversen los principios o no se involucren aquellos que la historia y experiencia los ha desarrollado e incorporado al Derecho Laboral.

El proyecto se enajena de aspectos fundamentales como lo que, en mi criterio, debieran ser los principios de primacía y máximo de eficacia constitucional y tutela a los Derechos Humanos; de diversidad; de responsabilidad por omisión tutelar o deber de tutela; el de informalidad y no solemnidad; el de continuidad y preservación de la relación laboral. También debiera incorporarse el principio de presunción de aptitud laboral, por el cual, en toda relación laboral, una vez superado el período de prueba o de capacitación inicial debe presumirse la aptitud laboral de la persona trabajadora. De ello debe derivarse que los incumplimientos laborales, cuando quepa alegarlos, deberán demostrarse y, al efecto, solo debería admitirse la evaluación de desempeño anticipada y debidamente notificada que se haya aprobado por la autoridad laboral para la empresa o lugar de trabajo y sin perjuicio de la impugnación de la persona trabajadora. Para el ámbito procesal también será necesario considerar principios como el de inversión de la carga de la prueba (onus probandi) e innecesariedad de probar lo público y notorio de modo que inequívocamente, en las relaciones laborales, la prueba sobre la

existencia de las obligaciones de la persona trabajadora y sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador le corresponda exclusivamente a éste; y, lo público y notorio no sea necesario probar debiendo, las partes de la relación laboral, proveer a las autoridades administrativas o judiciales de elementos que permitan determinar la condición de público o notorio que se alega. También deben incorporarse los principios de concentración, publicidad, anticipación, inmediación y contradicción probatoria a fin de que en los procedimientos y procesos laborales la prueba sea practicada de modo inmediato y en una sola diligencia y pueda ser conocida y valorada integralmente por los sujetos procesales. A efectos de imposibilitar que exista indefensión de las partes, ellas están obligadas a anunciar la prueba, permitir su conocimiento antes de su judicialización a fin de que se habilite el derecho a contradecirla.

Hasta aquí he pretendido mostrar que es posible considerar otros principios adicionales a los que se incluyen en el precitado proyecto y pudieran ser objeto de incorporación a nuestra legislación en un esfuerzo de avance mayor a lo que el Derecho Internacional o la legislación de otros estados, contiene.

El trabajo, las personas trabajadoras y su régimen jurídico: El Derecho Internacional admite como único régimen de todo trabajador por cuenta ajena, al régimen laboral. Y ese régimen debería observarse en el país. Aquí se mantuvo la resistencia a esta perspectiva y se ha seguido la tendencia a dividir a los trabajadores en servidores públicos (sujetos el régimen del Derecho Administrativo, antes LOSCCA y ahora LOSEP ) y trabajadores privados. De a

poco, ese criterio se ha ido ampliando, y se ha restringido la cobertura del Derecho Laboral en el sector público. La Constitución consumó la línea política y declaró a todas las personas que laboran para el Estado como servidores públicos; en la Asamblea Constituyente, puesto este elemento, sin embargo concedieron que los obreros públicos (aunque el concepto suene ambiguo o no pertinente para ciertas labores) sigan bajo el régimen del Código del Trabajo. La trascendencia de lo que dispone el Art. 229 puede advertirse ahora que el gobierno ha propuesto las “enmiendas” a la Constitución . En efecto, entre ellas constan las de los Arts. 10 y 13 que pretenderían que el inciso tercero del artículo constitucional últimamente citado sea suprimido; sea modificado el texto del numeral 16 del Art. 326; y, rija una disposición transitoria para que lo que es materia de los cambios anteriores no tengan efectos retroactivo. La esencia de esta alteración no es otra que agotar lo que fue iniciado en la Asamblea Constituyente y refería arriba: eliminar el régimen laboral en el sector público. Aquello, como ya se advertirá, es contrario a la tendencia internacional proclamada por la OIT, de mantener un solo régimen jurídico para todos los trabajadores, dejando la opción para que el Estado pueda extrañar del régimen asociativo únicamente a los miembros de la Policía y de las Fuerzas Armadas. Sobre este particular no dejan ninguna duda el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, de 27 de junio de 1978 y entrado en vigencia el 25 de febrero de 1981; y, el Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, de 19 de junio de 1981 y que rige desde el 11 de agosto de 1983.

