

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO:

“El derecho al fondo de reserva y su cumplimiento en favor de los trabajadores del
sector privado en Guaranda año 2022”

AUTOR:

Carlos Vicente Pazmiño Saltos

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA - ECUADOR

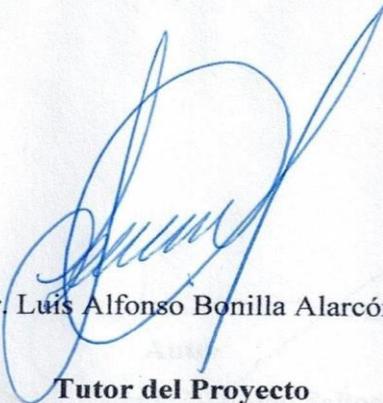
2023

CERTIFICADO DE TUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Carlos Vicente Pazmiño Saltos**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **“EL DERECHO AL FONDO DE RESERVA Y SU CUMPLIMIENTO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUARANDA, AÑO 2022”**, mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor del Proyecto



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo; **Carlos Vicente Pazmiño Saltos**, portador de la cédula N° **0202091187**, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“EL DERECHO AL FONDO DE RESERVA Y SU CUMPLIMIENTO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUARANDA, AÑO 2022”**, es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación

Atentamente;



Autor

Carlos Vicente Pazmiño Saltos

C.C 0202091187





Factura: 002-002-000000626



20240205003D00019

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20240205003D00019

Ante mí, NOTARIO(A) ENCARGADO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVEZ CHIMBO de la NOTARÍA TERCERA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL 958-DP02-2023-CJG, comparece(n) CARLOS VICENTE PAZMIÑO SALTOS portador(a) de CÉDULA 0202091187 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en SAN MIGUEL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. SAN MIGUEL, a 4 DE MARZO DEL 2024, (12:26).

CARLOS VICENTE PAZMIÑO SALTOS
CÉDULA: 0202091187

NOTARIO(A) ENCARGADO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVEZ CHIMBO

NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN SAN MIGUEL

DR. ANTONIO CHAVEZ CHIMBO MSc.

AP: 958-DP02-2023-CJG



NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS CARLOS PAZMIÑO-COMPLETA.docx

AUTOR

Carlos Pazmiño

RECUENTO DE PALABRAS

9665 Words

RECUENTO DE CARACTERES

51094 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

188.4KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 11, 2023 12:48 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 11, 2023 12:49 PM GMT-5**● 5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



DERECHOS DE AUTOR

Yo; Carlos Vicente Pazmiño Saltos, portador de la Cédula de Identidad No 0202091187 en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“El derecho al fondo de reserva y su cumplimiento en favor de los trabajadores del sector privado en Guaranda año 2022”** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Carlos Vicente Pazmiño Saltos

Autor

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad:

Muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluyen este me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos y sueños.

Por sus consejos y apoyo incondicional y su paciencia todo lo que hoy soy es gracias a ellos, a mis hermanos Danna, Elkin, quienes han estado siempre para mí.

Carlos

AGRADECIMIENTO

El amor recibido la dedicación y la paciencia por la que cada día se preocuparon mis padres por mi avance y desarrollo de este trabajo, es simplemente único y se refleja en la vida de un hijo.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños.

Gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas.

Gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio en las que su compañía y la llegada de su café era para mí como agua en el desierto:

gracias a mi padre por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de las palabras que me guiaron durante mi vida.

Gracias a Dios por la vida de mis padres y también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar junto a las personas que más me aman y las que yo más amo.

En mi vida gracias a Dios por permitirme amar a mis padres por permitirme conocer de Dios y su infinito amor.

Gracias a la vida por este triunfo y a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de este proyecto.

Carlos Pazmiño

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA	II

	VII
REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
CAPÍTULO I: PROBLEMA	1
1.1. Resumen	2
Abstract	4
1.2. Introducción	6
1.3. Planteamiento del problema	8
1.4. Formulación del problema	9
1.5. Hipótesis	10
Los empleadores del sector privado cumplen oportunamente con el pago del fondo de reserva	10
1.6. Variables	10
Los empleadores del sector privado.	10
Cumplen oportunamente con el pago del fondo de reserva	10
1.7. Objetivos	11
1.7.1 Objetivo General.....	11
1.7.2 Objetivos específicos	11
1.8. Justificación	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 Marco Histórico	14
2.1.1 Fondo de reserva	16

2.1.1.1 El Fondo de Reserva y su legislación ecuatoriana en comparación a otras legislaciones.	19
2.1.1.2 Evolución histórica del fondo de reserva en el Ecuador.	22
2.1.2 Ventajas del fondo de reserva	24
2.1.3 Características del Fondo de Reserva	26
2.1.4 Pago del Fondo de Reserva	27
2.1.5 Trabajadores en el sector privado del Ecuador.	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	30
3.1 Metodología	30
3.2 Método de investigación	30
3.3 Tipos de investigación	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.	33
3.5 Población y muestra.....	33
3.6 Localización Geográfica del Estudio	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1 Resultados	35
4.2. Discusión	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1 Conclusiones	47
5.2 Recomendaciones	48

	IX
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	52
ANEXO I	53
ANEXO II	56

Índice de Tablas

Tabla 1: Tiempo de trabajo	36
Tabla 2: Porcentaje de empleadores que pagan el fondo de reserva	37
Tabla 3: Maneras de recibir el fondo de reserva	38
Tabla 4: Trabajadores que conocen el cálculo del fondo de reserva	39

Tabla 5: Porcentaje de trabajadores que saben que deben recibir fondo de reserva	40
Tabla 6: Verificación en el rol de pago sobre el fondo de reserva	41
Tabla 7: Capacitaciones para dar a conocer sobre el fondo de reserva a los trabajadores.	43
Tabla 8: Porcentaje de trabajadores que conocen del fondo de reserva.....	44
Tabla 9: Control por parte de las autoridades sobre el fondo de reserva	45
Tabla 10: Empleadores del sector privado evaden el pago del fondo de reserva.....	46

Índice de Gráficos

Ilustración 1: Tiempo de trabajo	35
Ilustración 2: Porcentaje de empleadores que pagan el fondo de reserva.....	36
Ilustración 3: Maneras de recibir el fondo de reserva	37
Ilustración 4: Trabajadores que conocen el cálculo del fondo de reserva	38
Ilustración 5: Porcentaje de trabajadores que saben que deben recibir fondo de reserva	39
Ilustración 6: Verificación en el rol de pago sobre el fondo de reserva	40
Ilustración 7: Capacitaciones para dar a conocer sobre el fondo de reserva a los trabajadores.....	41
Ilustración 8: Porcentaje de trabajador que conocen del fondo de reserva	42
Ilustración 9: Control por parte de las autoridades sobre el fondo de reserva	43
<i>Ilustración 10: Empleadores del sector privado evaden el pago del fondo de reserva</i>	44

CAPÍTULO I: PROBLEMA

**“EL DERECHO AL FONDO DE RESERVA Y SU CUMPLIMIENTO EN
FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUARANDA
AÑO 2022”.**

1.1. Resumen

Este trabajo de investigación lleva por título “El derecho al fondo de reserva y su cumplimiento en favor de los trabajadores del sector privado en Guaranda año 2022”, realizare un análisis doctrinario y jurídico del cumplimiento de este beneficio económico en favor de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Guaranda.

De acuerdo a la normativa legal el fondo de reserva se constituye en un derecho que se genera en beneficio de todo trabajador que preste sus servicios por más de un año para el mismo empleador, quien tiene la obligación de entregarle una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo de trabajo posterior al primer año, con la última reforma legal este beneficio puede ser pagado de manera mensual en un porcentaje del 8,33% de la remuneración que percibe el trabajador.

Este beneficio económico está ligado al criterio de protección laboral que considera que cada año que pasa el trabajador disminuye su fuerza laboral , por lo que se hace necesario que tenga un ahorro capitalizado que lo puede utilizar a la finalización del tiempo de servicios, esto permitirá que el trabajador enfrente y resuelva sus múltiples necesidades.

El fondo de reserva siendo un derecho regulado plenamente por la norma jurídica laboral en varias ocasiones es evadido en su cumplimiento por los empleadores privados, y una gran cantidad de trabajadores de entidades privadas ni siquiera conocen que deben recibir este beneficio y peor aún exigen su cumplimiento.

