

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

TEMA:

"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2016"

INVESTIGADOR:

LUIS EFRAÍN GUTIÉRREZ CHIMBORAZO

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

AB. OSCAR ROLANDO NUÑEZ MINAYA

Guaranda - Ecuador

2016 - 2017

CERTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Ab. Oscar Rolando Núñez Minaya, en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, CERTIFICO: que el señor

Que el señor Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha concluido con su trabajo de investigación previo al obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema **"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2016",** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

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

Atentamente;

Atentamente;



Ab. Oscar Rolando Núñez Minaya
CI: 020084852-1
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA NOTARIADA



CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA NOTARIADA

Yo, Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, de manera libre y voluntaria DECLARO: ser el autor del proyecto de investigación: **"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2016"**, de la Titulación de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, siendo el Ab. Oscar Rolando Núñez Minaya, Tutor del presente trabajo de investigación; y, eximimos expresamente a la Universidad Estatal de Bolívar y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certificamos, que las ideas, criterios y desarrollo del mismo, son de nuestra exclusiva responsabilidad, dejando a salvo los derechos de terceros.

f:_____

Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

CI: 020183324-1

Factura: 001-001-000002517

20170201003D00271

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS Nº 20170201003D00271

Ante mí, NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ de la NOTARÍA TERCERA , comparece(n) LUIS EFRAIN GUTIERREZ CHIMBORAZO portador(a) de CÉDULA 0201833241 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil DIVORCIADO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CERTIFICACION DE AUTORIA NOTARIADA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), DOMICILIADO EN EL SECTOR DE JOYOCOTO DE LA PARROQUIA GUANUJO DEL CANTON GUARANDA SU NUMERO DE CELULAR 096748262 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. GUARANDA, a 14 DE JUNIO DEL 2017, (16:53).

LUIS EFRAIN GUTIERREZ CHIMBORAZO
CÉDULA: 0201833241

NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ
NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo, está dedicado a todos los trabajadores de la construcción, así como a la sociedad para que tome conciencia y ponga fin a la vulneración de los derechos y explotación laboral.

LUIS EFRAÍN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios por ser quien me acompaña en cada paso que doy y que ha permitido mi meta tan anhelada.

A mis padres por su apoyo incondicional, porque en mi ven un ejemplo de superación, gracias por su apoyo y confianza.

A todos mis maestros, por ser fieles guías durante todo el tiempo de estudio.

Mi agradecimiento en especial a las más distinguidas autoridades de la Universidad estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.

Un especial agradecimiento a mi tutor Abogado Rolando Núñez, por su colaboración y dedicación en este trabajo investigativo con sabiduría, paciencia y profesionalismo.

LUIS EFRAÍN

ÍNDICE GENERAL

Pág.

CERTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA NOTARIADA II
DEDICATORIA III
AGRADECIMIENTO IV
ÍNDICE GENERAL V
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS VII
ÍNDICE DE ANEXOS VIII
RESUMEN IX
GLOSARIO DE TÉRMINOS XI
INTRODUCCIÓN XIV
CAPÍTULO I 1
1. PROBLEMA 1
1.1. Planteamiento del Problema 1
1.2. Formulación del Problema 2
1.3. OBJETIVOS 3
1.3.1. Objetivo General 3
1.3.2. Objetivos Específicos 3
1.4. JUSTIFICACIÓN 4
CAPÍTULO II 6
2. MARCO TEÓRICO 6
2.1 Antecedentes 6
2.2. Fundamentación teórica 7
2.2.1 Concepto de Trabajo 8
2.2.2 Código del Trabajo 9

2.2.3 Conceptos de Trabajador y Empleador 10
2.2.3.1 Elementos del Contrato Individual de Trabajo 12
2.2.4 Contratos utilizados en el sector de la Construcción 15
2.2.5 Régimen de Jornada de Trabajo y de Remuneraciones 18
2.2.6 Irrenunciablidad e Intangibilidad de Derechos Laborales 21
2.2.7 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 22
2.2.8 Ley de Seguridad Social 23
2.2.9 Marco Jurídico de la Seguridad Social 26
2.3 Hipótesis 32
2.4 Variables 32
2.4.1 Variable Independiente 32
2.4.2 Variable Dependiente 33
CAPÍTULO III 34
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO 34
3.1 Ámbito de Estudio 34
3.2. Tipo de Investigación 34
3.3. Nivel de Investigación 34
3.4 Métodos de Investigación 35
3.5. Diseño de la Investigación 35
3.6. Población y Muestra 35
3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos 35
3.8 Procedimiento de recolección datos 37
CAPÍTULO IV 40
4. RESULTADOS 40
4.1 Presentación de Resultados 40
4.2 Beneficiarios del Proyecto 51
4.2.1 Beneficiarios Directos 51

4.2.2 Beneficiarios Indirectos 51
4.3 Impacto de la Investigación 51
CONCLUSIONES 52
RECOMENDACIONES 53
BIBLIOGRAFÍA 54
ANEXOS 58

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS **Pág.**

Cuadro Nº. 1 Control de la actividad laboral en el sector de la construcción 40
Cuadro Nº. 2 Vulneración a la afiliación obligatoria a la Seguridad Social 41
Cuadro Nº. 3 Estabilidad Laboral en el Ecuador 42
Cuadro Nº. 4 Incumplimiento de proyectos de vida por inestabilidad laboral 43
Cuadro Nº. 5 Falta de control de las instituciones es un problema 44
Cuadro Nº. 6 Afectación del desempeño laboral por falta de garantías laborales 45
Cuadro Nº. 7 La Remuneración en el sector de la construcción es la justa y legal ... 47
Cuadro Nº. 8 Control permanente por parte de la Inspectoría del Trabajo 48
Cuadro Nº. 9 Capacitación a los trabajadores acerca de los derechos laborales 49
Cuadro Nº. 10 Cumplimiento del Seguro Social obligatorio por los empleadores 50

GRÁFICOS

Pág.

Cuadro Nº. 1 Control de la actividad laboral en el sector de la construcción 40
Cuadro Nº. 2 Vulneración a la afiliación obligatoria a la Seguridad Social 41

Cuadro Nº. 3 Estabilidad Laboral en el Ecuador 42

Cuadro Nº. 4 Incumplimiento de proyectos de vida por inestabilidad laboral 43

Cuadro Nº. 5 Falta de control de las instituciones es un problema..... 44

Cuadro Nº. 6 Afectación del desempeño laboral por falta de garantías laborales 45

Cuadro Nº. 7 La Remuneración en el sector de la construcción es la justa y legal ... 47

Cuadro Nº. 8 Control permanente por parte de la Inspectoría del Trabajo..... 48

Cuadro Nº. 9 Capacitación a los trabajadores acerca de los derechos laborales..... 49

Cuadro Nº. 10 Cumplimiento del Seguro Social obligatorio por los empleadores.... 50

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS

Pág.

ANEXO Nº. 1 Encuesta realizada..... 59

ANEXO Nº. 2 Acuerdo 0058 emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales el 03 de Marzo de 2014..... 62

ANEXO Nº. 3 Oficios y Contestación Ministerio del Trabajo..... 69

ANEXO Nº. 4 Oficios y Contestación al IESS Bolívar..... 71

ANEXO Nº. 5 Fotografías 75

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 expresa que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Guiasorg, 2013)

A más de el Derecho al Trabajo todo trabajador tiene el derecho a la Seguridad Social configurándose este un derecho irrenunciable de todas las personas, siendo deber y responsabilidad primordial del Estado.(Ronny, 2015)

El Derecho a la Seguridad Social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.(Ronny, 2015)

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del Derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (IESS, 2009)

La Constitución en su capítulo sexto, sección tercera acerca de las formas de trabajo dispone que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.(Ronny, 2015)

Todo incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Por lo expuesto, el presente trabajo investigativo nos dará las evidencias necesarias para establecer la vulneración de derechos a los trabajadores de la construcción, en la ciudad de Guaranda, lo cual se realizará apegándome a las normas Constitucionales y legales para ejecutar la presente investigación jurídica.

El presente trabajo investigativo está compuesto por los capítulos siguientes: En el primero se encuentra el problema, el planteamiento del problema, formulación del problema, se termina con los objetivos de la investigación, objetivo general, objetivo específico y justificación. El segundo capítulo comprende el Marco Teórico, que copila conceptos y criterios sobre las definiciones, importancia y otros elementos relacionados con la vulneración de derechos a los trabajadores de la construcción, bases constitucionales, así como también del derecho ordinario; concluyendo con la hipótesis y variables. En el tercer capítulo aglomera la descripción del trabajo investigativo realizado, el ámbito de estudio, el tipo de investigación, los métodos técnicas e instrumentos. En el cuarto capítulo se despliega la investigación de campo, la presentación de resultados, la interpretación y análisis de los resultados.

Luego del desarrollo de estos cuatro capítulos, se presentan las conclusiones, recomendaciones, para finalmente concluir con la bibliografía y anexos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Aplicación del Derecho: Cumplimiento de la ley o la norma.

Acta Laboral.- Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades del Trabajo.- Órganos del Estado facultados por la Constitución para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Código del Trabajo: Ley general de los trabajadores.

Constitución de la República: Norma suprema del Estado.

Contrato Individual de Trabajo.- Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (DerechoEcuador.com, 2010)

Convenio Laboral.- Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demandado.- La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante.- La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Derechos Humanos: Derechos inherentes al ser humano por su sola condición de tal. (DerechoEcuador.com, 2010)

Despido.- En el ordenamiento laboral, se entiende por despido el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Empleador: Es la persona natural o jurídica, ante la cual se ejecuta una determinada obra o se presta un servicio.

Explotación laboral: implica que las víctimas sean reducidas o mantenida en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad, o se los obligare a realizar trabajo o servicios forzados. El consentimiento de la víctima jamás podrá ser tomado como una eximición de la responsabilidad.

Finiquito.- Manifiesto del trabajador dando por terminado el contrato o relación de trabajo seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización Laboral.- Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Jornada de Trabajo.- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de Conciliación.- Diligencia legal para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo. (DerechoEcuador.com, 2010)

Legislación Laboral.- Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al Derecho del Trabajo.

Mediación.-Acta que realiza la el centro de mediación por una Conciliación en un procedimiento o juicio laboral.