Lo que consta en esas normas no corresponde a normativa “secundaria” de Derechos Humanos sino a normas que están directamente ligadas y derivadas del instrumento más trascendente e importante: la Declaración Universal de los derechos Humanos. Aquí, con igual importancia y jerarquía que se reconoce el derecho de toda persona a la libertad de reunión y asociación pacíficas (Art. 20), se consagra el derecho fundamental, también de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Art. 23.4).

Resulta indispensable conocer a fondo el contenido de la reforma, considerando el alto grado de desinformación que existe sobre ella, particularmente si se considera de qué forma ésta se ha desvirtuado en ciertos medios de comunicación y por determinados sectores de opinión. Por esto es necesario analizar desde su contenido esencial, los aspectos involucrados en la ley de reciente aprobación.

En primer lugar, es necesario señalar que desde el proyecto mismo, la reforma laboral está informada de una política de derecho que persigue la modificación del ordenamiento jurídico laboral, tras objetivos claramente determinados.

- 1) Los cambios que se produce en las relaciones laborales por efecto de la globalización y las nuevas tecnologías.
- 2) La ratificación por el Estado ecuatoriano de los convenios básicos de libertad sindical; y, la necesaria vigencia de la ley laboral, a través de mecanismos adecuados para su efectivo cumplimiento.

En el año 2014 se proponen a la Asamblea Nacional alrededor de 41 artículos reformados en materia de legislación laboral con el fin de ajustar la mejora en los trabajadores del país.

Sin embargo, estos cambios que han existido ha generado cierta dudas dentro de los trabajadores y de las empresas productoras, uno de los cambios propuestos fue el de poner un techo de 24 salarios básicos unificados (\$8.160) a las utilidades ganadas por los trabajadores privados.

Este rubro iría a financiar la seguridad social de trabajadores autónomos y amas de casa. Además se propone la afiliación de amas de casa pagando \$2 mensuales. Así tendrán una pensión jubilar tras 20 años de aportación.

También se plantean elecciones universales para comités de empresa reducción de brecha salarial entre directivos y trabajadores.

Se apunta a eliminar el contrato a plazo fijo, a reducir las brechas salariales, para ello se plantea que el trabajador que tenga los ingresos más bajos en una empresa no reciba menos de una veintava parte de lo que gana el funcionario de mayor escala salarial.

Uno de los pocos cambios a la propuesta del Ejecutivo introducidos en el informe de la Comisión de Derechos de los Trabajadores fue la aclaración de que no habrá multas por mora para las amas de casa que perciban el Bono de Desarrollo Humano y dejen de aportar a la Seguridad Social, pues entre los planteamientos del proyecto se incluye la de afiliar a este sector. Tendrán protección por las contingencias de vejez, invalidez, muerte y auxilio por funerales, pero no prevé cobertura de salud.

Es necesario analizar los ejes que propone el gobierno cambios en materia de legislación laboral, estos son:

**a) Mayor estabilidad laboral.**

Eliminación del contrato a plazo fijo y desahucio:

La propuesta elimina el contrato a plazo fijo y, con ello, por supuesto, el desahucio del empleador al trabajador.

Actualmente existen muchos negocios en el país, es decir, casos reales que ameritan el estudio, por ejemplo los pequeños negocios como: panaderías, ferreterías, despensas, mecánica, y otros, pueden durar sólo unos meses, un par de años o tener altibajos, y eso depende estrictamente de la demanda comercial, más no de la mala fe del empleador.

Estos negocios de la vida práctica cumple con dos beneficios: cubren una demanda de la sociedad y generan trabajo (así sea momentáneo, pero lo hacen).

Sin embargo, no han podido crecer lo suficiente y se han frenado, entre otras cosas, principalmente por la falta de tipos de contratos de trabajo que se ajusten a estos negocios, ya que los que establece el Código del Trabajo son insuficientes, es por eso que resulta importante plantear una reforma para estimular la vigencia duradera de estos micro negocios.

El Ecuador necesita para que haya más y mejor producción, más emprendimiento, más trabajo y más necesidades cubiertas, eliminar tanta rigidez en la contratación laboral.