También es necesario precisar que la institución rectora de la política laboral en el Ecuador poco o nada hace para ejercer actividades de control y verificación sobre el efectivo cumplimiento de este beneficio económico, es por ello que en esta investigación se analizará la real situación de los trabajadores privados de la ciudad de Guaranda en cuanto al goce y cumplimiento de este beneficio.

Al ser una investigación descriptiva se utilizará el método descriptivo con la finalidad de definir, catalogar, clasificar o caracterizar el objeto de estudio. Al constituirse el presente trabajo en un tema jurídico utilizaremos los métodos nomotético e ideográfico.

La metodología de la investigación es cualitativa, con el método dogmático e interpretativo de las normas constitucionales y legales, pues a través de estos métodos se ofrece una respuesta al problema tratado a partir de producir la mejor reconstrucción posible permitida por todo el material jurídico que se tiene a disposición.

Palabras Claves: Fondo de reserva, derecho, beneficio, cumplimiento, trabajadores, sector privado, ahorro.

Abstract

This research work is titled “The right to the reserve fund and its fulfillment in favor of private sector workers in Guaranda in 2022”, I will carry out a doctrinal and legal analysis of the fulfillment of this economic benefit in favor of workers of the private sector in the city of Guaranda.

According to legal regulations, the reserve fund is a right that is generated for the benefit of every worker who provides services for more than one year for the same employer, who has the obligation to deliver a sum equivalent to one month of salary or

salary for each full year of work after the first year, with the latest legal reform this benefit can be paid monthly at a percentage of 8.33% of the remuneration received by the worker.

This economic benefit is linked to the labor protection criterion that considers that each year that passes the worker decreases his workforce, so it is necessary for him to have capitalized savings that he can use at the end of his service time, this It will allow the worker to face and resolve his multiple needs.

The reserve fund, being a right fully regulated by the labor law, is on several occasions evaded in its compliance by private employers, and a large number of workers in private entities do not even know that they should receive this benefit and worse still demand its fulfillment.

It is also necessary to specify that the governing institution of labor policy in Ecuador does little or nothing to exercise control and verification activities on the effective fulfillment of this economic benefit, which is why this research will analyze the real situation of private workers in the city of Guaranda regarding the enjoyment and fulfillment of this benefit.

Being a descriptive research, the descriptive method will be used with the purpose of defining, cataloguing, classifying or characterizing the object of study. As this work constitutes a legal topic, I will use the nomothetic and ideographic methods.

The research methodology is qualitative, with the dogmatic and interpretive method of constitutional and legal norms, since through these methods an answer to the

problem treated is offered by producing the best possible reconstruction allowed by all the legal material that is available.

Keywords: Reserve fund, right, benefit, compliance, workers, private sector, savings.

1.2. Introducción

El Ecuador desde 1938 cuenta con el Código del Trabajo el cual regula los derechos y beneficios en favor de todos los trabajadores del país. Dentro de estos derechos la norma legal regula la remuneración mensual y las prestaciones adicionales como son: el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, pago de utilidades y desde luego el fondo de reserva.

En el Código del Trabajo en el Art.196 establece el derecho al fondo de reserva para todo trabajador que preste sus servicios por más de un año como para que el empleador le abone una suma equivalente a una suma de remuneración de un mes por cada año de servicio, constituyéndose en un ahorro capitalizado en favor del trabajador para cuando concluya su vida laboral disponga de un rubro económico que le permita solventar muchas necesidades.

En el año 2009 se produce una reforma legal que establece una nueva forma del pago del fondo de reserva, regulando la norma jurídica la posibilidad de que se pague de manera mensualidad y de manera directa a los trabajadores conjuntamente con la remuneración mensual, con esta reforma queda a entera facultad del trabajador de recibir este beneficio de esta manera o continuar recibiendo como antes a través del depósito que hace el empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que el trabajador pueda retirar cada dos años.

Debemos indicar que el IESS, le brinda al empleador la posibilidad de cubrir los valores adeudados a la institución, pero deja también en claro que, en caso de incumplimiento, se ejecutaran las garantías entregadas y continuaran las acciones legales

que correspondan, lo que sin duda corresponde al empleador a cumplir con sus obligaciones con la institución. (Santiago, 2019, pág. 37)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.¹ El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. (GÓMEZ, 2013, pág. 10)

El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor. Que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 370, expresa que: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”. (GÓMEZ, 2013, pág. 18)

1.3. Planteamiento del problema

El fondo de reserva es un derecho de todo trabajador que preste servicios por más de un año, para que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo; posterior al primero de sus servicios. Estas cantidades constituyen un fondo de reserva o trabajo capitalizado. Este supuesto está ligado al principio de que el trabajador, cada año que pasa disminuye su fuerza laboral, por lo que al finalizar su tiempo de servicio, deberá contar con un fondo de ahorro que en algo le permita enfrentar las múltiples necesidades que a diario se presentan.

El Derecho a percibir el fondo de reserva está regulado por el artículo 196 del Código de Trabajo, y se constituye en un derecho irrenunciable, por lo que el empleador ni nadie podrán alegar prescripción al ser reclamado judicialmente.

Pese a lo normado en el Código de Trabajo, en el año 2009 se produjo una reforma legal en la forma de pago del fondo de reserva, y se estableció la posibilidad de que se pague de manera mensual y directa a los trabajadores conjuntamente con la remuneración, o ha pedido directo por escrito por parte del trabajador que se deposite al IESS, para retirarlo cada dos años, pues la gran mayoría de los trabajadores lo reciben de manera mensual junto con su remuneración.

Pese a que el Código de Trabajo en el Art. 200 establece que el fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, existen muchos empleadores en la ciudad de Guaranda que incumplen con el pago de este derecho en favor de sus trabajadores, que habiendo trabajado 2, 3 o más años ni siquiera tienen conocimiento de este beneficio económico establecido en la ley.

El fondo de reserva constituye un beneficio adicional en favor del trabajador, al igual que el décimo tercero, décimo cuarto sueldo, pero que lamentablemente las autoridades laborales no se han preocupado por establecer mecanismos de control y para efectivizar su cumplimiento, lo cual hace que en nuestra ciudad sobre todo exista desconocimiento de este derecho e incumplimiento del mismo, ya que ni empleadores ni trabajadores se han percatado de esta garantía laboral que viene siendo incumplida y no acatada en muchas relaciones laborales existentes.

1.4. Formulación del problema

¿El derecho al pago del fondo de reserva en favor de los trabajadores garantizado en la ley no se cumple en la mayoría de entidades privadas de la ciudad de Guaranda?

1.5. Hipótesis

Los empleadores del sector privado cumplen oportunamente con el pago del fondo de reserva.

1.6. Variables

Variable independiente

Los empleadores del sector privado.

Variable dependiente

Cumplen oportunamente con el pago del fondo de reserva.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Demostrar que el fondo de reserva es un derecho irrenunciable en favor del trabajador y que pese a ello muchos empleadores privados lo incumplen en la ciudad de Guaranda.

1.7.2 Objetivos específicos

- Especificar los beneficios que conlleva el pago del fondo de reserva.
- Establecer las sanciones previstas en la ley ante la falta del pago del fondo de reserva • Determinar causas y consecuencias del no pago del fondo de reserva.

1.8. Justificación

De acuerdo a la norma constitucional y legal los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, así mismo en la Constitución fomenta el trabajo digno y el salario justo con el que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y las de su familia.

En los últimos tiempos en el Ecuador mucho se habla del respeto de los derechos laborales, de la dignidad del trabajador, del salario justo y del trabajo digno, pero para que se pueda cumplir todos estos enunciados el trabajador debe percibir adecuada y puntualmente sus remuneraciones y sus prestaciones adicionales, sin que exista evasión ni abuso por parte de sus empleadores.

A lo mejor las prestaciones adicionales más conocidas y más debatidas en el contexto jurídico son los pagos de utilidades, décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo y esto se da a lo mejor porque el Ministerio de Trabajo implementa mecanismos de control y seguimiento al pago de estos beneficios, a diferencia del pago del fondo de reserva que pasa desapercibido del control de dicho Ministerio y pasa desapercibido también de que sea exigido por el trabajador y cumplido por el empleador.