Obligaciones del Patrón.- Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga derivadas de la relación o contrato de trabajo. (DerechoEcuador.com, 2010)

Obligaciones de los Trabajadores.- Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Prestaciones Laborales.- Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Régimen Especial de trabajadores autónomos: es el trabajador que por cuenta propia o autónoma realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica o profesional a título lucrativo.

Relación de Trabajo.- La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física a cambio del pago de un salario

Renuncia de Trabajo.- Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador

Seguridad Social: es la prestación del servicio de protección en el ámbito de la salud, riesgos de trabajo, jubilación, vejez, entre otros que el Estado brinda a sus afiliados a través de un sistema público de afiliación, basándose en el principio de universalidad.

Sindicato.- Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador: Es la persona natural que presta sus servicios físicos o intelectuales al empleador a cambio de una remuneración.

Vulneración.- Violación, transgresión de la ley o la norma expresa. (DerechoEcuador.com, 2010)

INTRODUCCIÓN

Como norma suprema y rectora de los derechos garantizados por el Estado para todos los ciudadanos, como lo es la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, ley que ampara a los Trabajadores del Sector Público y privado, la Declaración de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, fuente principal de protección para todos los trabajadores sin distinción de condición de raza, religión, entre otros, son los elementos constitutivos que garantizan los derechos laborales y claro está el de todos los trabajadores indistintamente de la rama o actividad que realicen o a la que pertenezcan.

El profesor (Trujillo J. C., 1986) señala como fuentes del derecho ecuatoriano del trabajo y cita como relevantes a: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, La Carta de Punta del Este, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, el Acuerdo de Cartagena y los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo que, el derecho al trabajo es la base para una vida digna, lo que significa que todas las personas deben tener la posibilidad de llevar una vida decente y que satisfaga sus necesidades, a través del trabajo que elijan, para esto, las condiciones de trabajo deben ser seguras y saludables en el aspecto físico y emocional para garantizar la dignidad humana y la producción de esta institución. (Ibarra, 2004)

Es así, que el Estado a través dela Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 garantiza el derecho al trabajo como un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo así el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.(Ronny, 2015)

Sin embargo, pese a existir norma reguladora de los derechos y obligaciones laborales en nuestro país no se han cumplido en forma favorable al trabajador y se ha hecho de ella conveniencia casi siempre al empleador.

Como ley conexa a la laboral está la Ley de Seguridad Social que se promulga en el Registro Oficial, Suplemento No. 465 de fecha 30 de noviembre del 2001, la cual en su artículo 1, inciso 3º puntualiza quecomo principio rector la "obligatoriedad" es "la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio" (InmeEcua, 2016), lo cual tampoco se ha venido cumpliendo.

Así mismo la Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo garantiza el principio o Regla "In Dubio Pro Operario" o más conocida como aplicación favorable al Trabajador, bajo este principio según (Acosta, 2009)refiere que este responde al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, el mismo responde al objetivo de establecer un amparo preferente en una de las partes: en este caso el trabajador, p.61

En el mes de marzo del 2014 el aquel entonces el llamado Ministerio de Relaciones Laborales expide el reglamento 058 que regula la relación laboral en el sector de la construcción, el cual se ha hecho caso omiso y del cual se tiene desconocimiento por parte del sector de la construcción informal.

Es así, por todo lo expuesto anteriormente y realizado un breve análisis de lo que implica los derechos y garantías laborales de los trabajadores en la ciudad de Guaranda en lo que refiere al sector de los trabajadores de la construcción, resulta evidente que no se viene cumpliendo con los derechos y garantías prescritos en el ámbito laboral, por lo que es necesario realizar una investigación sobre este problema que aqueja a decenas de trabajadores de esta rama que pasó incluso a ser una explotación laboral.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Con la promulgación de la Constitución de la República en el año 2008, el Ecuador se plantea nuevos desafíos frente a la definición del Estado ecuatoriano como un "Estado Constitucional de derechos y justicia […]", en este marco la tutela y promoción de los Derechos Humanos dentro de los cuales se centran los Derechos inherentes al Trabajo se constituyen en el eje transversal de la Constitución como norma suprema, ley de leyes que rige el ordenamiento jurídico del Estado bajo el principio de jerarquía constitucional. (Bustamante, 2011)

El Derecho del Trabajo se encuentra consagrado Constitucionalmente como un Derecho inherente al ser humano, el cual demanda su tutela por parte del Estado, para el efecto se han hecho reformas al Código del Trabajo e incluso se han propuesto proyectos que buscan su renovación completa y se han promulgado otras leyes conexas, como ejemplo está la nueva Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Dentro del área de la construcción los Derechos del Trabajador se encuentran también regulados por el reglamento 058 que regula la relación laboral en el sector de la construcción emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales en marzo del 2014, que si bien han buscado el mejoramiento de los Derechos Laborales en esta área, plantean una forma de regulación laboral acorde a los peligros que está actividad laboral implica, chocando así con los intereses de los Empleadores de la construcción, intereses que son ajenos a las necesidades del trabajador, conculcando sus derechos a través de actitudes arbitrarias que violentan el marco normativo de tutela al trabajador.

En el caso de los Trabajadores de la construcción se han venido dando una serie de contratiempos entre los trabajadores y los empleadores, la vulneración de derechos consagrados en la Constitución, Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social se ha dado de diferentes maneras, situación en la que la cusa ha sido el

desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, siendo objeto en algunos casos de chantajes y amenazas por parte de los empleadores, por lo que se pretende evitar la explotación laboral y buscar un ambiente seguro de trabajo bajo las normas de la Seguridad Social Obligatoria.

El tema de la investigación se delimitará a la determinación de los casos de vulneración de derechos de los trabajadores del área de la construcción en la ciudad de Guaranda, durante el período de enero a diciembre del año 2016 en el cual se dieron algunos hechos al margen de la ley que provocaron un ambiente de conflicto entre obreros y empleadores.

Situación ante la cual los trabajadores no supieron hacerle frente por el desconocimiento de sus derechos además de los chantajes y amenazas de los cuales son solapadamente objeto repetidas veces.

Las violaciones de Derechos se relacionan con los Derechos a la estabilidad laboral, pago de horas suplementarias de trabajo, ropa de trabajo y prendas de protección, derechos consagrados en dicho instrumento jurídico que ha sido inobservado en reiteradas ocasiones.

Por lo manifestado, es de gran importancia el que se garantice el cumplimiento de los derechos a los trabajadores de la construcción ya que el mismo se constituye en un garantía Constitucional.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son las normas constitucionales y laborales que se han vulnerado en contra de los trabajadores de la construcción en la ciudad de Guaranda?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la falta de aplicación del régimen especial de la seguridad social y establecer la vulneración de los derechos laborales consagrados en la Constitución y la ley para los trabajadores de la construcción en el cantón Guaranda.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente las normas Constitucionales y laborales que protegen a los trabajadores de la construcción en la ciudad de Guaranda.

- Identificar que normas Constitucionales y Laborales que han sido violentadas a los trabajadores de la construcción.

- Determinar cómo implementar mecanismos de control necesarios para que los Derechos Laborales de los trabajadores de la construcción amparados en la Constitución y la ley sean respetados.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, así como las convenciones de las cuales el Ecuador es signatario, precautelan los Derechos Humanos de las personas y el derecho al buen vivir, como política de crecimiento y desarrollo social, dentro del marco de la agenda nacional de desarrollo y Plan Nacional del Buen Vivir, siendo la protección de los Derechos Humanos y Constitucionales del hombre los que debe primar sobre todas las cosas, de ahí el esquema planteado en la Constitución que rige actualmente nuestro país, ha creado jurídicamente un sistema en el cual no pueden ser vulnerados o peor aún desconocidos los derechos inherentes al ser humano, por lo tanto estos derechos son irrenunciables e imprescriptibles. [1]

La Constitución de la República del Ecuador en su Art.11 num.2 manifiesta que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. (Constitución, 2008)

Por lo que, nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Edu, 2015)

Por otra parte el numeral 4 del artículo 11 de la carta magna determina que "Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales." (Constitución, 2008)

El Código del Trabajo en su condición de norma general y secundaria para el trabajador señala en el artículo 4 que: "Los Derechos Laborales son irrenunciables" estableciéndose la nulidad de cualquier estipulación que diga lo contrario, el Derecho al Trabajo corresponde a la segunda generación de Derechos Humanos, por tanto son

[1]Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Resolución 2. Registro oficial Suplemento 78 de 11 de Septiembre de 2013

derechos innatos, inherentes del ser humano que están sobre cualquier cláusula que se haya estipulado en cualquier convenio o contrato. [2]

La Constitución de la República del Ecuadordetermina que el trabajo es un Derecho y un Deber social[3], es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Guiasorg, 2013)

Por lo tanto la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo son normas que garantizan el derecho al trabajo, convirtiéndose en una responsabilidad del Estado quien debe tutelar el estricto cumplimiento de la Ley.

Por lo antes expuesto el objetivo que presenta el tema de trabajo planteado surge con la necesidad de evaluar y evidenciar el comportamiento de contratación de obreros en el sector de la construcción, ya que los empleadores al no dar cumplimiento a las normas legales que generan derechos de los trabajadores, vulnerándolos, e incumpliendo con la norma expresa consagrada en la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Ley de Seguridad Social están sometiendo en el extremo de los casos a una explotación laboral a este sector de la clase obrera.

[2] Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015.
[3] Constitución de la República del Ecuador (2008). Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Artículo 33

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La presente investigación se la realiza con el propósito de realizar un análisis y estudio de lo que implica los derechos y garantías laborales en la ciudad de Guaranda en lo que refiere al sector de los trabajadores de la construcción ya que no se viene cumpliendo con los derechos y garantías prescritos en el ámbito laboral, por lo que es necesario realizar una investigación sobre este problema que aqueja a decenas de trabajadores de esta rama que pasó incluso a ser una explotación laboral.

Así mismo la Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo garantiza el principio o Regla "In Dubio Pro Operario" o más conocida como aplicación favorable al trabajador, bajo este principio según (Acosta, 2009) refiere que este responde al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, el mismo responde al objetivo de establecer un amparo preferente en una de las partes: en este caso el trabajador, p.61

Como ley conexa a la laboral está la Ley de Seguridad Social que se promulga en el Registro Oficial, Suplemento No. 465 de fecha 30 de noviembre del 2001, la cual en su artículo 1, inciso 3 puntualiza el principio rector de la "obligatoriedad" [4] el cual se enfoca en "la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio". (InmeEcua, 2016)

Lo cual tampoco se ha venido cumpliendo en el sector de la construcción que es tan necesario para el avance del cantón, pero que a la vez viene siendo el más afectado en vulneración de derechos laborales.