**Por citar un caso práctico y precedente:**

En el presente lo que suele ocurrir es lo siguiente:

- 1) El empleador suscribe con trabajadores un contrato a plazo fijo de 1 año con período de prueba de 90 días. Muchos de estos trabajadores pasado el período de prueba bajan su rendimiento, pues saben que el empleador no podrá terminar el contrato de trabajo fácilmente porque para hacerlo debe indemnizarlo por despido intempestivo, esperar a que se cumpla un año para desahuciarlo o esperar a que cometa una falta grave para tramitarle un visto bueno. Otros tantos bajan su rendimiento cuando el contrato a plazo fijo se vuelve a plazo indefinido, y es que con este contrato el empleador ya ni siquiera tiene la posibilidad de desahuciar al trabajador que es lo que se espera con las reformas.

- 2) Algunos empresarios se abstienen de iniciar ciertos negocios, porque ni siquiera el contrato a plazo fijo les sirve para realizar el proyecto planeado. Estas explicaciones no son hipótesis, sino que ocurre en la realidad.

Por lo tanto, contrario a lo que el Gobierno ha tratado de impulsar, es decir, el aumento de la producción y emprendimiento nacional, la eliminación del contrato a plazo fijo y el desahucio provocará, sin dudas, un alto aún más grande en la



producción y en el emprendimiento. Muchos trabajadores dejarán de laborar con empeño mucho antes al sentirse más seguros dentro de la empresa pasado los primeros 90 días.

**b) Despido intempestivo a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales:**

Actualmente, a más de la indemnización general por despido intempestivo, existe una indemnización de 1 año de remuneración se despide intempestivamente a una trabajadora embarazada, pero esta indemnización sólo aplica cuando dicho despido es por causa del embarazo y no simplemente porque esté embarazada. (Constitución de la República del Ecuador, Art. 332)

En la propuesta de reforma si se despide intempestivamente a una mujer embarazada basta que se cumpla este hecho, no que el despido sea por causa de su estado, el asunto se analiza así:

El juez deberá declarar que el despido intempestivo es ineficaz, lo cual se traduce en que el contrato de trabajo nunca terminó.

De este modo, le empleador tendrá la obligación de reintegrar a estos trabajadores obviamente contra su voluntad, más el hecho de tener que pagar las remuneraciones impagas por causa del despido intempestivo con un recargo del 10%. Pese a esto el trabajador si no desea reintegrarse tendrá derecho a una indemnización de 1 año de remuneración más la indemnización general por despido intempestivo. Y, de paso, si el empleador se negase a reintegrar al trabajador, podrá ser sancionado con pena privativa de libertad de 1 a 3 años.

Este hecho si se analiza generará en muchos casos que ellos se aprovechen de su estado para no sólo bajar su rendimiento y causar daño al empleador, para que el empleador prefiera despedirlos intempestivamente de modo inmediato frente a tener que intentar un engorroso y largo trámite de visto bueno y así lograr obtener las indemnizaciones correspondientes.

Es por eso, que muchas empresas evitan contratar a mujeres, más aún si están casadas y son jóvenes; por ello hay que imaginarse entonces cómo sería con estas reformas.

**c) Despido intempestivo por discriminación:**

La reforma otorga a los trabajadores que sean despedidos por discriminación por discapacidad, por edad adulta, por orientación sexual, entre otros, el derecho a una indemnización adicional que consta en 1 año de remuneración.

Son prácticamente inexistentes los casos de despido intempestivo por discriminación.

En el Ecuador se tiene la suerte, que a la gran mayoría de los empresarios, no les interesa la condición de sus trabajadores, basta con que cumplan con su trabajo. Entonces, no es muy relevante esta indemnización de despido intempestivo por discriminación.

Si lo que se quiere evitar es que no exista discriminación en la sociedad a un grupo de personas, el hecho de otorgarles tanta protección creará lo contrario, o sea, más rechazo a la hora de contratar a estas personas por el riesgo que se asume al hacerlo.

## **FUNDAMENTACIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE ESTAS REFORMAS:**

La idea planteada al pleno de la Asamblea se centra en un aspecto relevante del nuevo modelo económico-socialista planteado por el actual gobierno, y es de darle dinamismo al denominado socialismo del siglo XXI, donde se prioriza al ser humano antes que al capital, siendo este el más relevante gracias entre otras cosas por el respaldo legal y constitucional que posee, con el nuevo Plan Nacional del Buen Vivir se fundamentan estos cambios venturosos para un mejor desarrollo laboral en el País.