La importancia para realizar este trabajo investigativo consiste en determinar el verdadero respeto de la norma jurídica laboral en el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales por parte de empleadores, trabajadores y de la entidad de control, ya que producto de un contrato de trabajo se generan derechos y obligaciones que deben ser cumplidos por las partes.

Se justifica también esta investigación ya que existen muy pocas investigaciones en relación al análisis jurídico del fondo de reserva y al ser un tema de relevancia e importancia sobre todo para la clase trabajadora se constituye en un tema de tratamiento y de debate para la comunidad jurídica.

Además, es importante la presente investigación porque es un tema nuevo y de actualidad con el cual se podrá informar a los trabajadores de este derecho muy poco reclamado y muy poco cumplido.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

En Ecuador, existen disposiciones legales que amparan el derecho al fondo de reserva, por lo que podrán disfrutar de este beneficio todos los trabajadores que hayan rendido o laborado para el mismo empleador por más de un año, a partir del primer año. Si un trabajador deja el trabajo, es decir, abandona el compromiso que tenía con el empleador o se va antes de cumplir el primer año de servicio, no tiene derecho al fondo de reserva; además, si regresa a servir al mismo empleador, los períodos de servicio anterior y posterior se suman. Al igual que las remuneraciones y las utilidades, el fondo de reserva es inembargable, irrenunciable, imprescriptible y constituye crédito privilegiado a favor del trabajador.

La legislación laboral ecuatoriana incorporó desde 1938, una interesante institución, única en la legislación positiva americana, llamada Fondo de Reserva o Trabajo Capitalizado, como lo conceptúa el Art. 124 del Primer Código del Trabajo y subsiste hasta la fecha en el Código vigente (art. 196). El fondo de reserva es un derecho del trabajador que preste servicios por más de un año a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Este valor debe depositarse obligadamente en el IESS, en forma mensual o anual. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil)

Según el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social, independientemente del período de seguro del trabajador de la construcción, el empleador está obligado a pagar a la oficina de seguridad social junto con otras contribuciones mensuales. Los trabajadores

de las empresas de servicios complementarios, se sujetarán a lo previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social; es decir que tienen el derecho a gozar de los fondos de reserva desde el primer día de labores (Art. 14 del Reglamento al Mandato

No. 8). (Consulta Laboral, 2019, pág. 01)

De esta manera puedo afirmar que el origen de esta institución se encontró que dicho beneficio perseguía proporcionar al trabajador un patrimonio dinerario para el tiempo de su retiro, el mismo que estaba constituido por un monto equivalente a un mes de su sueldo anual; esto es, la doceava parte de lo ganado en el año, valor que el empleador debía depositar en el IESS, siendo en principio indisponible e irretirable, a objeto de que pudiera cumplir su finalidad esencial, que fue constituir una cultura de ahorro en el trabajador, para futuras eventualidades.

Con posterioridad, la legislación del trabajo fue abriendo las posibilidades de disponibilidad del fondo de reserva, como por ejemplo para la adquisición de vivienda familiar o finca agrícola o cancelación de los gravámenes que recaen sobre las mismas; o, permitiendo el retiro del fondo de reserva cada cierto tiempo (3 años); para ahora, disponer la entrega mensual del mismo, directamente al trabajador, conjuntamente con su remuneración. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil)

Su finalidad fue la de constituir un capital que sirviera al trabajador para solventar sus necesidades al tiempo de su retiro, no cual auxilio de subsistencia como lo es de jubilación, sino como medio para establecer un negocio, adquirir un inmueble o, en general, realizar una actividad económica. En cierta forma, el fondo de reserva perseguía introducir al trabajador en el sistema de producción capitalista, para cuyo efecto lo dotaba de un capital propio.

2.1.1 Fondo de reserva

Es el ahorro obligatorio o trabajo capitalizado cuyo objeto fundamental es prevenir cualquiera de las contingencias que se presente al trabajador. Inicialmente el fondo de reserva se depositaba en el IEES en un valor consistente de un sueldo del trabajador a cada año de servicio posterior al primer año. Actualmente el trabajador tiene opción a que el fondo de reserva le sea pagado mensualmente con su remuneración en un porcentaje de 8,33% de su remuneración. (Bonilla, 2019, pág. 52)

El Fondo de Reserva es un mecanismo utilizado para corregir desequilibrios actuariales en el sistema de pensiones, actuando en respuesta a crisis demográficas y económicas; es decir, su propósito es asegurar la sostenibilidad del sistema privado de pensiones estabilizándolo en tiempos de crisis. El Fondo de Reserva no es garantía de la viabilidad futura del sistema de Seguridad Social, ya que ha sido utilizado para cubrir déficits en el pasado debido a la crisis económica, las primeras retiradas del Fondo de Reserva se realizaron en 2012, once años antes de lo previsto en base a las proyecciones oficiales de ingresos y gastos realizadas en 2008.

El Fondo de Reserva es actualmente insuficiente para asegurar la viabilidad futura del sistema de Seguridad Social, el Fondo de Reserva es un elemento importante en la solvencia del sistema de Seguridad Social, pero necesita mejoras para asegurar su eficacia.

En la actualidad se han hecho recomendaciones para mejorar el Fondo de Reserva, como aumentar su tamaño e invertir sus fondos en una cartera más diversificada, dicha

recomendación de implementarse, podrían hacer del Fondo de Reserva un elemento relevante en la solvencia del sistema de Seguridad Social, contribuyendo a su sostenibilidad y aumentando la equidad entre generaciones de pensionados.(Ecuador legal,2023)

De esta manera el Código de Trabajo enuncia lo siguiente ya que es fundamental para el conocimiento de esta investigación sobre el fondo de reserva tener en cuenta los artículos siguientes:

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código. (Código del Trabajo, 2012, pág. 62)

Art. 197.- Caso de separación y de retorno del trabajador.- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, no tendrá derecho a este fondo de reserva; más, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo de que habla el artículo precedente. (Código del Trabajo, 2012, pág. 62)

Art. 198.- Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió. El

cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador. (Código del Trabajo, 2012, pág. 63)

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado. (Código del Trabajo, 2012, pág. 63)

Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,

2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el párrafo segundo de este capítulo. (Código del Trabajo, 2012, pág. 63)

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que

el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador. (Código del Trabajo, 2012, pág. 63)

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el párrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo. (Código del Trabajo, 2012, pág. 64)

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio. (Código del Trabajo, 2012, pág. 64)

Art. 212.- Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código. (Código del Trabajo, 2012, pág. 65)

2.1.1.1 El Fondo de Reserva y su legislación ecuatoriana en comparación a otras legislaciones.

El fondo de reserva es un beneficio único de nuestra legislación ecuatoriana y estipulada en nuestra ley vigente ya que este pago de fondo de reserva se da en beneficio

de los trabajadores. Mientras que en otros países existen otras prestaciones laborales que genera la legislación de su país; es un claro ejemplo el país de México con beneficios diferentes a Ecuador, son los siguientes:

Aguinaldo: De acuerdo con la legislación vigente, todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir antes del 20 de diciembre de cada año una cantidad de dinero equivalente, como mínimo, a 15 días de salario, a la cual se le denomina aguinaldo. (Gobierno de Mexico)

Renuncia: Es la facultad de las personas trabajadoras para dar por terminada voluntariamente la relación laboral por así convenir a sus intereses. Como trabajador tienes derecho a que se te cubra la parte proporcional de tus prestaciones que de acuerdo con la Ley son:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados

- Aguinaldo
- Prima vacacional
- Participación de utilidades adeudadas
- Prima de antigüedad, siempre que hayas laborado 15 años o más.

Despido injustificado: Es el término de la relación laboral sin causa justificada por parte del patrón.

Día de descanso: Por cada seis días laborados las personas trabajadoras disfrutarán de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Paternidad y adopción: Permiso de cinco días hábiles, con goce de sueldo, que

tienen los padres trabajadores para no asistir a su trabajo por el nacimiento de sus hijos y de igual manera, por la adopción de un infante.

Licencia por maternidad: Es un derecho que tienen las trabajadoras de 12 semanas totales, para no asistir a sus labores con goce de sueldo.

Participación de utilidades: Como lo marca la Ley Federal del Trabajo, las y los trabajadores tienen el derecho a recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o empleador por la actividad productiva o servicios que ofrece.