[4] Ley de Seguridad Social (2001). Quito: Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2001. Artículo 1

Por lo tanto, el objetivo número 6 del Plan Nacional del Bien Vivir expresa que: "Es deber primordial del Estado garantizar el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas" [5]

2.2. Fundamentación teórica

El artículo 11 numeral 2, artículos 33, 34, 325 y 326 numerales 2, 3, 4 y 5, como también artículos 327, 328, 367, 368 y 369 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza el derecho al trabajo como un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Guiasorg, 2013)

De igual manera se garantiza el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. (IESS ensay, 2015)

Por ende, el Régimen Especial de Seguridad Social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Eduredi, 2012)

Por lo tanto, la Constitución de la República del Ecuador a través del Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (IESS, 2009)

Por lo que, el Estado estás garantías constitucionales las ejecutará normando, regulando y controlando las actividades relacionadas con la seguridad social.

[5] Objetivos del Plan nacional del Buen Vivir. Quito Publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 144 del 5 de Marzo de 2010)

2.2.1Concepto de Trabajo

Nuestro vigente Código del trabajo no establece de manera expresa una definición exacta de lo que se conoce como trabajo, más bien se reduce a explicar la significación de cada uno de las clases de contratos de trabajo legalmente reconocidos por nuestra legislación laboral, de los cuales trataremos más adelante.

El tratadista (Cabannellas, 1997)establece la siguiente definición de trabajo: "Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.| Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.| Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud (UniEdu, 2015).

Desde otro punto de vista se puede decir que el trabajo comprende la realización de diversas actividades de naturaleza lícita tendientes a la consecución de fines específicos ya sean estos particulares o colectivos, que por lo general tienen que ver con la obtención de metas económico - patrimoniales personales y familiares, que lógicamente se daría como consecuencia derivada de la remuneración percibida.

En la actualidad se encuentra en pleno auge el denominado talento humano, que ha tomado mayor importancia en la contratación de personal para las diferentes instituciones de la administración pública que más allá de las destrezas y habilidades de las personas para la ejecución de determinadas tareas (esfuerzo físico - material), resultan que van de la mano con la capacitación académica (esfuerzo intelectual), que finalmente daría como resultado una mejor productividad a nivel nacional y por ende mayores ingresos para las familias ecuatorianas.

Según la catedrática (Cevallos, 2007) menciona que la definición de trabajo comprendido como un forjar remunerado faltando a su valor y contenido, beneficia y consiente la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación

del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países". Pág. 42

Siendo así, a manera breve de resumen se puede manifestar que el trabajo se halla íntimamente ligado a la naturaleza humana, por el mismo hecho de que toda persona tiene aspiraciones y que esta actividad depende del esfuerzo que cada persona realiza, independientemente de la actividad o actividades de trabajo que se realicen. (Cevallos C. , 2007)

En este ámbito, cuando la actividad laboral está sujeta a relación de dependencia o subordinación, el Estado a través de su ente regulador que es el Ministerio de Trabajo, está en la obligaciónde resguardar y controlar que las partes intervinientes (empleador-trabajador) no se extralimiten de sus atribuciones, vigilando en todo caso que se cumpla con la ley, los principios constitucionales y demás normas previstas en instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador. Dicha protección por lo general está dirigida a los trabajadores, por ser estos, la parte más vulnerable de la relación laboral. (Cevallos C. , 2007)

2.2.2 Código del Trabajo

(Cabannellas, 1997), en su obra Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define la palabra Código como una "colección sistemática de leyes […]" p.183.

Según esta definición se puede entender que el Código de Trabajo, es el cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través de un contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de conflictos entre empresarios y sus agentes, y el régimen legal en la peculiar administración de justicia, y en algunos casos contemplando la previsión o seguridad social.

El Código del Trabajo Ecuatoriano[6], en su artículo 1 manifiesta que "los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican en las diversas modalidades y condiciones de trabajo. (LOPTJ, 2016)

[6]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 1

Por lo que las normas relativas al entorno laboral contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren y según sea el caso.

El artículo 2 del Código del Trabajo manifiesta que "el trabajo es un derecho irrenunciable, inalienable e imprescriptible y un deber social", [7] es decir que el Estado garantiza que toda actividad realizada para otra persona en materia laboral llamado empleador sea esta persona natural o jurídica es concebida trabajo, cuya actividad puede ser esfuerzo humano, físico o intelectual.

En el artículo 4 se habla de la irrenunciablidad de derechos, entendiéndose que cualquier acuerdo o norma que estipule lo contrario es nulo, pudiendo destacar que una vez más sobresale este principio constitucional consagrado.

El Código del Trabajo Ecuatoriano en su artículo 9 define al Trabajador como "la persona que se obliga a la prestación de un servicio el cual puede ser empleado u obrero"; mientras que en el artículo 10 define al empleador como "la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio"(Ronny, 2015), como se constata parte incluso de las definiciones enfocándose a las características propias de cada uno de los sujetos de la relación laboral (empleador-trabajador), esto a fin de tener de una manera clara la concepción jurídica que el legislador le da a cada uno.(Código de Trabajo, 2005 última modificación 20 de abril de 2015)

2.2.3Conceptos de Trabajador y Empleador

El Código de trabajo[8] en su artículo 9 nos trae una definición de trabajador, y dice: "La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero".(Legislab, 2015)

De esta definición según (Trujillo J. , 1987) se puede decir que trabajador es toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de

---

[7] Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 2

[8]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 9

actividad que para los efectos legales debe ser remunerada. Sin embargo, en muchos casos el término trabajador puede ser utilizado para referirse a personas que realizan un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no; es decir, en esta parte, es oportuno señalar que en este ámbito también entran aquellas personas trabajadoras que día tras día se ganan la vida aun sin que estén vinculados a relación laboral alguna, ya que mediante el desempeño de una actividad definida es que pueden no solo subsistir sino también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar actividades particulares, que de una u otra forma aporta al dinamismo de la economía nacional.(Ficbiblio, 2014)

Es así que según (Trujillo J. , 1987)el sector de los trabajadores desde todos los tiempos ha sobresalido por las constantes luchas sociales emprendidas en procura de conseguir el respeto de sus derechos y de paso mejorar sus condiciones de vida. A partir de sus diversas reivindicaciones se ha logrado legitimar muchas de sus aspiraciones, como por ejemplo la afiliación obligatoria al seguro social, la libertad de organización sindical, cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador, la contratación colectiva, etc., y otras que aún no se han podido concretar como es el caso de la estabilidad laboral en el amplio sentido de la palabra.(Legislab, 2015)

Así mismo, el artículo 10, incs. 1, del Código de Trabajo[9] establece la definición de empleador, y prescribe que: "es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se preste el servicio de denomina empresario o empleador".(Legislab, 2015)

El empleador siempre se encuentra al frente de cualquier actividad laboral independiente que realice o haga realizar y que en cierto punto tiene el poder de mando con respecto a las demás personas; cabe acotar que dicha voz de mando se encuentra regulada por disposiciones constitucionales, legales y administrativas, normas que tienen por objeto el evitar abusos dirigidos a conculcar los derechos de los trabajadores.

[9]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 10

Siendo así se debe mencionar también que en toda relación laboral, el trabajador debe sujetarse a los designios del empleador, sea éste privado o público, lo cierto es que no puede el trabajador establecer las condiciones bajo los cuales prestará sus servicios, no le queda sino aceptar los términos en que se le ofrece un puesto de trabajo, aunque en muchos de los casos ello signifique que el patrono incumpla la ley(Legislab, 2015), he ahí donde surgen los problemas laborales ya que en la mayoría de los casos el trabajador acepta las condiciones del empleador por necesidad de trabajar pese a saber que no se les está dando ni garantizando los derechos laborales consagrado en la Constitución y las leyes.

2.2.3.1 Elementos del Contrato Individual de Trabajo

Según se desprende de la definición establecida en el artículo 8 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo contiene varios elementos o requisitos, que a falta de uno de ellos dentro de la relación laboral resultaría imposible constituir un acto contractual de carácter estrictamente laboral, por lo que es necesario señalar brevemente cada uno de ellos.(Ronny, 2015)

Estos elementos son cuatro:

a).- El acuerdo de voluntades.- Este primer requisito es común a todos los contratos en general, sin embargo, cuando hablamos de un contrato de trabajo, la relación laboral nace del mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, pues de ambas voluntades surgen las condiciones y compromisos bajo los cuales se desarrollará la relación laboral, que por cierto siempre ha de ser en beneficio de ambas partes contratantes.(Ronny, 2015)

Cabe recalcar, que si bien las partes tienen total libertad para concretar estipulaciones en torno a la relación laboral, dicha libertad se encuentra sometida a la vigilancia del Estado, cuyo rol fundamental es la de garantizar a los ciudadanos que sus derechos laborales no sean precarizados; es decir, el Estado a través de sus distintas instituciones dirige las voluntades de tal forma que no se violen las disposiciones legales y constitucionales en materia laboral, como por ejemplo vigila que se cumpla con el pago de la remuneración básica unificada del trabajador en general, así mismo se ha establecido una jornada de trabajo máxima, la edad mínima

para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios, la afiliación obligatoria al seguro social, entre otras situaciones jurídicas plenamente reconocidas a los trabajadores.(Ronny, 2015)

Cuando las partes mediante el acuerdo de voluntades superan las garantías laborales mínimas establecidas para los trabajadores, cuando los empleadores no conculque o menoscabe derechos reconocidos a la clase trabajadora en beneficio únicamente suya o la de su empresa, la vigilancia del Estado se tornaría innecesaria, y por fin se configuraría el verdadero Estado social de derechos, lo que evidentemente no ocurre en la realidad social ecuatoriana.(Ronny, 2015)

b).- Prestación de servicios lícitos y personales.- Este elemento constituye el objeto del contrato individual de trabajo. En virtud del contrato expreso o tácito, el trabajador se compromete a prestar sus servicios a través de la ejecución de terminada labor, para el cual se halla plenamente capacitado, en beneficio del empleador a cambio de una remuneración. La ley protege al trabajador para que realice cualquier clase de actividades; así lo establece nuestro Código de trabajo[10] cuando en su artículo 3, incs. 1 prescribe: "El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga…"(Ronny, 2015), siempre y cuando estas sean lícitas y naturalmente es de carácter personalísimo; obviamente nadie más que la persona contratada debe realizar la labor para el cual fue contratado.