Uno de los objetivos planteados en dicho régimen es mejorar la calidad de vida de la población, garantizando en la Constitución los derechos y deberes como ciudadano, buscando el desarrollo del ser humano y de su economía.

Dotar de recursos y de una mejor redistribución de la riqueza en los diversos sectores de la economía es una estrategia de fundamentación necesaria para implementar los cambios en materia de legislación laboral en el país.

## **CRONOLOGÍA DE CAMBIOS EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR A ESCALAS**

**Entre 1979 y 1984:** Se aprobó la instauración del décimo quinto sueldo.

La paulatina flexibilización fue la matriz laboral del modelo económico ecuatoriano desde el regreso a la democracia en 1979. La sustitución de importaciones de los años 70 fue reemplazada por el aperturismo y el ajuste estructural de los años 80. Esto supuso una adopción de una serie de medidas, encaminadas a la inserción del país en el mercado internacional, basadas en la

venta de recursos naturales, se privatizaron empresas estatales con salarios inferiores, es por eso que se propuso la Ley de la semana laboral de cuarenta horas, y se duplicó el salario mínimo vital, aunque existía incumplimiento de la Ley y un bajo control por autoridades de aquella época.

**Entre 1984 y 1990:**

Se continúa con la misma directriz de la década del 80 y 90, por lo cual se expide la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a tiempo parcial que permite relaciones de corta duración que pueden ser renovadas, pero sin convertirse en contratos definitivos.

Dicha Ley contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato.

**En 1991:**

Entra en vigencia la Ley de Zonas Francas que admite la posibilidad de que los contratos de trabajos sean temporales.

Ley 133 reformativa del Código del Trabajo: incrementa el número de trabajadores exigidos para conformar una organización sindical pasando de quince a treinta personas.

**En el año 2000:**

A partir de la crisis ecuatoriana en 1999 la economía tiene un retroceso en varios indicadores económicos y con un crecimiento débil en otros, lo que condujo a una clara segmentación del mercado laboral entre un grupo de trabajadores formales,

situado en las parcelas de la economía con cierta industrialización, sujeto a los beneficios de la normativa laboral y, un segmento creciente de trabajadores de grandes áreas no industrializadas como la agricultura, el autoempleo, el comercio minorista, entre otros. Es por ese antecedente que se propone la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I): la cual, incorpora la contratación por horas, además cualquiera de las partes puede dar por concluido el contrato de trabajo sin que medie la necesidad de indemnización.

Posteriormente la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), que fija techos al reparto de utilidades, regula huelgas, facilita despidos, implementa contratos eventuales. Esta ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional mediante resolución 193-2000-TP.

#### **En el 2008-2010:**

El Ec. Rafael Correa Delgado sube al poder Constitucional en el año 2007, con una serie de ideas políticas y económicas, y entre ellas era reformar la Constitución de la República del Ecuador, para ello consagra normas relativas a los denominados derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Existe consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital como su fin, el buen vivir.

Le da un nuevo giro al socialismo del siglo XXI priorizando al ser humano y su trabajo antes que al capital, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social, sino que además es fuente de realización personal y base de la economía.

Extiende la protección laboral al trabajo autónomo, de auto sustento y de cuidado humano. Establece que el sistema económico será social y solidario. Prohíbe la tercerización e intermediación laboral para actividades propias y habituales de la empresa. Garantiza la no discriminación y las medidas de acción afirmativa para ciertos grupos que históricamente han sido víctimas de discriminación.

#### **Nuevos cambios 2014**

- Cambios en la vinculación de empresas.
- En la responsabilidad laboral extendida a personas que hagan uso de los servicios de contratistas y responsabilidad conjunta de accionistas.
- Reforzar y profundizar el derecho a la estabilidad.
- Profundizar la equidad.
- Modernización del sistema salarial.
- Democratización de la representación laboral.
- Universalización de la Seguridad Social.