Periodo de lactancia: Las madres trabajadoras, hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

Prima de antigüedad: Este pago lo deben realizar los empleadores a las personas trabajadoras que se separan de manera voluntaria de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicio.

Prima dominical: Es el pago adicional, al sueldo, que reciben las personas trabajadoras durante la jornada del domingo, este equivale al 25% sobre el salario base.

Vacaciones: Por ley todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones pagadas a partir de un año de servicios, que en ningún caso pueden ser inferiores a seis días laborables. Estas aumentan en dos días por cada año de trabajo hasta llegar a 12 días laborables.

Después del cuarto año el periodo vacacional aumenta en dos días por cada cinco años de trabajo. Los días de descanso no tienen que ser contados.

En el contexto laboral peruano, los derechos laborales son fundamentales para garantizar condiciones justas y equitativas en el ámbito profesional. Entre los derechos

laborales más destacados se encuentran la remuneración justa y oportuna, la jornada laboral limitada, el descanso semanal, y las prestaciones sociales, como vacaciones remuneradas y gratificaciones. (Ana Rosa Velásquez, 2023)

Los beneficios laborales en Chile en beneficio de los trabajadores pueden ayudar a mejorar el bienestar en tu empresa, atrayendo nuevos talentos y evitando la fuga de otros, lo que evita el alto impacto económico de una alta rotación laboral. Los tipos de beneficios laborales varían entre cada empresa, pero se clasifican entre beneficios en el lugar de trabajo, económico, social, comercial, educativo o de ocio. Puede ser desde dinero extra en la liquidación hasta un servicio de asistencia completa en áreas fundamentales como la salud.

Algunos de los más comunes son los siguientes:

- Seguro complementario de salud
- Planes de jubilación anticipada
- Bono por vacaciones
- Bono por cumplimiento de metas
- Flexibilidad horaria
- Aguinaldo
- Formación educativa para el desarrollo Profesional
- Teletrabajo
- Descuentos en productos y servicios

Es vital que los beneficios que entregues sean valorados y tengan impacto en la vida de tus empleados. (Linkedin, 2023)

2.1.1.2 Evolución histórica del fondo de reserva en el Ecuador.

Esta institución muy propia del derecho laboral ecuatoriano tuvo su origen en una etapa de la historia de formación del Derecho del Trabajo en Ecuador conocida como legislación Juliana, allá, por la década del 20 al 30 del siglo pasado, en la que se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja del Seguro Social y se promulgaron importantes leyes como la Ley del Contrato Individual de Trabajo, la Ley de Jubilación Montepío Civil, Ahorro y Crédito y la Ley de Procedimiento para las Acciones de Trabajo. (RODRIGUEZ, 2018)

Esta figura jurídica creada de un Fondo de Reserva que pasaba a constituirse en su trabajo capitalizado, disponiendo que dichas sumas de dineros en lo sucesivo se acumulasen después del primer año de servicio al mismo empleador. En el inicial artículo 124 quedó así expresamente instituido este fondo muy independiente y que debía ser depositado en forma mensual o anual en la caja del Seguro Social, entidad depositaria y administradora de estos fondos. Los Estatutos de la Caja del Seguro dispusieron en 1937 que esos fondos producto de las indemnizaciones sean agregados al Fondo de Reserva y a la Jubilación del afiliado. (RODRIGUEZ, 2018)

El fondo de reserva en Ecuador es un componente clave del sistema de seguridad social del país. Se creó originalmente como una medida para proteger los derechos de los

trabajadores y garantizar su estabilidad económica a lo largo del tiempo; como referencia puedo decir que en Ecuador, la Ley de Seguridad Social se promulgó en 1970 con el fin de establecer un sistema de protección social para los trabajadores; por lo que en el marco de esta legislación, se introdujo el concepto de un fondo de reserva como un mecanismo para salvar los derechos de los trabajadores y garantizar su estabilidad económica en el futuro.

Además, el fondo de reserva en Ecuador se ha experimentado desde la década de 1930 a 1960, durante este período, se establecieron las bases legales para la protección de los trabajadores y sus derechos laborales ya que se implantaron disposiciones iniciales sobre el fondo de reserva, pero su implementación y aplicación no fueron uniformes ni estrictamente reguladas. Es así, que en la década del año de 1970 se promulgaron reformas laborales que fortalecieron y ya para la década del año de 1980 durante este lapso o periodo, Ecuador experimentó inestabilidad política y crisis económica; es entonces que en la década del año de 1990 ya se implementaron reformas económicas y laborales más amplias en Ecuador.

El fondo de reserva en Ecuador, también conocido como el Fondo de Reserva del Sistema de Seguridad Social, es un mecanismo de ahorro que forma parte del sistema de seguridad social del país. Su historia se remonta a varias décadas atrás, y ha experimentado cambios a lo largo de los años. Puedo afirmar que el sistema de seguridad social en Ecuador ha evolucionado a lo largo del tiempo; antes de la creación del fondo

de reserva, existían diversas instituciones y regímenes de seguridad social, cada uno con sus propias características y normativas.

2.1.2 Ventajas del fondo de reserva

El fondo de reserva, como parte de un sistema de seguridad social, ofrece diversas ventajas tanto para los trabajadores como para la sociedad en general. Algunas de las ventajas más destacadas incluyen:

- 1. Seguridad financiera en la jubilación:** Uno de los principales beneficios del fondo de reserva es proporcionar a los trabajadores una fuente de ingresos segura cuando se jubilan. Esto les permite mantener su calidad de vida y cubrir sus necesidades básicas durante la jubilación.
- 2. Protección en casos de emergencia:** El fondo de reserva también actúa como una red de seguridad financiera en caso de eventos imprevistos, como enfermedades graves, discapacidad o situaciones de emergencia. Los trabajadores pueden recurrir a estos fondos para hacer frente a gastos inesperados.
- 3. Promoción del ahorro:** El fondo de reserva promueve el ahorro a largo plazo, ya que impulsa a los trabajadores a reservar parte de sus ingresos durante su vida laboral. Esto fomenta una cultura de ahorro y responsabilidad financiera.(Valle Gastaminza,2022)
- 4. Reducción de la carga del estado:** Al permitir que los trabajadores se preparen para su jubilación y asuman parte de la responsabilidad financiera, el fondo de reserva puede reducir la carga financiera del estado en términos de pensiones y beneficios de seguridad social.

5. **Inversiones y crecimiento económico:** Los fondos de reserva a menudo se invierten en diferentes instrumentos financieros, lo que puede contribuir al crecimiento económico del país. Estas inversiones pueden generar rendimientos que benefician a los trabajadores y la sociedad en su conjunto.
6. **Equidad y justicia social:** El fondo de reserva puede ayudar a reducir la brecha de ingresos y promover la equidad en la sociedad, ya que garantiza que los trabajadores tendrán acceso a recursos financieros cuando más los necesiten, independientemente de su nivel de ingresos.
7. **Sostenibilidad del sistema de seguridad social:** Al asegurar que los trabajadores cuenten con recursos para su jubilación, el fondo de reserva contribuye a la sostenibilidad del sistema de seguridad social, ya que disminuye la presión sobre los recursos del sistema.
8. **Estabilidad social:** Al brindar seguridad financiera a los trabajadores, el fondo de reserva contribuye a la estabilidad social al reducir el riesgo de pobreza en la jubilación y en situaciones de crisis.(Teran,2022)

El fondo de reserva tiene una finalidad específica, que generalmente es proporcionar seguridad económica a los trabajadores en momentos críticos, como la jubilación, enfermedad grave, discapacidad u otros eventos contemplados en la regulación correspondiente.