Dentro de este mismo marco, nuestra Constitución de la República en su artículo 325 prescribe: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". (Constitución, 2008)

c).- Relación de dependencia o subordinación.- Este elemento es importantísimo en el contrato de trabajo, esta característica es el que lo diferencia de las demás relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista, sean estos de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.(Ronny, 2015)

[10]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 3

Al hablar de la dependencia o subordinación, el tratadista (De la Cueva, 1974)nos explica lo siguiente: "…en la relación de dependencia se debe descomponer en dos elementos: una facultad Jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo". Pág. 200

En la relación obrero patronal la dependencia genera obligaciones, en esta circunstancia el trabajador cumple órdenes; es decir, la dependencia es una subordinación, el empleador se encuentra por encima del trabajador pero solo en cuanto al cumplimiento de órdenes.(Ronny, 2015)

d).- La remuneración.- En una relación laboral, la remuneración sencillamente es otro de los grandes pilares del contrato de trabajo. Cuando una persona se compromete a entregar su fuerza laboral mediante la realización determinada actividad para otra persona o empresa, el empleador tiene la obligación de retribuir esa labor mediante una remuneración que se ajuste a los parámetros legales y tienda a cubrir las necesidades más elementales del trabajador; es decir, como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, nace la figura de la remuneración, la misma que se entiende como contraprestación en dinero y otras adicionales, tales como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos.(Legislab, 2015)

La Constitución de la República en su artículo 328 establece: "la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos".(Legislab, 2015)

La jornada de trabajo, está vinculada con la remuneración, nuestra legislación laboral instituye como jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, sin que exceda de cuarenta horas a la semana, así lo establece el artículo 47 del Código de Trabajo, lo salvo en los casos excepcionales que la ley permite, en el que el empleador deberá cancelar las horas suplementarias o extraordinarias con los recargos determinados por el Código del Trabajo ecuatoriano.(Código de Trabajo, 2005 última modificación 20 de abril de 2015)

Dentro de lo que corresponde a la remuneración debemos distinguir dos clases que son: el salario y el sueldo.

El Salario según (Cabanellas G. , 2005)es "la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende todos los bienes que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupción del trabajo […]".Pág. 348.

Por lo que en palabras más generales se puede decir que el salario se paga por jornada de trabajo a la persona que en este caso es un obrero (ramas artesanales), por la realización de un labor de carácter físico – manual.

Mientras que el sueldo según (Cabanellas G. , 2005) lo define como la "remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional […]". pág. 363

Siendo así se puede decir que el sueldo es el dinero fijo recibido mensualmente por periodos iguales que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios profesionales, entendido que estas personas desempeñan funciones y actividades de carácter intelectual o inmaterial.

Por lo que uno de los objetivos fundamentales que la ley se propone en torno a las relaciones de carácter laboral son que las actividades de trabajo se las realice en condiciones dignas para las personas, o cual faculta para que el trabajador mismo se niegue a realizar la labor cuando su patrono le exige la prestación sin que se observen las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, no se cumplan las disposiciones legales sobre higiene y seguridad o se le exijan prestaciones que pueden traerle daños a su salud física y psicológica o deterioren su dignidad como persona.

2.2.4 Contratos utilizados en el sector de la Construcción

Por obra cierta

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.(Ronny, 2015)

El contrato por obra cierta según el tratadista (Chávez de Barrera, 1990), "son aquellos que tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un determinado servicio, pero para que valga como contrato de excepción en cuanto al plazo se requiere que el servicio o la obra materia del contrato no pertenezcan al giro normal de la empresa".(Ronny, 2015)

Es decir que la ejecución de la obra es responsabilidad del trabajador, quien fue contratado específicamente para que realice ese trabajo, sin tomar en consideración el tiempo que pueda llevar hasta la conclusión de la misma; en cuyo caso solo dependerá del trabajador porque la remuneración que el empleador estipula con el contratista corresponde a la totalidad de la obra; en caso de incumplimiento por parte del trabajador se estará a lo dispuesto en el Art. 195 del Código del Trabajo que textualmente expresa: "Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega".(Ronny, 2015)

Por lo que como consecuencia resultara sumamente perjudicial para el trabajador, por más pequeña que sea la obra que se tenga que ejecutar.

Por Tarea

En el contrato por tarea[11], el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido, se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Ronny, 2015)

[11]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015.Artículo 16 inc. 2

En este tipo de contratos el trabajador tendrá derecho a que cada semana se le reciba el trabajo y se le abone su valor; este contrato tiene dos elementos que son: el tiempo y la obra.(Ronny, 2015)

Contrato por el número de Trabajadores

Unipersonal

El contrato individual de trabajo se da entre una persona natural por regla general y uno o más empleadores, es decir que su naturaleza es distinta a la del empleado, ya que lo que determina que el contrato sea individual es la obra.(Ronny, 2015)

Pluripersonal

El contrato pluripersonal se da solo por excepción, es decir, que se encuentra regulado por el derecho individual de trabajo, no debemos confundirnos con los contratos colectivos de trabajo, pues su naturaleza es distinta, ya que solo se trata de un grupo de personas y no de un conjunto de asociaciones de trabajadores.(Ronny, 2015)

De grupo

Respecto del contrato de grupo (Monesterolo, 2011), manifiesta que "es cuando el empleador da el trabajo en común a un grupo de trabajadores y conserva, respecto a cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador. Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes y disposiciones de éste, sin embargo no se lo considerara como un representante de los trabajadores, salvo que así se convenga expresamente. Para el caso de que la remuneración se fije para el grupo, de manera única, cada uno de los miembros tendrá derecho a percibir sus respectivas remuneraciones según lo pactado previamente, y a falta de tal estipulación se lo hará según la participación en el grupo".(Ronny, 2015)

De equipo

(Bustamante Fuentes, 2013) menciona que: "el contrato de equipo es el contrato laboral que celebra el empleador y un grupo de trabajadores organizados o

no jurídicamente, quienes realizan una labor común; el patrón debe respetar a cada uno de ellos sus derechos y obligaciones, y si despidiere a un trabajador se considerara como despido al grupo de trabajadores. El despido solo procede en los casos permitidos por la ley".(Ronny, 2015)

Los trabajadores agrupados deberán estar representados por un jefe de equipo, quien actuará como gestor de negocios pero, para cobrar y repartir las remuneraciones, necesita autorización especial respectiva.(Ronny, 2015)

Es así que si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.(Ronny, 2015)

Por lo tanto esta clase de contratos debe celebrarse por escrito, de conformidad con lo que establece el literal f) del artículo 19 y artículo 31 del Código de Trabajo.(Ronny, 2015)

Contrato a Destajo[12]

Es aquel contrato en el que la remuneración se pacta con base a la cantidad de unidades, obras o labores que el trabajador realiza en una jornada determinada, a este tipo de contrato se lo conoce también como contrato de trabajo de obra o por labor. (Gerencie, 2013)

Por lo tanto en este tipo de contratación se pacta pagar un valor determinado por cada unidad producida, lo que supone una mejor productividad del trabajador y a la vez a el empleador le racionaliza los gastos laborales, por cuanto solo paga lo que el trabajador haga efectivamente. (Gerencie, 2013)

2.2.5 Régimen de Jornada de Trabajo y de Remuneraciones

Régimen de Jornada de Trabajo

A las jornadas de trabajo se las puede clasificar según las horas del día en que ellas se cumplen, distinguiéndose la jornada diurna y la nocturna, a estas se suman además la mixta que sería en parte diurna y nocturna. Mientras la jornada diurna se desarrolla entre las 06h00 y las 19h00 del mismo día; la jornada nocturna se

[12]Consultado en línea en https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-por-destajo.html

comprende entre las 19h00 y las 06h00 del siguiente día. La jornada diurna puede tener la misma duración que la nocturna y su remuneración será igual, con un recargo del 25%, esto al tenor de lo dispuesto por el artículo 49 del Código del Trabajo, recargo que se tomará en cuenta si la jornada es mixta, es decir, se trabaja parte como jornada diurna y parte como jornada nocturna o viceversa.(Código de Trabajo, 2005 última modificación 20 de abril de 2015)

Régimen de Remuneraciones

El doctor (Trujillo J. C., 1986), define a la remuneración como "la obligación de pagar toda cantidad que corresponda al trabajador y una de esas cantidades es la debida por concepto de sueldo o salario, las otras cantidades provienen del derecho a las remuneraciones adicionales.". p. 179

En este sentido la remuneración viene a ser para el trabajador la contraprestación o retribución que hace el empleador por la labor realizada y en otras palabras el precio que paga el empleador al trabajador por la realización de un trabajo o la prestación de sus servicios.

Por otra parte el Código del Trabajo, señala que para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios(Ronny, 2015), el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.(Código de Trabajo, 2005 última modificación 20 de abril de 2015)

Se exceptúan el PORC.legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social. [13]

[13]Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 20 de abril de 2015. Artículo 95

La Estabilidad Laboral

Con relación al derecho a la estabilidad en el empleo, algunas de las fuentes que determinan su existencia y posibilitan su ejercicio por parte del trabajador, son las mismas que las del Derecho Laboral y de las demás ramas jurídicas, encontrándose limitado, su máximo alcance por los principios constitucionales en cuanto afecta otros derechos del empleador y de la sociedad que tiene idéntica o mayor protección; y su vigencia o límite mínimo, por los principios de interés general y de orden público que la sociedad tutela a fin de garantizar la seguridad económica y la tranquilidad del trabajador y su entorno familiar. (UniEdu, 2015)

Al respecto el tratadista (De la Cueva, 1978), en su obra "El derecho mexicano", manifiesta que: "La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprenden dos modalidades: la permanencia, la persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión". (UniEdu, 2015)

Por esto resulta imprescindible la exigencia de una causa razonable para la terminación de las relaciones de trabajo, pues es uno de los aspectos fundamentales del problema, ya que se pueden convertir en un motivo imputable al trabajador como el incumplimiento de sus obligaciones. (UniEdu, 2015)

Según el tratadista(Lozano, 1976), bajo este lineamiento argumenta que: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. (UniEdu, 2015)

Por lo que mencionado en otras palabras expresa la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral por que le da la gana, sino que se extinguirá por su terminación natural". (UniEdu, 2015)

2.2.6Irrenunciablidad e Intangibilidad de Derechos Laborales

Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

La Constitución de la República del Ecuador en el número 2 del artículo 326, recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario". (UniEdu, 2015), norma que también se encuentra desarrollada en el artículo 4 del Código del Trabajo. (Código de Trabajo, 2005 última modificación 20 de abril de 2015)

El tratadista español (Marquéz, 1969), respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, expone la siguiente definición: "Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral". (UniEdu, 2015)

Intangibilidad de Derechos Laborales

En términos sencillos y comunes la intangibilidad consiste en aquello que no se puede tocar. Todo derecho reconocido al trabajador no se puede tocar, disminuir, al contrario estos derechos serán siempre progresivos. Ejemplo: si me pagan 450 dólares mensuales, y posteriormente me hacen un aumento de 150 dólares, en los posteriores meses ese aumento mi patrono ya me puede quitar. (UniEdu, 2015)

Siendo así los derechos de los trabajadores por el principio de intangibilidad, no pueden ser desconocidos ni desmejorados, ello no significa que los mismos no puedan ser modificados, por lo que en todo lo contrario, más se promueve que los derechos sean mejorados; así la misma Constitución de la República del Ecuador reconoce, en el número 8 del artículo 11, el principio de progresividad, por el cual el contenido de los derechos debe desarrollarse de manera progresiva "a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas". (UniEdu, 2015)

Por todo esto resulta deber ineludible del Estado generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales en favor de los trabajadores.