#### **OBLIGACIONES QUE SE DEBE TENER EN CUENTA PARA EL AÑO 2015.**

- En el año 2014 e inicios del 2015, se aprobaron reformas a Leyes y Reglamentos que tienen incidencia en las compañías ecuatorianas, dentro de las cuales las principales que se deberán tener en cuenta:

- **1. Juntas Generales de Socios o Accionistas[1]:** Las Juntas Generales de Socios/Accionistas, ya sean Ordinarias, Extraordinarias, o Universales, deberán ser grabadas en soporte magnético y es responsabilidad del Secretario de la Junta incorporar el archivo informático al respectivo expediente.
- Adicionalmente, se da la posibilidad de que los accionistas o socios participen en la Junta a través de video conferencia, siendo responsable que su presencia se perfeccione a través de ese medio de comunicación.
- En relación a la convocatoria, ésta se realizará en la misma fecha en que aparezca la publicación de la convocatoria por la prensa o se realice la convocatoria personal, conjuntamente mediante notificación enviada a los correos electrónicos que los socios o accionistas y comisarios deberán registrar en la compañía.
- **2. Declaración del Formulario 101[2]:** Dentro de los documentos que están obligadas a presentar las compañías, a la Superintendencia de Compañías y Valores correspondientes al período 2014, en lo referente a la entrega de estados financieros, ésta se realizará en conjunto con el Servicio de Rentas Internas (SRI), simplificando la entrega de esta información a las dos instituciones por medio del formulario 101.

- Con la presentación anual del Formulario 101 ante el SRI por parte de las compañías, se considerará que se ha cumplido la obligación prevista en la Ley de Compañías y Reglamentos, respecto al Estado de Situación Financiera y Estado de Resultado Integral individuales. La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros seguirá recibiendo los Estados Financieros Complementarios como: Estado de Flujos de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio y anexos a los estados financieros, así como los señalados en la Ley de Compañías y Reglamento que no estén comprendidos en el formulario 101.
- Por otro lado, los administradores de compañías deberán recordar los demás documentos requeridos anualmente por la Superintendencia de Compañías y Valores anualmente, deberán ser ingresados en línea a través del Portal Web de la Institución,
- Actualmente, ya no sería necesaria la presentación en físico que fueron requeridos para la obtención del usuario y la clave de acceso, como son los formularios, comprobante de pago de servicios básicos para su obtención, ya que se realizará todo el trámite en línea, permitiendo que el proceso sea más ágil y fácil para el usuario, y así cumplir con sus obligaciones.
- **3. Transferencia de Acciones/participaciones:** A partir de la publicación en el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Incentivo a la Producción y Prevención del Fraude Fiscal, el 29 de diciembre de 2014, es obligación de las compañías reportar al Servicio de Rentas Internas sobre la transferencia



de su paquete accionario o participaciones, ya sea que se realice en forma directa o indirecta.

- En relación a la obligación que tienen las compañías de notificar al SRI sobre las transferencias mencionadas, hasta el momento no se han establecidos los plazos, forma y contenido de la notificación.
- Por otro lado, la utilidad que reciben las personas naturales o sociedades domiciliadas en el Ecuador por la transferencia de acciones o participaciones, deberán ser incluidas en su declaración del impuesto a la renta, y por lo tanto, este impuesto no deberá ser cancelado ni declarado al momento de que se produce la transferencia de acciones, sino al finalizar el año fiscal, y deberá realizarse al momento en que las compañías envíen la notificación al SRI.
- **4. Modalidad Típica de Contrato de Trabajo:** Con la reforma al Código de Trabajo del 20 de abril de 2015, se **considera al contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente**. En este sentido, se eliminan los contratos a plazo fijo y éstos celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley[3], continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016.
- Con ésta reforma se elimina también la posibilidad de dar por terminada la relación laboral, solicitada por el empleador, a través del desahucio. Como se menciona en el párrafo anterior esta posibilidad

quedará solo para los contratos que fueron celebrados con anterioridad al 20 de abril de 2015.