2.1.3 Características del Fondo de Reserva

El fondo de reserva, en el contexto laboral, tiene ciertas características que lo definen, una de las características es la obligación legal ya que es un derecho laboral reconocido por la legislación de muchos países, que establece la obligación y compromiso para los trabajadores de destinar una parte de las remuneraciones de los trabajadores a un fondo de reserva:

- 1. Propósito específico:** Un fondo de reserva se crea con un propósito definido, como proporcionar una red de seguridad financiera para situaciones imprevistas o para apoyar a los individuos en momentos de necesidad.
- 2. Contribuciones regulares:** Los fondos de reserva generalmente se financian mediante contribuciones regulares, que pueden ser obligatorias o voluntarias, y se acumulan con el tiempo para crear un colchón financiero para situaciones críticas.
- 3. Gestión prudente:** La administración adecuada del fondo es crucial, lo que implica decisiones financieras prudentes y una inversión de los fondos de manera que asegure la estabilidad y el crecimiento del capital a lo largo del tiempo.
- 4. Acceso restringido:** Normalmente, el acceso a los fondos de reserva está sujeto a ciertas condiciones específicas, como la llegada a la edad de jubilación, la pérdida de empleo, enfermedades graves u otras circunstancias definidas por las regulaciones del fondo.
- 5. Seguridad y estabilidad:** La seguridad y la estabilidad del fondo son fundamentales para asegurar que esté disponible cuando los beneficiarios lo necesiten. Por lo tanto, se implementan medidas para proteger los fondos de posibles riesgos o malversaciones.

- 6. Transparencia y rendición de cuentas:** Es fundamental mantener un alto nivel de transparencia en la gestión y el funcionamiento del fondo de reserva. Esto implica una rendición de cuentas clara a los beneficiarios y al público en general, lo que ayuda a construir confianza en el sistema.
- 7. Respaldo regulatorio:** Los fondos de reserva suelen estar respaldados por marcos regulatorios y legales sólidos que establecen las reglas y regulaciones para su funcionamiento, asegurando que se utilicen de manera responsable y que estén protegidos de cualquier posible abuso.

Estas características son fundamentales para garantizar que el fondo de reserva cumpla su propósito de proporcionar seguridad financiera a los individuos y contribuir a la estabilidad económica en general.

2.1.4 Pago del Fondo de Reserva

El pago del fondo de reserva es una obligación legal impuesta en nuestra normativa vigente como lo es el Código del Trabajo, en el caso específico de Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) administra el Fondo de Reserva del Sistema de Seguridad Social.

El pago al fondo de reserva en Ecuador se realiza de la siguiente manera, los porcentajes de aporte en el que los trabajadores están obligados a realizar contribuciones al fondo de reserva en nombre de sus empleados. El monto de la contribución equivale al 5% de la remuneración básica del trabajador. Además, la retención de sueldo esto se da cuando el empleador deduce automáticamente el porcentaje especificado del salario de

cada empleado y realiza el depósito correspondiente al fondo de reserva. También se efectúa lo que es el registro y seguimiento, ya que el IESS registra y supervisa los pagos realizados al fondo de reserva por parte de los trabajadores, lo que garantiza que se cumplan las obligaciones financieras establecidas por ley. Y por último las regulaciones específicas, existen regulaciones y disposiciones legales precisas que rigen el cálculo, la retención y el pago al fondo de reserva en Ecuador. Estas regulaciones suelen ser periódicamente para reflejar los cambios en la economía y las necesidades de los trabajadores.

2.1.5 Trabajadores en el sector privado del Ecuador.

En Ecuador, los trabajadores del sector privado están sujetos a regulaciones laborales específicas que establecen sus derechos y obligaciones, los trabajadores del sector privado en Ecuador deben tener contratos laborales por escrito que especifiquen los términos y condiciones de su empleo, incluyendo la duración del contrato, el salario, las horas de trabajo, las prestaciones y otros beneficios; además, los trabajadores en el sector privado en Ecuador están sujetos a regulaciones específicas establecidas por el Código del Trabajo del país y otras disposiciones legales y reglamentarias.

El sector privado es aquel sector donde se lleva a cabo funciones administrativas de manera propia sus recursos son considerando de carácter privado, es decir este sector cuenta con sus propios ingresos generado por su gestión de trabajo, logrando propiamente sus ánimo de lucro, asimismo este sector tiene como objeto aumenta su capital enfocada a las actividades planteadas e igualmente ejecutar sus propias metas y estrategias administrativas buscando que sean exitosas y así lograr unirse al mercado competitivo. (Ashqui Pagalo & Toro Rodríguez, 2021, pág. 20)

El sector privado en Ecuador desempeña un papel crucial en la economía del país ya que comprende una variedad de empresas, negocios y emprendimientos de propiedad privada que operan en diversos sectores, como el comercio, la industria manufacturera, los servicios, la agricultura, la construcción y más, estas empresas, en su conjunto, contribuyen significativamente al crecimiento económico, la generación de empleo y la inversión en el país.

Efectivamente se puede decir que trabajar en el sector privado en Ecuador ofrece una serie de ventajas que pueden ser atractivas para muchos profesionales y trabajadores, una de estas es tener la oportunidad de crecimiento profesional ya que el sector privado a menudo ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento de carrera, con posibilidades de ascenso y capacitación continua para mejorar las habilidades y competencias laborales. También existe la remuneración competitiva, esto en cuanto a que el sector privado tiende a ofrecer salarios competitivos y paquetes de compensación atractivos que suelen estar vinculadas al desempeño ya las responsabilidades laborales, lo que puede ser una motivación para los trabajadores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Metodología

La metodología es la teoría para alcanzar los objetivos propuestos dentro del proyecto de investigación, con métodos lógicos se abarca los inductivos, deductivos e históricos, que estarán destinados para llegar a conclusiones firmes y ciertas, mediante el

desarrollo de la investigación bibliográfica, histórica, descriptiva, y la correcta aplicación del método de investigación cuantitativa.

3.2 Método de investigación

Para alcanzar el principal objetivo del proyecto de investigación de: “El derecho al Fondo de Reserva y su cumplimiento en favor de los trabajadores del sector privado en Guaranda, año 2022”. Se utilizara la metodología cuantitativa el cual se desarrollara mediante datos e información para llegar a una verdad a partir los resultados tanto de los empleadores y trabajadores para tener conclusiones críticas mediante la tabulación de las encuestas.

Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables, a través de estos métodos medí y establecí relaciones casuales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Deductivo: Utilice el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico.

Dialéctico: Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo, Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite destruir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.

Científico: Se aplicó este método científico para mi investigación porque me

valí de métodos técnicos, como las encuestas aplicadas a los actores en el lugar en donde se desenvuelve esta investigación.

Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

3.3 Tipos de investigación

Investigación Histórica: Este tipo de investigación permitirá examinar eventos del pago sobre el fondo de reserva en el sector privado, su origen, el impacto que ha venido generando en el transcurso del tiempo, así facilitando un estudio de manera ordenada; referente a la situación laborar de los trabajadores en la ciudad de Guaranda.

Revisión bibliográfica: Este tipo de investigación consiente en reunir información necesaria para la correlación del presente proyecto de investigación, por lo que se busca seleccionar y recopilar desde una base bibliográfica mediante la compilación de datos, ideas, opiniones, sabiendo responder las interrogantes formuladas respecto a los encuestados ante la resolución del visto bueno y la vulneración de derechos laborales forjando el respectivo uso de los libros, el internet; los mismos que son de mucha utilidad para el desarrollo, perfeccionamiento, y progreso del presente proyecto.

Investigación Descriptiva: En este tipo de investigación se estudia o se puntualiza la situación presente de los trabajadores que se encuentran laborando en la ciudad de Guaranda; comprendiendo lo pertinente a personas, hechos, relaciones

sociales.

Investigación Exploratoria: Este tipo de investigación según la selección aleatoria de cierto grupo de personas encuestadas, el cual será estudiado y evaluado para demostrar o comprobar la presencia de vulneración de derechos laborales. (Tamyó,2019)

Investigación Cuantitativa: Este tipo de investigación busca la recopilación, observancia e identificación de información a través de varias fuentes, es decir, la naturaleza de esta investigación es el uso de herramientas estadísticas; de esta manera permitiendo el análisis correspondiente sobre el pago del fondo de reserva a los trabajadores que aportan en el sector privado.

La encuesta: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas, lo cual va a ayudar al investigador, a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo llama cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo.

Cuestionario: El cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

3.3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Metodología	Métodos	Técnicas de producción de datos
Cuantitativa	Experimental: Se fundamenta en las	Cuestionarios: En cual se define como

	<p>variables no comprobadas para analizarlas.</p> <p>Encuestas: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas trabajadores, lo cual va ayudar a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo denomina cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo de las situaciones por el cual los trabajadores del sector privado perciben el pago correspondiente del fondo de reserva.</p>	<p>el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.</p> <p>Recopilación de datos: Parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.</p>
--	---	--

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

Criterio de inclusión: Dentro de la presente investigación se incluyen todos los trabajadores que trabajan en el sector privado por más de un año y que generan el derecho al pago del fondo de reserva.