In dubio Pro Operario

Este principio se encuentra recogido por el artículo 326, núm. 3 de la Constitución que textualmente dice: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". (UniEdu, 2015)

Esto quiere decir que, si hubiera más de una norma aplicable debería optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos de la jerarquía de las normas; aquello se aplica cuando se trata de establecer la norma más favorable para el trabajador, por lo regular esto se aplica en el ámbito judicial. (UniEdu, 2015)

Es así que cuando se trata de proteger la condición más beneficiosa para el trabajador, la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. (UniEdu, 2015)

2.2.7Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Mediante Decreto Supremo Nº 40 del 2 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial Nº 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.(Faz, 2016)

El 20 de noviembre de 1981, por Decreto Legislativo se dictó la Ley de extensión del Seguro Social Campesino.(Faz, 2016)

En 1986 se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital.(Faz, 2016)

El Congreso Nacional, en 1987, integró el Consejo Superior en forma tripartita y paritaria, con representación del Ejecutivo, empleadores y asegurados; estableció la obligación de que consten en el Presupuesto General del Estado las partidas correspondientes al pago de las obligaciones del Estado.(Faz, 2016)

En 1991, el Banco Interamericano de Desarrollo, en un informe especial sobre Seguridad Social, propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones y el manejo privado de estos fondos.(Faz, 2016)

Los resultados de la Consulta Popular de 1995 negaron la participación del sector privado en el Seguro Social y de cualquier otra institución en la administración de sus recursos.(Faz, 2016)

La Asamblea Nacional, reunida en 1998 para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única institución autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio.(Faz, 2016)

El IESS, según lo determina la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio, se mantiene como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Fisco. Bajo la autoridad de la Comisión Interventora ha reformado sus Estatutos, Reglamentos y Resoluciones para recuperar el equilibrio financiero.(Faz, 2016)

2.2.8 Ley de Seguridad Social

En materia de Seguridad Social, se promulga la Ley de Seguridad Social en el Registro Oficial, Suplemento No. 465 de fecha 30 de noviembre del 2001, la cual en su artículo 1, inciso 3º puntualiza el principio rector de la "obligatoriedad" que es "la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio". (InmeEcua, 2016)

El artículo 2, de la Ley antes referida manifiesta que "Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular".(Faz, 2016)

Siendo así la afiliación al Seguro Social es un derecho de toda persona y la obligación del empleador, sea este público o privado, de cumplir con la misma, pues tan solo basta la sola prestación del servicio sea de carácter intelectual o físico, no existe excusa ni excepción para que no se cumpla con este deber legal de la Seguridad Social.

De igual manera se determina los componentes que conforman el monto de aportación a la Seguridad Social, el cual es compartido, por una parte el aporte

individual obligatorio de los afiliados y por otra el de los empleadores, disposición esta que se encuentra señalada en el artículo 4 de la ley en mención. (Ley Seguridad Social, 2001)

Por lo que se puede percatar que el Legislador ha definido los conceptos que deben ser considerados en materia de Seguridad Social, los mismos que se encuentran señalados en el artículo 9 de la citada Ley, estos conceptos son concordantes y conexos con los definidos en la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público, así pues al trabajador se lo define claramente bajo la figura de relación de dependencia, siendo importante destacar que la relación de dependencia se configura o se da en los principios de subordinación, prestación de servicios lícitos y personales y remuneración.

Entre los principios rectores de la Ley de Seguridad Social se destacan en el artículo 1 el principio de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia, estos principios rectores definen a la solidaridad como un soporte de la ayuda que se dan entre todas las personas aseguradas (LSSdocs, 2016), la universalidad como la igualdad de oportunidades, la obligatoriedad de que no se puede afectar este derecho bajo ningún criterio o acuerdo y la equidad que tiene que ver con la relación de proporcionalidad que deben guardar las prestaciones a sus afiliados en atención al esfuerzo directo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los afiliados.(Ley Seguridad Social, 2001)

En el Capítulo Dos de la Ley de Seguridad Social, se establecen las definiciones de trabajador, empleador, profesional en libre ejercicio, administrador, esto con el propósito de encuadrar a las personas que tengan derecho a la seguridad social, en el escalafón que les corresponde y según las tablas sectoriales emitidas por el Ministerio de Trabajo, encontrándose también aquí los trabajadores de la construcción.(Faz, 2016)

No se debe olvidar que el derecho a la Seguridad Social se encuentra incluso señalado en la Carta Social de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas, en el Pacto de San Salvador, entre otras normas legales internacionales de las cuales el Ecuador es país suscriptor.(Faz, 2016)

El incumplimiento de la afiliación al Seguro Social de las personas que se encuentran prestando un servicio en relación de dependencia, es sancionado incluso por el Código Orgánico Integral Penal en vigencia acarreando además la responsabilidad civil a más de la acción coactiva que se inicia, se establece la responsabilidad solidaria de los involucrados, disposición legal que se señala en el artículo 75 de la Ley de Seguridad Social.(Ley Seguridad Social, 2001)

De ser el caso de no haber cumplido con el pago oportuno de la afiliación a la seguridad social, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene facultades a través del Juzgado de Coactivas de proceder a dictar medidas de orden cautelar como son el bloqueo y/ o retención de fondos de las entidades o personas naturales que no hayan cumplido con esta obligación.(Faz, 2016)

Delitos contra el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social[14]

En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.[15]

Contravención contra el Derecho al Trabajo

La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.[16]

[14]Código Orgánico Integral Penal. 2014
[15]Código Orgánico Integral Penal. 2014. Artículo 243
[16]Código Orgánico Integral Penal. 2014. Artículo 244

Por lo expresado se puede mencionar que la seguridad social en el Ecuador ha trajinado por caminos muy difíciles y ha demorado mucho tiempo en irse perfeccionando, por desgracia, hasta el momento no se ha llegado a tener una seguridad social ideal, que involucre a todos los sectores sociales y que por desgracia, el IESS como tal ha sido y sigue siendo la "caja chica" a la cual mete mano el Gobierno nacional cuando existen apuros en los presupuestos anuales. En consecuencia, mientras la seguridad social ecuatoriana permanezca politizada, no alcanzará los verdaderos objetivos para los que fue creada.(Faz, 2016)

Régimen Especial de los Trabajadores de la Construcción

En el mes de marzo del 2014 el aquel entonces el llamado Ministerio de Relaciones Laborales expide el reglamento 058 que regula la relación laboral en el sector de la construcción, el cual se ha hecho caso omiso y del cual se tiene desconocimiento por parte del sector de la construcción informal.

2.2.9Marco Jurídico de la Seguridad Social

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 34 establece que la Seguridad Social es un derecho irrenunciable de todos los habitantes del Ecuador y un deber del Estado.(HistoSeguEcua, 2015)

En el Título VII; que menciona al Régimen del Buen Vivir, La Constitución de la República del Ecuador, en su Capítulo I, Sección Tercera manifiesta que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no se podrá privatizar y atenderá las necesidades contingentes de la población, por lo que la protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales". (InmeEcua, 2016)

Es así, que este sistema de régimen especial se guiará y regirá por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad. (Edu, 2015)

La Seguridad Social está comprendida por las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con

base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. (Molina, 2013)

Para esto, el Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social. (Seguro, 2015)

EI seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud". (Seguro, 2015)

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. (Seguro, 2015)

En concordancia con lo que estipula nuestra Constitución, se encuentra tipificada la Ley de Seguridad Social, que como ya se mencionó anteriormente fue aprobada el 30 de noviembre del 2001 y establece entre sus puntos más destacables lo siguiente:

Principios Rectores

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".(HistoSeguEcua, 2015)

Como ente rector el IESS tiene que cumplir con el principio de Solidaridad, puesto que es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio. (LSS, 2012)

Es Obligatorio ya que existe la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio. (LSS, 2012)

Se encamina por el principio de Universalidad; puesto que, es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos. (LSS, 2012)

Es Equitativa ya que; entrega las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común. (LSS, 2012)

Se encamina de igual forma por el principio de Eficiencia, puesto que ayuda a la utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios. (OAS, 2014)

El seguro social obligatorio es Subsidiario, ya que es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados. (OAS, 2014)

Es de igual forma Suficiente en la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado. (OAS, 2014)

Sujetos de Protección

Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella, en particular: (OAS, 2014)

a. El trabajador en relación de dependencia;

b. El trabajador autónomo;

c. El profesional en libre ejercicio;

d. El administrador o patrono de un negocio;

e. El dueño de una empresa unipersonal;

f. El menor trabajador independiente; y,

g. Los demás asegurados obligados al Régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales". (OAS, 2014)

Riesgos Cubiertos

El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados contra las contingencias que afectan su capacidad de Trabajo y la Obtención de un Ingreso Acorde con su actividad habitual en los casos de:(HistoSeguEcua, 2015)

a. Enfermedad;

b. Maternidad;

c. Riesgos del Trabajo;

d. Vejez muerte e invalidez que incluye discapacidad; y

e. Cesantía.