- [1]Reglamento sobre Juntas Generales de Socios y Accionistas de las Compañías de Responsabilidad Limitada, Anónimas, en Comandita por acciones y de Economía Mixta. R.O. 371, 10 de noviembre de 2014.
- [2]Reglamento Sobre la Información Y Documentos que están Obligadas a Remitir Anualmente a la Superintendencia de Compañías, Valores Y Seguros, las Sociedades Sujetas a su Control y Vigilancia, Art. 2. R.O. 30 de marzo 2015.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. R.O. 483, 20 de abril de 2015.

### **EQUIDAD EN LA EMPRESA**

- El Código de Trabajo actual fue expedido en 1938. “Ahora debe adaptarse a la nueva Constitución y a la realidad del sistema productivo, siempre con justicia social, con supremacía del ser humano sobre el capital”.
- La propuesta reconoce el trabajo sin relación de dependencia, es decir, incluye a las amas de casa en la población económicamente activa (PEA) y les otorga derechos y remuneraciones.
- Según el INEC, en la PEA se considera a quienes tienen voluntad y capacidad de trabajar, mientras que en la población económicamente inactiva (PEI) constan quienes no tienen voluntad de trabajar, por ejemplo, estudiantes, discapacitados o una persona de la tercera edad que no tienen capacidad de laborar.

- “Categorías a nivel mundial colocan a las madres de familia que realizan quehaceres domésticos, amas de casa, como PEI, porque el criterio básico es saber si esa persona se dedica al intercambio en el mercado”, indicó el Jefe de Estado, tras destacar que el nuevo Código Laboral busca superar este tipo de injusticias.

### **Sindicatos**

- El proyecto menciona -además- la creación de sindicatos por rama laboral y no por empresas. Tito Palma, ex viceministro de Trabajo y Empleo, considera que la propuesta del sindicalismo y la contratación colectiva por actividad es algo muy positivo. “Esto permitirá agrupar a los sectores de manera más homogénea, por intereses, por zona geográfica, etc., y al mismo tiempo facilitará la negociación de comisiones colectivas, evitando así las diferencias”.

Usar los ejes sobre los que se sustenta su reforma laboral y que incluye la profundización del derecho a la estabilidad, la búsqueda de equidad, la modernización del sistema salarial, la democratización de la representatividad sindical y la universalización de la Seguridad Social.

En el primer eje, que busca la estabilidad laboral, se destaca “la eliminación del contrato a plazo fijo” y la creación de la nulidad del despido para las mujeres en estado de gestación y para los dirigentes sindicales.

También contempla el pago de un año de sueldo adicional por despido a personas en virtud de su orientación sexual o que pertenezcan a grupos minoritarios como ancianos, indígenas y personas con discapacidad.

Sobre la búsqueda de equidad, en las reformas se propone crear umbrales salariales dentro de las empresas, para corregir las diferencias entre las remuneraciones de los empleados y los patronos, y la regulación al pago de utilidades, para que los excedentes de esos rubros financien las pensiones de jubilación de trabajadores autónomos y amas de casa que se integrarán a la Seguridad Social.

Sobre las utilidades, se propone un techo máximo de 24 Salarios Básicos Unificados.

Sobre la modernización del sistema salarial, se propone la mensualización voluntaria de los décimos en los sectores público y privado. La decimotercera y decimocuarta remuneración debe ser pagada, a pedido del trabajador, de forma mensual.

## FORMATO DE ENCUESTAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

MAESTRÍA EN GESTION DE LA PRODUCCION

Saludos cordiales. La presente encuesta busca analizar las reformas laborales y su influencia en la empleabilidad y producción en la empresa pasteurizadora "El Ranchito" CIA LTDA, con el fin de realizar una propuesta de reformas laborales.

Para esto, su opinión es fundamental. Sírvase contestar las siguientes preguntas. Gracias

**1.- ¿Usted cree que en la empresa "El Ranchito" existen despidos intempestivos a los trabajadores?**

Totalmente

Parcialmente

Totalmente

Desconozco

De acuerdo

de acuerdo

en desacuerdo

**2.- ¿Usted piensa que en la empresa "El Ranchito" existen largas jornadas laborales sin remuneración?**

Totalmente

Parcialmente

Totalmente

Desconozco

De acuerdo

de acuerdo

en desacuerdo

**3.- ¿Usted tiene conocimientos si la empresa "El Ranchito" explota laboralmente a sus empleados?**

Totalmente

Parcialmente

Totalmente

Desconozco

De acuerdo

de acuerdo

en desacuerdo

**4.- ¿Usted cree que la empresa “El Ranchito” reparte sueldos justos a sus empleados de acuerdo a lo que estipula la Ley Laboral?**