Criterio de exclusión: No forman parte de esta investigación aquellos trabajadores que laboran en el sector público y trabajadores autónomos.

3.5 Población y muestra

Población: El presente trabajo está dirigido a trabajadores que prestan sus servicios para entidades del sector privado y que tienen derecho al pago del fondo de reserva.

Muestra: - Es aleatoria y estratificada, considerándose un número de 30 trabajadores que trabajan para las entidades del sector privado en la ciudad de Guaranda.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población.

3.6 Localización Geográfica del Estudio

Esta investigación se la realiza en la ciudad de Guaranda, a los trabajadores que prestan sus servicios lícitos y personales para las entidades del sector privado por más de un año.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Con los resultados del estudio del siguiente Proyecto de Investigación se pudo conocer la siguiente información obtenida mediante encuestas que se conformaron por diez preguntas realizados a una muestra de una determinada población en la provincia de Bolívar, cantón Guaranda. De esta manera se puede conocer y sobre todo evidenciar sobre la correcta aplicación del pago de fondo de reserva a sus trabajadores en el sector privado.

1. ¿Qué tiempo trabaja usted para la empresa privada?

Tabla 1: Tiempo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	3	10%
Más de un año	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 1: Tiempo de trabajo



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

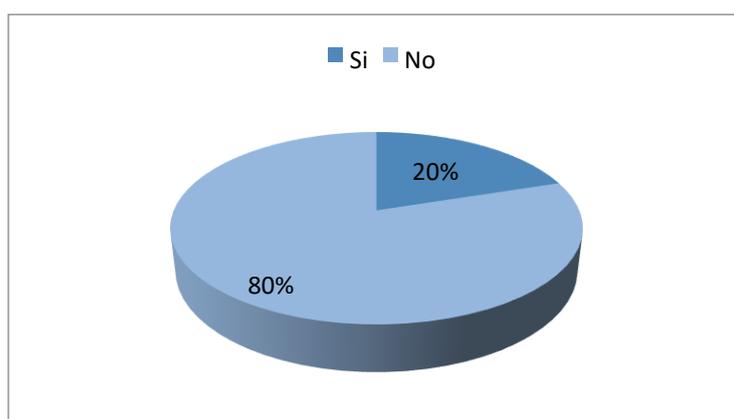
Análisis: De la muestra seleccionada para la aplicación de la presente encuesta se evidencia que el 90% trabaja más de un año en la empresa, por lo cual se constituyen en trabajadores que acreditan el derecho para recibir el pago del fondo de reserva, mientras que hay un 10% que aún no completan el año de trabajo y por ende no generan el derecho a este beneficio.

2. ¿Su empleador le paga el fondo de reserva?

Tabla 2: Porcentaje de empleadores que pagan el fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	20%
No	24	80%
Total	30	100%

Ilustración 2: Porcentaje de empleadores que pagan el fondo de reserva



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado: Carlos Pazmiño

Análisis: De los resultados obtenidos se evidencia que apenas el 20% de los trabajadores de entidades privadas encuestadas reciben el pago del fondo de reserva mientras que el 80% no lo reciben aun cuando han generado el derecho para recibirlo, lo cual evidencia una vulneración al derecho que tienen los trabajadores para recibir el fondo de reserva.

3. ¿De qué manera le gustaría recibir el fondo de reserva?

Tabla 3: Maneras de recibir el fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Directamente	27	90%
Deposito en el IESS	3	10%
Total	30	100%

Ilustración 3: Maneras de recibir el fondo de reserva



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

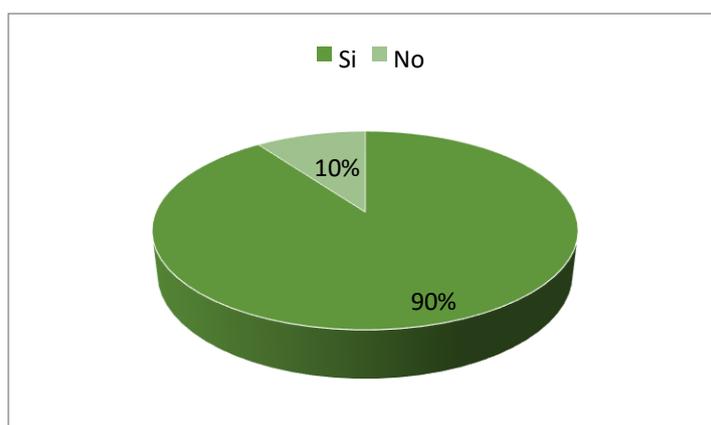
Análisis: El 90% de los trabajadores encuestados desearían recibir el pago del fondo de reserva de manera directa es decir cada mes en conjunto con el pago de su remuneración, mientras que apenas un 10% les gustaría recibir a través del instituto ecuatoriano de seguridad social como se lo había en épocas pasadas.

4. ¿Conoce cómo se calcula el fondo de reserva?

Tabla 4: Trabajadores que conocen el cálculo del fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 4: Trabajadores que conocen el cálculo del fondo de reserva



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

Análisis: El desconocimiento sobre el derecho que tiene el trabajador para recibir el fondo de reserva es realmente preocupante ya que el 90% de los encuestados no conoce

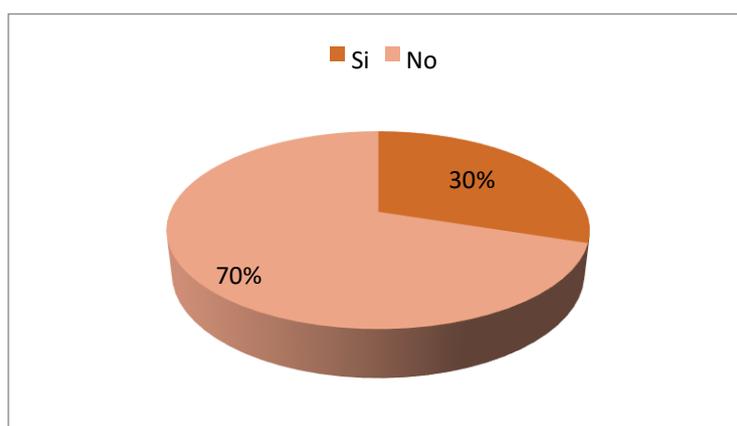
cómo se calcula el mismo, existiendo apenas un 10% que conoce la forma de cálculo y que sabe en qué consiste este derecho.

5. ¿Sabe usted que luego de haber cumplido un año de trabajo, deben pagarle el fondo de reserva?

Tabla 5: Porcentaje de trabajadores que saben que deben recibir fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	30%
No	21	70%
Total	30	100%

Ilustración 5: Porcentaje de trabajadores que saben que deben recibir fondo de reserva



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

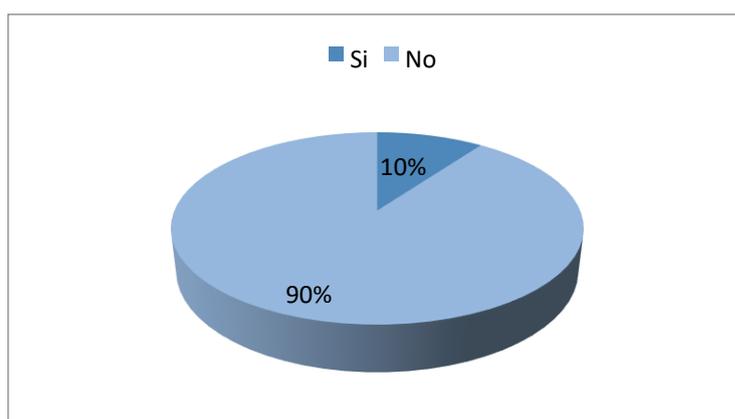
Análisis: De la población encuestada apenas el 30% esta consiente de que luego de haber cumplido un año de trabajo deben pagarle el fondo de reserva por lo cual solo este pequeño porcentaje podría ejercer este derecho, mientras que el 70% de los trabajadores encuestados desconocen que este beneficio se genera a partir del segundo año del trabajo.

6. ¿A verificado si en su rol de pago mensual consta el pago del fondo de reserva?