Prestación de Servicios de Seguridad Social[17]

Entre los múltiples servicios que la Seguridad Social existente encontramos en su página de web las siguientes:

Seguro de salud

El Seguro General de Salud Individual y Familiar está orientado a brindar bienestar a todas y todos los asegurados y beneficiarios, con prestaciones de salud y servicios con calidad y calidez; y a cubrir de manera universal e integral todos los ciclos vitales del ser humano. (IESS, Doc, 2016)

Seguro de Pensiones

El Seguro de Pensiones protege económicamente al asegurado o asegurada al IESS y su familia, con prestaciones sociales que se financian con el 9,74% del salario de aportación del afiliado y afiliada.(Faz, 2016)

[17]Consultado en línea en : http://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos

Las prestaciones son las siguientes:

- Jubilación Ordinaria por Vejez.
- Jubilación por Invalidez que incluye el Subsidio Transitorio por Incapacidad.
- Pensiones de Montepío.
- Auxilio de Funerales.
- Jubilaciones Especiales: a los trabajadores de telecomunicaciones, a los de artes e industrias gráficas; y a los zafreros.
- Rentas Adicionales: Ferrocarriles, Magisterio Fiscal y Gráficos.
- Mejoras de jubilación por Vejez.
- Beneficios Adicionales para el pensionista:
- Mejor Aumento al cumplir 70 años de edad y haberse jubilado con 420 (35 años de aportes) imposiciones o más.
- Aumento Excepcional: cuando cumple 80 años de edad y se jubiló con 360 (30 años de aportes) imposiciones o más.(Faz, 2016)

Seguro de Riesgos del Trabajo

Proteger al afiliado y al empleador de los riesgos derivados del trabajo, mediante programas de prevención y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.(Faz, 2016)

En el caso de que haya ocurrido algún accidente o enfermedad profesional; el afiliado o la afiliada tendrán derecho a las siguientes prestaciones médicas y económicas:(Faz, 2016)

- Consulta médica y fármacos.
- Exámenes auxiliares de diagnóstico.
- Hospitalización.
- Cirugía.
- Rehabilitación.
- Órtesis y Prótesis.
- Subsidios.
- Indemnizaciones.
- Pensiones.

- En el caso de fallecimientos; Mortuoria y Montepíos.

Cabe mencionar que las prestaciones económicas a las que los afiliados poseen derecho, se las otorgan de acuerdo al tipo de incapacidades que dichas personas sufrieron en determinado accidente laboral.(Faz, 2016)

Seguro Social Campesino

Este Seguro, que es un régimen especial, protege a la población del sector rural y pescador artesanal del Ecuador, con programas de salud integral, saneamiento ambiental y desarrollo comunitario. Promueve la participación social para contribuir a elevar el nivel de vida y potenciar su historia, organización y cultura.(Faz, 2016)

Los beneficiarios de este seguro son:

- El jefe de familia asegurado,
- Cónyuge o conviviente,
- Hijos y familiares que vivan bajo su dependencia,
- Jubilado
- Pescador Artesanal

La Afiliación

Es un acto administrativo mediante el cual el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social reconoce la condición de incluir en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.(Faz, 2016)

Ministerio del Trabajo[18]

El Ministerio del Trabajo a través de los inspectores del trabajo pueden receptar denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presente un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo. (Ministerio Trabajo, 2017)

[18]Consultado en línea en: http://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/

Los Inspectores de trabajo tienen el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a trabajadores y empleadores. (Ministerio Trabajo, 2017)

Los Inspectores de trabajo tienen entre sus atribuciones:

- Cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo;

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

- Conceder o negar las peticiones de visto bueno presentadas por trabajadores o empleadores;

- Imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8; y

- Realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral. (Ministerio Trabajo, 2017)

2.3 Hipótesis

¿Lafalta de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para los trabajadores de la construcción vulnera derechos laborales en la ciudad de Guaranda en el año 2016?

2.4 Variables

2.4.1 Variable Independiente

La no aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Especial

2.4.2 Variable Dependiente

Vulneración de derechos laborales a trabajadores de la construcción

CAPÍTULO III

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de Estudio

El presente trabajo investigativo tiene como ámbito de estudioelsocio-jurídico por el problema de la falta de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social para los trabajadores de la construcción en la ciudad de Guaranda, por lo que éstainvestigación será científica y de campo.

3.2. Tipo de Investigación

Se utilizará la investigación aplicada realizando un estudio descriptivo e investigativo, a más de esto será una investigación no experimental ya que observaremos el fenómeno tal como se nos presente, para después proceder a analizarlo.

Investigación Descriptiva

Ya que nos permitirá desentrañar y conocer las situaciones, costumbres y actitudes sobresalientes a través de la identificación exacta de las actividades, objetos, procesos y personas con el fin de desentrañar generalizaciones importantes que realmente contribuyan al campo del conocimiento.

Investigación de Campo

Este estado en recolección de indagacionesconseguidas directamente de la realidad, lo cual permiteacreditarlas situaciones reales en que se han obtenido los datos.

3.3. Nivel de Investigación

Derecho Laboral.

3.4 Métodos de Investigación

Método Inductivo

En este método se parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales, permitiéndonos una serie de criterios basados en hipótesis, así como también basándose en la investigación de leyes científicas, y las demostraciones.

Método Deductivo

Este método parte de lo general a lo particular,por lo cuanto es aquel que toma como base datos generales admitidoscomo válidos, es decir, parte de verdades anticipadamente establecidas como principios generales en un todo, para luego utilizarlo en casos concretos, comprobando así su eficacia.

3.5. Diseño de la Investigación

Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Seguridad Social

Sub línea de investigación: Derecho Constitucional.

3.6. Población y Muestra

El Universo a considerares de500 personas entre Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los juzgados de lo civil del cantón Guaranda, de los cuales se adquirirá una muestra de 45 personas con lo que determinaremos la vulneración de derechos constitucionales en el ámbito laboral.

3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos

La entrevista y la encuesta son técnicas encaminadas a recabar información básica partiendode un número representativo de sujetos de una población, para proyectar los resultados sobre la población total, por aquello es indispensable utilizar en la compilación de datos la encuesta con un cuestionario dirigido a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los juzgados de lo civil del cantón Guaranda.

Técnicas

Las técnicas que se utilizará para la recopilación de información es:

Encuesta

Encaminada a adquirir información de varios individuos cuyos sentirespersonalesinteresan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un cuestionario de preguntas escritas que se entregan en nuestro caso a trabajadores de la construcción del cantón Guaranda escogida para el estudio investigativo, a fin de que respondan por escrito, convirtiéndose aquel cuestionario en encuesta.

La encuesta es impersonal ya que el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Por lo tanto, la encuesta es una técnica aplicable a más amplios sectores de la población (universo), pues resulta ser más efectiva que mediante la ejecución de entrevistas.

Entrevista

Esta se obtiene y cristaliza a través del diálogo entre dos personas o más personas, es decir elinvestigador y el entrevistado en nuestro caso los obreros del sector de la construcción, así como con funcionarios del sector público y profesionales entendidos en el campo investigado, llevándose a cabo con el fin de adquirir información referente al tema que se está investigando.

Instrumentos

Utilizaremos la encuesta, misma que será un cuestionario de preguntas que deberán ser respondidas porlos Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los juzgados de lo civil del cantón Guaranda, para después de esto proceder a efectuar la respectiva tabulación.

Así como también la entrevista; del cual utilizaremos los criterios vertidos en la encuesta en nuestro caso por los los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los juzgados de lo civil del cantón Guaranda, teniendo como objeto mejorar aún más y afianzar el trabajo investigativo.

Los datos de recolección se basarán en las siguientes técnicas de investigación como son: la observación, el fichaje y la encuesta

3.8 Procedimiento de recolección datos

Para procesar los datos obtenidos de las encuestas, se realizará la tabulación respectiva con el software informático de Microsoft Excel apoyo informático que sirve para adquirir estadísticas descriptivas.

Estos datos se procesarán mediante cuadros estadísticos y se calculará las FREC.s y PORC.s.

Esta tabulación de datos de la encuesta se realiza por medio de cuadros, gráficos estadísticos, deduciendo a través de ellos los resultados de la presente investigación, comprobándolahipótesis planteado permitiéndonos evidenciar el impacto de la investigación.

Universo Poblacional

Fue constituido de la siguiente forma:

COMPOSICIÓN	CANTIDAD
Trabajadores de la Construcción en el cantón Guaranda	**493**
Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar	**2**
Funcionarios Inspectoría del Trabajo del	**2**

cantón Guaranda	
Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda	**3**
TOTAL	**500**

Muestra

COMPOSICIÓN	**POBLACIÓN**
Trabajadores de la Construcción en el cantón Guaranda	**38**
Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar	**2**
Funcionarios Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda	**2**
Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda	**3**
TOTAL	**45**

Las encuestas se realizarán a 45 personas de un total de 500.

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

Dónde:

n= Muestra

N= Universo Poblacional (500 personas)

e= Error máximo admisible (10%)

$$\mathbf{n} = \frac{500}{(0.25)^2 (500 - 1) + 1}$$

$$\mathbf{n} = \frac{500}{0.025 (499) + 1}$$

$$\mathbf{n} = \frac{500}{7.48}$$

n = 45 personas encuestadas

TOTAL: **45**personas encuestadas

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Estos resultados se han obtenido de la encuestas realizadasalosTrabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

PREGUNTA No.1

¿Cree usted que el Código del Trabajo establece normas claras y eficaces para controlar la actividad laboral en el sector de la construcción?

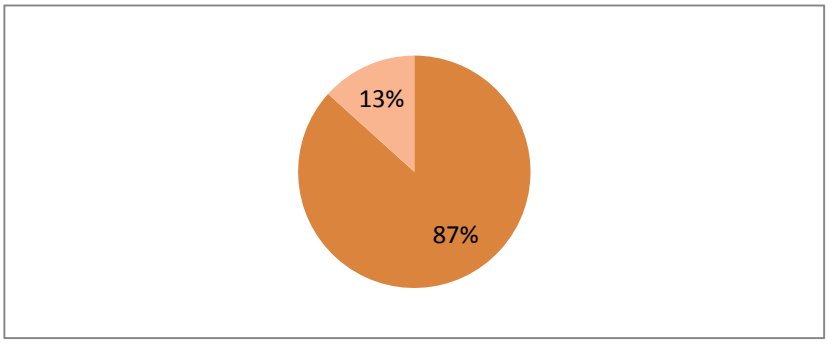
Cuadro Nº. 1Control de la actividad laboral en el sector de la construcción

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	38	87%
NO	7	13%
TOTAL	45	100 %

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 1



Análisis

A la pregunta que se plantea un 87% manifiesta que en el Código de Trabajo siexiste normas claras y eficaces para controlar la actividad laboral en el sector de la construcción y que su falta de aplicación genera un malestar a los trabajadores de este sector, mientras que un 13% manifiesta que las normas son claras en el Código del Trabajo pero que más bien en su mayoría no las aplican.