<b>Totalmente De acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Desconozco</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**5.- ¿Usted ha realizado turnos nocturnos en la empresa, o ha doblado su jornada laboral sin descanso o pausa activa?**

<b>Totalmente De acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Desconozco</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**6.- ¿Usted conoce si han existido visitas de representantes del gobierno (Ministerio Laboral) a la empresa “El Ranchito” evaluando el cumplimiento de la Ley?**

<b>Totalmente De acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Desconozco</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**7.- Piensa Ud. Que los siguientes aspectos deberían profundizarse para aumentar la productividad en la empresa “El Ranchito”:**

	Si	No	No opino
Aumento de personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipamiento de infraestructura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acceso a la tecnología	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejores sueldos y salarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cumplimiento de reformas laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8.- Piensa Ud. Que los siguientes aspectos deberían profundizarse para aumentar la empleabilidad en la empresa “El Ranchito”:**

	Si	No	No opino
Incentivos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipamiento de infraestructura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eliminación de turnos nocturnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejores sueldos y salarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eliminación de la explotación laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Nombre del entrevistado:</b>	
<b>Cargo u ocupación:</b>	
<b>Años de experiencia:</b>	

## **ENTREVISTAS**

- a) ¿Usted considera que las reformas laborales mermaron el personal en la empresa “El Ranchito” CIA. LTDA.?
- b) ¿Cuál es la incidencia de las reformas laborales en la empleabilidad y la producción en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA?
- c) ¿Cree usted que la falta del diseño de una propuesta a las reformas laborales sea un impedimento para el desempeño productivo en la empresa “El Ranchito” CIA LTDA?
- d) Destaque los aspectos positivos y negativos de las reformas laborales en la empresa “El Ranchito CIA LTDA?
- e) ¿Qué calificación le otorgaría a las reformas laborales implementadas en el año 2014?
- f) ¿Cree usted que el personal conoce en detalle las reformas en materia de legislación laboral en la empresa “El Ranchito”?



- g)** ¿Por favor, indique a su juicio cómo toma las medidas de legislación laboral implantadas por el actual gobierno?
- h)** ¿Cree usted que actualmente, la empresa “El Ranchito” cumple con los reglamentos laborales vigentes?
- i)** Indique por favor, el número de empleados que han perdido sus puestos de trabajo en la empresa “El Ranchito” en el año 2014.
- j)** ¿Usted cree que la pérdida de trabajo ha sido por causa del implemento de las nuevas reformas en materia de legislación laboral?

**Matriz de registro y recolección de datos para encuesta:**

<b>Número</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	
1	Despidos intempestivos				
2	Largas jornadas laborales				
3	Explotación laboral				
4	Equidad salarial				
5	Turnos nocturnos				
6	Visita de representantes del Gobierno				
<b>Número</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Aumento de personal</b>	<b>Equipamiento de infraestructura</b>	<b>Acceso a la tecnología</b>	<b>Cumplimiento de reformas laborales</b>
7	Aspectos a profundizarse (Productividad)				
<b>Número</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Incentivos laborales</b>	<b>Equipamiento de infraestructura</b>	<b>Eliminación de turnos nocturnos</b>	<b>Eliminación de la explotación laboral</b>

8	Aspectos a profundizarse (empleabilidad)				
---	--	--	--	--	--

### Registro de datos

#### PRODUCCIÓN DE LÁCTEOS

Productos	Miles de Litros
Leche	115
Queso	163
Yogurt	176
Dulce de leche	75
<b>PRODUCCIÓN TOTAL</b>	<b>529</b>