Tabla 6: Verificación en el rol de pago sobre el fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 6: Verificación en el rol de pago sobre el fondo de reserva



Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

Análisis: Apenas el 10% de los trabajadores encuestados verifican los rubros constantes en el rol de pagos que les entrega el empleador, en cambio un 90% únicamente

retira o firma el rol de pagos sin asegurarse que en el mismo consten los beneficios establecidos en la Ley entre ellos el pago del fondo de reserva.

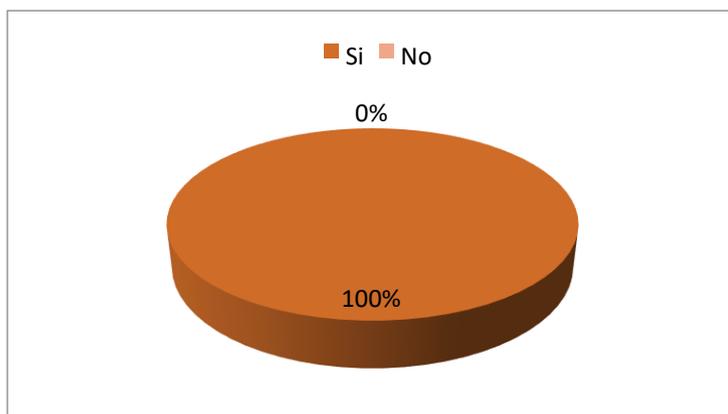
7. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el derecho que tiene usted para cobrar el fondo de reserva?

Tabla

7: Capacitaciones para dar a conocer sobre el fondo de reserva a los trabajadores.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Ilustración 7: Capacitaciones para dar a conocer sobre el fondo de reserva a los trabajadores



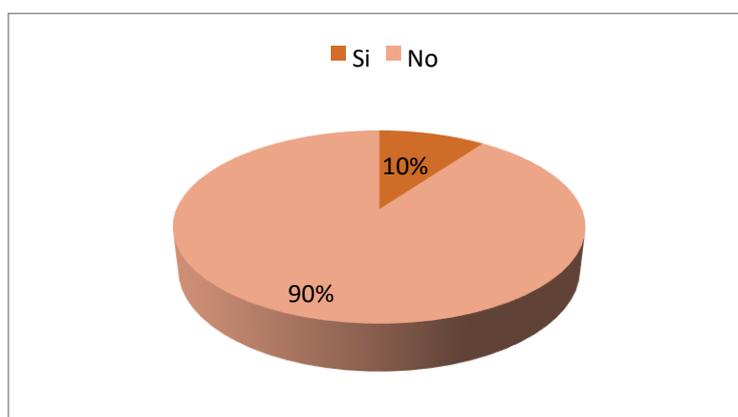
Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

Análisis: La totalidad de los trabajadores encuestados no han recibido capacitación sobre el derecho de percibir el fondo de reserva, por lo tanto muchos trabajadores inclusive desconocen de la existencia de este beneficio, y tal desconocimiento motiva la falta de exigencia en su cumplimiento.

Tabla**8. ¿Conoce usted que es el fondo de reserva?***8: Porcentaje de trabajadores que conocen del fondo de reserva*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 8: *Porcentaje de trabajadores que conocen del fondo de reserva***Fuente:** Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda**Elaborado por:** Carlos Pazmiño

Análisis: En relación a la pregunta anterior y al no haber existido capacitación alguna sobre este tema el 90% de los trabajadores encuestados desconoce que es el fondo de reserva mientras que apenas un 10% lo conocen pero por iniciativa o esfuerzo propio, no porque el empleador o las autoridades laborales hayan socializado el derecho a este beneficio.

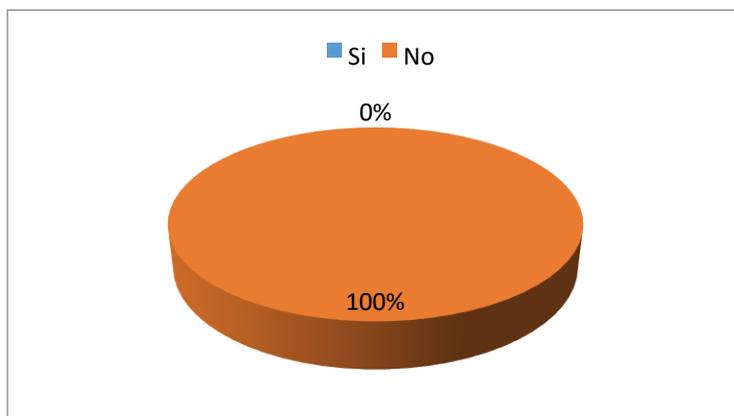
Tabla

9. ¿Existe control por parte del Ministerio del Trabajo para verificar el pago del fondo de Reserva?

9: Control por parte de las autoridades sobre el fondo de reserva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Ilustración 9: Control por parte de las autoridades sobre el fondo de reserva.



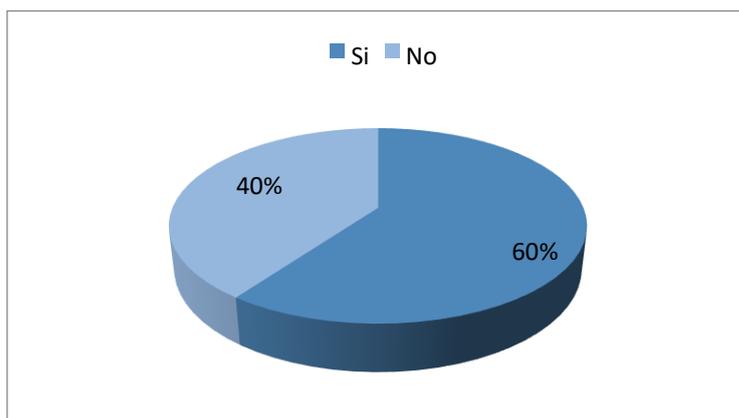
Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

Análisis: Es evidente la falta de control por parte de las autoridades laborales para el pago del beneficio del fondo de reserva pues el 100% de los trabajadores encuestados indican que no existe control por parte del Ministerio de Trabajo para verificar el cumplimiento de este derecho, lo cual hace posible la evasión por parte de los empleadores.

Tabla**10. ¿Considera que los empleadores del sector privado evaden el pago del****Fondo de Reserva?****10: Empleadores del sector privado evaden el pago del fondo de reserva**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Ilustración 10: Empleadores del sector privado evaden el pago del fondo de reserva

Fuente: Trabajadores del sector privado en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Carlos Pazmiño

Análisis: El 60% de los trabajadores encuestados considera que los empleadores del sector privado evaden el pago del fondo de reserva en favor de sus trabajadores lo cual se facilita por la falta de control que las autoridades respectivas y por el desconocimiento del tema que tienen los propios trabajadores.

4.2. Discusión

Partiendo del hecho de que el fondo de reserva constituye un derecho que tiene todo trabajador que preste servicios para el mismo empleador a fin de que este le abone un valor que en los actuales momentos se calcula del 8.33% sobre la remuneración, y considerando que este derecho está regulado por el Art.196 del Código del Trabajo constituyéndose en un derecho irrenunciable por parte de los trabajadores, en los actuales momentos existen empleadores que no cumplen con el pago de este beneficio en favor de sus trabajadores.

Habiéndome planteado como objetivo general de esta investigación demostrar que el fondo de reserva es un derecho irrenunciable en favor del trabajador, y que pese a ello muchos empleadores privados lo incumplen en la Ciudad de Guaranda, queda evidenciado entonces que este incumplimiento se produce por la falta de control de las autoridades gubernamentales y por el total desconocimiento que sobre el gozo de este derecho tienen los trabajadores.

Lo manifestado en líneas anteriores se sustenta en base a la información recabada por las encuestas aplicadas ya que he evidenciado que del grupo de trabajadores encuestados una gran mayoría trabajan ya más de un año para el mismo empleador pero pese a ello no están recibiendo el fondo de reserva y esto se debe a varias causas entre ellas el alto grado de desconocimiento sobre este beneficio que tienen los trabajadores y desde luego también los empleadores que ocasiona que al elaborar los roles de pago se pase por alto el considerar este beneficio por lo tanto muchos empleadores omiten dicho pago.