PREGUNTA No. 2

¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social son vulnerados por los empleadores?

Cuadro Nº. 2 Vulneración a la afiliación obligatoria a la Seguridad Social

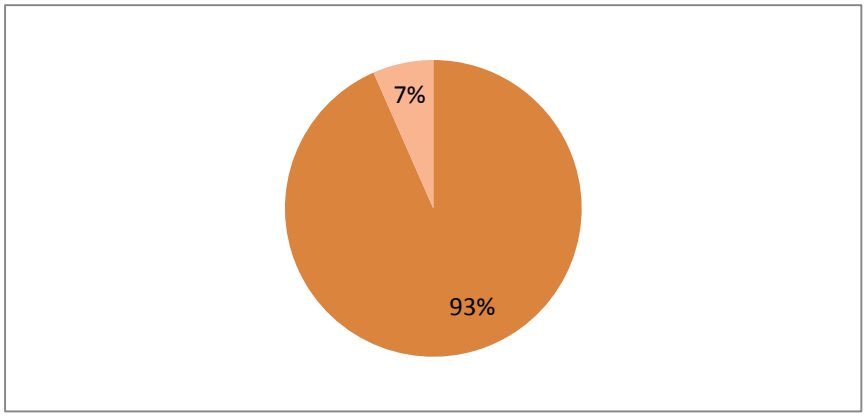
ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	39	93%
NO	6	7%
TOTAL	45	100 %

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de

Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 2



Análisis

A la pregunta planteda responde un 93% que si existe una vulneración a la estabilidad laboral y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social por parte de los empleadores, porque en gran parte de la construcción nadie respeta sus derechos, mientras que un 7% responde que a veces no se vulneran estos derechos laborales.

PREGUNTA No. 3

¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?

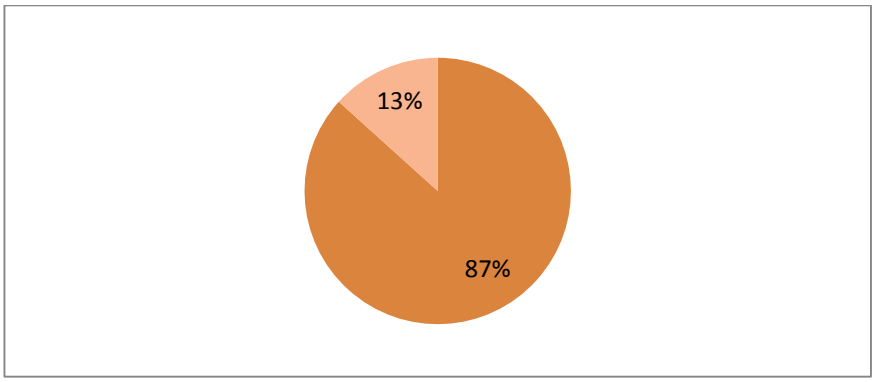
Cuadro Nº. 3Estabilidad Laboral en el Ecuador

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	7	13%
NO	38	87%
TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 3



Análisis

A esta pregunta responden el 87% que en el Ecuador no existe estabilidad laboral por falta de control de las autoridades del Ministerio del Trabajo, mientras que un 13%, manifiesta lo contrario a la pregunta planteada.

PREGUNTA No. 4

¿Cree usted que la falta de estabilidad laboral impide cumplir con proyectos de vida, individual y familiar trazados a mediano y largo plazos?

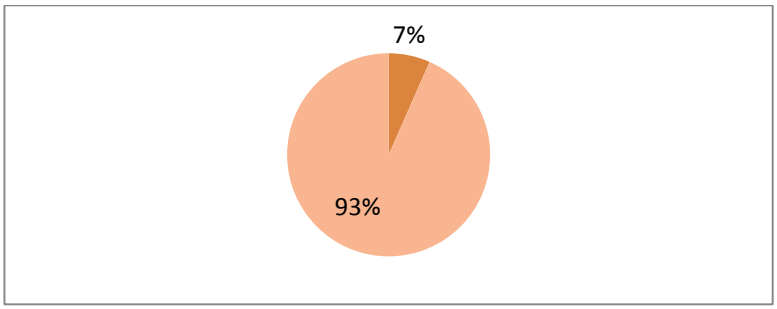
Cuadro Nº. 4Incumplimiento de proyectos de vida por inestabilidad laboral

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	39	93%
NO	6	7%
TOTAL	45	100 %

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 4



Análisis

Se puede deducir que de las personas encuestadas,el 93% menciona que efectivamente la inestabilidad laboral en el país si es un impedimento para cumplir con proyectos de vida, mientras que un 7% menciona que la inestabilidad laboral no es un impedimento, ya que pese a esta inestabilidad en el Ecuador con trabajo duro es posible cumplir con los objetivos planteados.

PREGUNTA No. 5

¿Considera usted que la falta de control de las garantías laborales en el sector de la construcción por parte de la instituciones del sector público es un problema?

Cuadro Nº. 5Falta de control de las instituciones es un problema

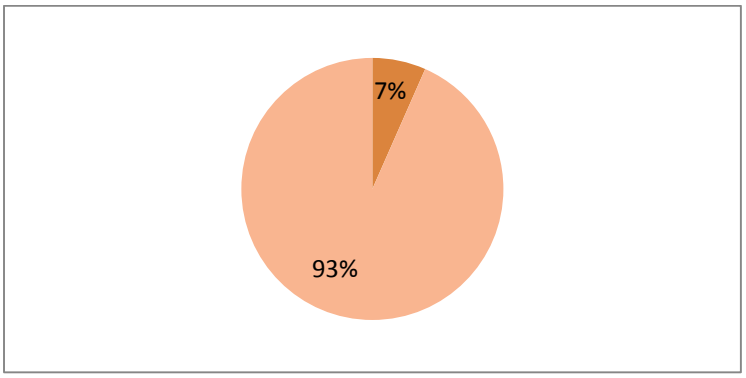
ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	39	93%
NO	6	7%

TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 5



Análisis

En la encuesta realizadael 93%manifiesta que la falta de control de las instituciones competentes en materia laboral en el sector de la construcción si son un problema ya que nadie les exige a los empleadores que cumplan con la ley, mientras que un 7% contesta que no existe falta de control de las autoridades del trabajo.

PREGUNTA No. 6

¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre y con falta de afiliación a la seguridad social afecta en el desempeño laboral?

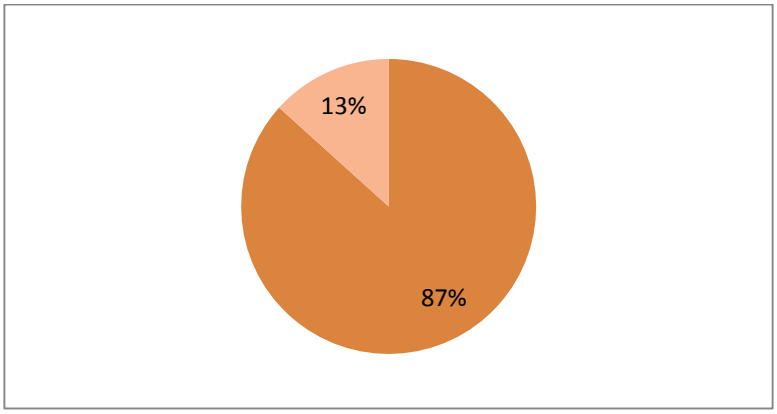
Cuadro Nº. 6Afectación del desempeño laboral por falta de garantías laborales

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	38	87%
NO	7	13%
TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luís Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 6



Análisis

A esta pregunta planteada el 87% contestan que sí afecta el desempeño laboral de los trabajadores al no estar ni contar con todas las garantías labores, mientras que un mínimo PORC.que es el 13% contesta lo contrario.

PREGUNTA No. 7

¿Considera usted que la remuneración a trabajadores en el ámbito de la construcción es la justa y legal?

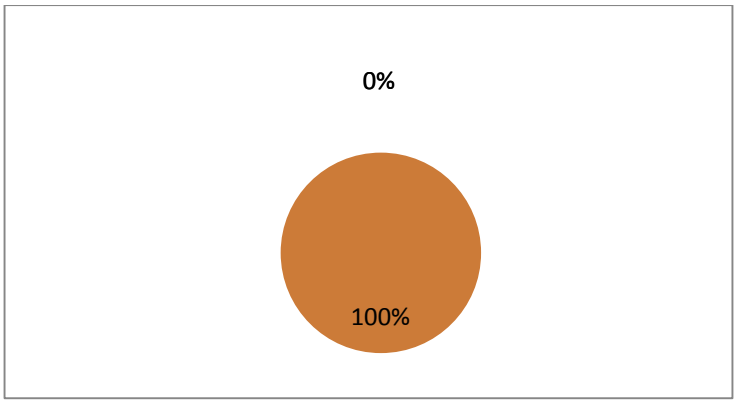
Cuadro Nº. 7La Remuneración en el sector de la construcción es la justa y legal

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	0	0%
NO	45	100%
TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 7



Análisis

En esta pregunta planteada el total de los encuestados concuerdan que en el sector de la construcción no se paga a los trabajadores una remuneración justa ni legal.

PREGUNTA No. 8

¿Cree usted que se deba implementar un control permanente por parte de la inspectoría de trabajo para que los empleadores cumplan con la obligación de afiliar a sus trabajadores?