#### EMPLEABILIDAD EN “EL RANCHITO” CIA. LTDA

PLANTA PRODUCTORA	42
PLANTA PROCESADORA	56
ÁREA COMERCIAL	10
SERVICIO TÉCNICO	5
MANTENIMIENTO	5

<b>TOTAL DE TRABAJADORES</b>	<b>118</b>
------------------------------	------------

## **BIBLIOGRAFIA**

- BUGATI, O. (2009). Técnicas de gestión para microempresarios. Buenos Aires-Argentina.
- BUYATTI, O. (2009). *Técnicas de gestión para microempresarios*. Buenos Aires-Argentina.
- BUYATTI, O. (2009). *Técnicas de gestión para microempresarios*. Buenos Aires-Argentina.
- ECUADOR, B. C. (2011). *Memorias del Gerente General*. Quito-Ecuador.
- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (E) 2012. UNA PRPUESTA DE PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DE LARGO PLAZO PARA EL ECUADOR. Diagnostico y sugerencias de politica economica para llevar la productividad y competitividad de la Economia ecuatoriana Quito-Ecuador.
- BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS DE CANADÁ, (2000), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo catalogación de datos de publicación Entrada principal bajo el título: Preventingheat stress at work. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf\(2012-11-02\)](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf(2012-11-02))

- CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Registro Oficial Suplemento 167, del 16 de Diciembre del (2005). En el Título VI De los Riesgos del Trabajo, Capítulo III De las enfermedades profesionales. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf> (2012-11-02)
- CUESTA Asensio (2009). Metodología para la generación de agendas de rotación de puestos de trabajo <http://hdl.handle.net/10251/6287> (2012-11-15)
- GARCÍA O. (2002). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Los riesgos psicosociales y supervención: mobbing, estrés y otros problemas. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas" disponible en:
- RUIZ, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa, quinta edición. Editorial DEUSTO.
- SÁNCHEZ MACHADO, I. H. (2010). Formulación de Proyectos. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas de Cuba.
- SAPAGCHAIN, N. (2010). “Evaluación de proyectos de inversión en la empresa”, sexta edición. Buenos Aires-Argentina.
- TROYA JARAMILLO, A. (2012). La planeación estratégica en la empresa ecuatoriana. Quito-Ecuador.

- FONSECA BARRANTES, M., & MORAGA LÓPEZ, A. (2010). DESÓRDENES DEL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO POR TRAUMA ACUMULATIVO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA. *Ciencia y Tecnología*, 1 y 2(26), 1 - 18. Obtenido de [revistas.ucr.ac.cr/index.php/cienciaytecnologia/article/download/.../2166](http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/cienciaytecnologia/article/download/.../2166)
- HOLMER, I (1984) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Requiere de clothinginsulation (IREQ) as an Analítica I Index of Cold Stress disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_462.pdf\(2013-01-01\)](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_462.pdf(2013-01-01))
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO) Technical Report ISO TR (11079:1993) Evaluation of cold environments. determination of required clothing insulation (IREQ). Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_462.pdf\(2012-10-25\)](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_462.pdf(2012-10-25))
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (11 de Marzo de 2006). REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. (BOE nº 60).

- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE, (1997),estrés térmico y sobrecarga térmica, disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf> (2012-11-20)
- LAMA JR (1998).Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Estrés ocupacional: una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional;<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf> (2013-01-01)
- CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS INSHT.<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf> (2013-01-01) Madrid, 10 de diciembre
- Norma UNE-EN 27243.95. “Condiciones de ambiente térmico”(2012-10-22)
- OGAWA Tokuo, (1998), Trastornos producidos por el calor disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/42.pdf>(2013-01-01)

- PARSONS, KC (1993) Human Thermal Environments Taylor y Francis, London disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_462.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_462.pdf) (2012-11-02)
- PÉREZ DE CIRIZA, P. A. (2007). Calor y trabajo. Prevención de riesgos laborales debidos al estrés térmico por calor. (C. N. Tecnologías, Ed.) 1 - 2. Obtenido de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/AF2BD786-0A6D-4564-9076-BE42220B4843/225685/calorytrabajoprofesional.pdf>
- REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (2004) Registro Oficial Suplemento 461, del 15 de Noviembre. Capítulo I Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo disponible en <http://www.cip.org.ec/attachments/article/112/ReglamentoI-Instrumento-Andino-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf>(2012-11-27)
- REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (2002) Registro Oficial 695, del 31 de Octubre En el Título I De Los Riesgos Del Trabajo, Capítulo I De los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales disponible en: <http://www.iess.gob.ec/es/resoluciones> (2012-12-18)



# **ANEXOS**