Si bien es cierto con la reforma legal del año 2009 que posibilita a que el trabajador escoja la forma en que quiere recibir el pago del fondo de reserva sea de manera directa

o mediante depósitos en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la gran mayoría de trabajadores buscan que este beneficio se les cancele mensualmente para así poder satisfacer sus necesidades básicas ya que en la mayoría de los casos perciben remuneraciones muy bajas.

El desconocimiento por parte de la clase trabajadora en relación a lo que es el fondo de reserva, como se calcula, desde cuando se genera este derecho a lo cual se suma la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo ya que no ha implementado mecanismos adecuados para verificar el cumplimiento de este benéfico como por ejemplo la implementación de formularios o reportes con los que se acrediten estos pagos como sucede por ejemplo con el pago de las utilidades o de los décimos terceros o cuartos sueldos en donde el empleador debe reportar al Ministerio de Trabajo el cumplimiento de estas obligaciones.

A más de lo indicado el ministerio de trabajo a descuidado el control y seguimiento para el cumplimiento de los derechos laborales ya que ni siquiera se han dictado charlas o capacitaciones en relación a los derechos y beneficios laborales peor aún los inspectores de trabajo han cumplido con su obligación en verificar el cumplimiento de derechos y obligaciones en favor de empleadores y trabajadores.

Las situaciones analizadas e investigadas me han llevado a la convicción inequívoca de que realmente existe incumplimiento por parte de los empleadores privados en el pago del fondo de reserva en favor de los trabajadores, y nadie hace nada por solucionar y lograr que se respete este derecho, ni las autoridades laborales, ni las organizaciones gremiales y menos aún los empleadores que ven a esta evasión o incumplimiento como unan forma de ahorro en su propio beneficio en perjuicio de los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, se ha determinado las siguientes conclusiones:

- ✚ El Fondo de Reserva se constituye en un beneficio para todos los trabajadores y es un derecho irrenunciable que se sustenta en el supuesto de que el trabajador cada año que pasa disminuye su fuerza laboral y por ende requiere de un ahorro capitalizado para cubrir posibles contingencias.
- ✚ En el sector privado existe mucha evasión por parte de los empleadores en lo que se refiere al no pago de este beneficio sin que el ministerio del trabajo realice los controles respectivos e imponga las sanciones por la vulneración de este derecho.
- ✚ El no pago del fondo de reserva tiene muchas causas, entre ellas el desconocimiento por parte de los trabajadores, la falta de control por parte del ministerio de trabajo y la inacción por los gremios laborales que traen como consecuencia un perjuicio económico en favor de los trabajadores.

5.2 Recomendaciones

Con base a todo lo antes expuesto se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- ✚ Se recomienda a las autoridades laborales realizar actividades de control permanente para el eficaz cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores.
- ✚ A los trabajadores se recomienda buscar la ayuda y asesoría legal adecuada para obtener capacitación entorno a sus derechos a fin de exigirlos oportunamente y no permitir su vulneración.
- ✚ A los gremios laborales se recomienda implementar mecanismos de dialogo social tanto con los empleadores como también con las autoridades laborales a fin de

coordinar en mecanismos de control efectivo y eficaces que permitan verificar el cumplimiento y respeto de todos los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Ashqui Pagalo, S. V., & Toro Rodríguez, S. G. (2021). Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/53365/1/T-111461%20ASQUI%20PAGALO-TORO%20RODRIGUEZ%20.pdf>

Ana Rosa Velásquez, a. (27 de Noviembre de 2023). *USIL*. Obtenido de USIL: que- todo- trabajador-debe- conocer#:~:text=Entre%20los%20derechos%20laborales%20más,como%20vacaciones%20remuneradas%20y%20gratificaciones.

Bonilla, L. A. (2019). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. Guaranda-Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

Código de Trabajo . (2022). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito , Ecuador : Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.

Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). *Lexis*. Obtenido de Lexis: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Consulta Laboral. (Septiembre de 2019). *Consulta Laboral*. Obtenido de Consulta Laboral: <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/10/consultalaboralsept.2019.pdf>

Gobierno de Mexico. (s.f.). *Gobierno de Mexico*. Obtenido de Gobierno de Mexico: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conoce-algunas-de-las-prestaciones-laborales-a-las-que-ienes-derecho?idiom=es>

GÓMEZ, A. P. (Enero de 2013). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL*

ECUADOR. Obtenido de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7708/TESIS%20CPA%20>

[Andrea%20Chiriboga.pdf;sequence=1](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7708/Andrea%20Chiriboga.pdf;sequence=1)

Legal, E. (08 de Enero de 2023). *Ecuador Legal*. Obtenido de Ecuador Legal:

<https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion->

[trabajo/#:~:text=La%20liquidaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,liquidadas](https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion-trabajo/#:~:text=La%20liquidaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,liquidadas)

[%20todas%20las%20obligaciones%20pendientes.](https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion-trabajo/#:~:text=La%20liquidaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,liquidadas%20todas%20las%20obligaciones%20pendientes)

Legal, Z. (22 de Abril de 2020). *Zona Legal*. Obtenido de Zona Legal:

<https://zonalegal.net/uploads/documento/BOLETIN%20INFORMATIVO%20A>

[CTA%20DE%20FINIQUITO%20RENUNCIA%20Y%20DESAHUCIO.pdf](https://zonalegal.net/uploads/documento/BOLETIN%20INFORMATIVO%20A)

Linkedin. (2023). *Linkedin*. Obtenido de Linkedin: <https://www.linkedin.com/pulse/4->

[mitos-de-los-beneficios-laborales-en-chile-probenefit- hxg8e/?originalSubdomain=es](https://www.linkedin.com/pulse/4-mitos-de-los-beneficios-laborales-en-chile-probenefit-hxg8e/?originalSubdomain=es)

RODRIGUEZ, A. P. (12 de Noviembre de 2018). Obtenido de

<https://www.aidtss.org/fondos-de-reserva-el-trabajo-capitalizado-2>

Santiago, C. L. (2019). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. Obtenido de

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18179/1/T-UCE-0013-JUR->

[166.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18179/1/T-UCE-0013-JUR-166.pdf)

Tamayo, L., & Silva. (11 de febrero de 2019). *Metodología de la Investigación*.

Obtenido de URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.

Terán, A. F. (2022). *Universidad Tecnica de Amato*. Obtenido de Universidad Tecnica

de

Amato:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35095/1/42%20ADP.pdf>

- Trabajo, C. d. (22 de Junio de 2020). *Código de Trabajo*. Obtenido de Código de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Trabajo, C. d. (22 de Junio de 2020). *Código de Trabajo*. Obtenido de Código de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (s.f.). *Revista Jurídica*. Obtenido de Revista Jurídica: <https://www.revistajuridicaonline.com/2009/09/el-fondo-de-reserva-o-trabajo-capitalizado/>
- Valle Gastaminza, F. (2022). *ANÁLISIS DOCUMENTAL*. México: UNAM. Obtenido de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>

ANEXOS

ANEXO I
FORMATO DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARERA DE DERECHO

Tema: “El derecho al fondo de reserva y su cumplimiento en favor de los trabajadores del sector privado en Guaranda año 2022”.

Objetivo: Demostrar que el fondo de reserva es un derecho irrenunciable en favor del trabajador y que pese a ello muchos empleadores privados lo incumplen en la ciudad de Guaranda

1. ¿Cuánto tiempo trabaja usted para la empresa?

Menos de un año ()

Más de un año ()

2. ¿Su empleador le paga el fondo de reserva?

Si ()

No ()

3. ¿De qué manera le gustaría recibir el fondo de reserva?

Directamente ()

Deposito en el IESS ()

4. ¿Conoce cómo se calcula el fondo de reserva?

Si ()

No ()

5. ¿Sabe usted que luego de haber cumplido un año de trabajo, deben pagarle el fondo de reserva?

Si ()

No ()

6. ¿A verificado si en su rol de pago mensual consta el pago del fondo de reserva?

Si ()

No ()

7. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el derecho que tiene usted para cobrar el fondo de reserva?

Si ()

No ()

8. ¿Conoce usted que es el fondo de reserva?

Si ()

No ()

9. ¿Existe control por parte del Ministerio del Trabajo para verificar el pago del fondo de Reserva?

Si ()

No ()

10. ¿Considera que los empleadores del sector privado evaden el pago del

Fondo de Reserva?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO II

Fotografías de la encuesta aplicada en la empresa privada.