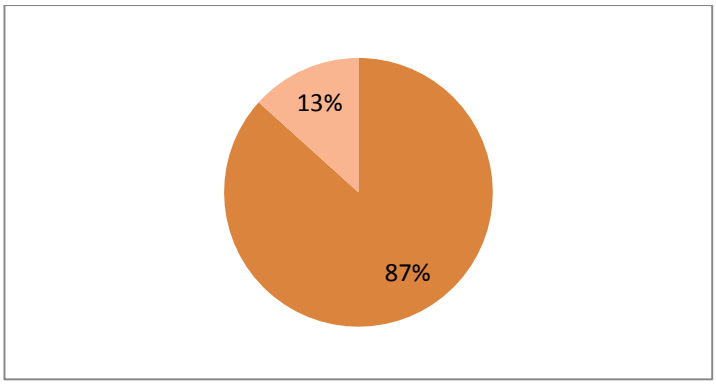
Cuadro Nº. 8Control permanente por parte de la Inspectoría del Trabajo

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	38	87%
NO	7	13%
TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 8



Análisis

Al momento de plantear esta pregunta en la encuesta, tenemos como resultado que el 87% manifiesta que si debe existir un control permanente a los empleadores por parte de la Inspectoría del Trabajo ya que así se evitaría la vulneración de derechos laborales como es la afiliación obligatoria a la seguridad social, mientras que el 13% manifiesta lo contrario a lo consultado.

PREGUNTA No. 9

¿Considera usted importante capacitar a todos los trabajadores de todos los sectores laborales sobre el conocimiento de sus derechos para que estos sean exigidos a sus empleadores?

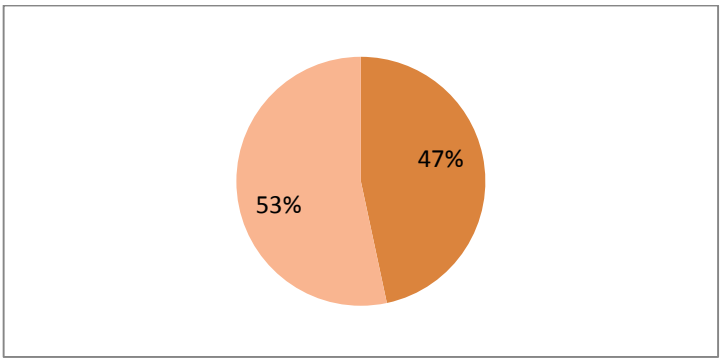
Cuadro Nº. 9 Capacitación a los trabajadores acerca de los derechos laborales

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	24	53%
NO	21	47%
TOTAL	45	100 %

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 9



Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada el 53% manifiesta que si se debería capacitar o dar charlas a todos los trabajadores para que conozcan sus derechos laborales para que así puedan ser exigidos en cualquier ámbito. Sin

embargo el 47% considera que no, ya que los empleadores están en la obligación de cumplir con la ley y no esperar que sean sus trabajadores los que los obliguen a cumplirla.

PREGUNTA No. 10

¿Considera usted que todos los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?

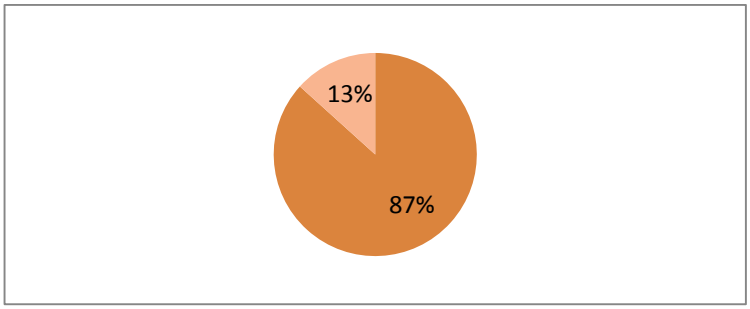
Cuadro Nº. 10Cumplimiento del Seguro Social obligatorio por los empleadores

ALTERNATIVAS	FREC.	PORC.
SI	7	13%
NO	38	87%
TOTAL	45	100%

ORIGEN: Datos tomados de las encuestas realizadas a los Trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, Funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y Funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar.

INVESTIGADOR: Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo

Gráfico 10



Análisis

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada un 87% manifiesta que los empleadores en el sector informal, como es la construcción, restaurantes, librerías, panaderías, mecánicas, carpinterías, entre otros de esta índole, no cumplen con la afiliación obligatoria al Seguro Social ya que les conviene por los egresos que esto genera, mientras que el 13%responde que la mayoría de empleadores del sector industrializado si cumple con la afiliación obligatoria ya que estos generan mayores ingresos y así pueden pagar al aporte patronal sin ningún problema.

4.2 Beneficiarios del Proyecto

4.2.1 Beneficiarios Directos

Los trabajadores del sector de la construcción del cantón Guaranda, provincia de Bolívar.

4.2.2 Beneficiarios Indirectos

Estudiantes y profesionales de Derecho, trabajadores de la construcción del cantón Guaranda, funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Bolívar, Inspectoría del Trabajo del cantón Guaranda y funcionarios de los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda, provincia Bolívar; y toda la ciudadanía que posea interés en el estudio y análisis del tema, son los beneficiarios indirectos ya que podrán utilizar los resultados obtenidos del presente proyecto de investigación.

4.3 Impacto de la Investigación

El impacto de la investigación radica en analizar la falta de aplicación del régimen especial de la Seguridad Social en el sector de la construcción en la ciudad de Guaranda, identificando los problemas del entorno social, así como del económico que genera no contar con los derechos laborales, determinado la falta de aplicación de los preceptos constitucionales y legales.

CONCLUSIONES

- Los Derechos laborales de los Trabajadores de la construcción son vulnerados constantemente, ya que existe falta de control hacia los empleadores por parte de las autoridades del trabajo, pese a existir un acuerdo ministerial en específico que regula esta actividad laboral.

- Los trabajadores del sector de la construcción sienten que los empleadores no respetan sus derechos y poseen la incertidumbre de sufrir algún accidente laboral que no sería cubierto por la Seguridad Social ya que no están afiliados al Seguro Social Obligatorio

- Los Derechos de los Trabajadores del sector de la construcción en la ciudad de Guaranda en su mayoría son vulnerados debido a la falta de conocimiento sobre los derechos que les asisten y legislación que les ampara.

- Los empleadores en el sector de la construcción no cumplen con la aplicación del Régimen Especial de la Seguridad social a sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

- El Ministerio de Trabajo debe establecer mecanismos de control permanentes a los empleadores en las distintas actividades laborales para velar que se dé el cumplimiento a todos los Derechos laborales de los trabajadores y en caso de estos no ser cumplidos sancionar al empleador de acuerdo a la ley.

- El Ministerio de Trabajo a través de sus dependencias deben capacitar a todos los trabajadores del sector de la construcción y en si a los que pertenecen a la rama artesanal sobre los derechos que les ampara para evitar vulneración de derechos laborales e incluso para evitar en cierto punto la explotación laboral, capacitación que debe integrar tanto derechos como obligaciones de trabajadores y empleadores.

- Todos los ciudadanos debemos garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores de todas las ramas ya sea artesanal, pública o privada amparados en la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo para lograr que trabajen en un ambiente positivo y con todas las garantías laborales, para de esta manera cumplir con la norma y conseguir un rendimiento óptimo de parte de ellos en sus actividades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

DerechoEcuador.com. (01 de Mayo de 2010). Recuperado el 2017 de Marzo de 13, de http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=C

Acosta, R. (2009). El Derecho al Trabajo. En R. Acosta, *El Derecho al Trabajo* (pág. 61). Mexico: s/n.

Bustamante Fuentes. (2013). Modalidades de Contratación . En Bustamante Fuentes, *Modalidades de Contratación* (pág. 121). s/n: s/n.

Bustamante, C. (2011). *Nueva Justicia Constitucional.* Quito: Jurídica del Ecuador.

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.* Buenos Aires: Triada Publicaciones.

Cabanellas, G. (2005). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. En G. Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (pág. 348). Buenos Aires-Argentina: Heliasta.

Cabannellas, G. (1997). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. En G. Cabannellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (pág. 376). Buenos Aires: Heliasta.

Cevallos, C. (2007). Fichas bibliográficas. Quito : Buen Dia.

Cevallos, V. (2007). El Derecho laboral Práctico y el Juicio Laboral. En V. Cevallos, *El Derecho laboral Práctico y el Juicio Laboral* (pág. 42). Quito-Ecuador: Jurídica.

Chávez de Barrera. (1990). Definiciones Laborales. En Chávez de Barrera, *Definiciones Laborales* (pág. 62). s/n: s/n.

Código de Trabajo. (2005 última modificación 20 de abril de 2015). *Código de Trabajo,*. Quito: Registro Oficial.

Constitución, R. d. (2008). Constitución Républica del Ecuador. Quito: Jurídica del Ecuador .

De la Cueva. (1978). *El Derecho Mexicano.* Mexico: s/n.

De la Cueva, M. (1974). Derechos Laborales. En M. De la Cueva, *Derechos Laborales* (pág. 200). s/n: s/n.

Edu. (13 de Abril de 2015). *ConsultasMonografia*. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/16143/1/FJCS-DE-884.pdf

Eduredi. (12 de Diciembre de 2012). *UTA*. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/16143/1/FJCS-DE-884.pdf

Faz, J. (2016). *TESIS JACQUELIN FAZ.docx.* Obtenido de TESIS JACQUELIN FAZ.docx: TESIS JACQUELIN FAZ.docx

Ficbiblio. (2014). *Fichas bibliográficas.docx*. Obtenido de Fichas bibliográficas.docx: Fichas bibliográficas.docx

Gerencie. (12 de Enero de 2013). Recuperado el 12 de Marzo de 2017, de https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-por-destajo.html

Gómez. (1994). *Clases de Contrataciones laborales.* s/n: s/n.

Guiasorg. (01 de Enero de 2013). *Guiasorg.* Recuperado el 02 de Marzo de 2017, de http://guiaosc.org/wp-content/uploads/2013/08/IESSResolucion390.pdf

HistoSeguEcua. (2015). *HISTORIA DEL SEGURO EN ECUADOR.docx.* Obtenido de HISTORIA DEL SEGURO EN ECUADOR.docx: HISTORIA DEL SEGURO EN ECUADOR.docx

Ibarra, A. (2004). *Desarrollo del Derecho al Trabajo.* Argentina: S/N.

IESS. (15 de Marzo de 2009). *IESS*. Recuperado el 15 de Abril de 2017, de https://prezi.com/0cj9qc0ckv9x/instituto-ecuatoriano-de-seguridad-social/

IESS ensay. (12 de Mayo de 2015). Recuperado el 01 de Enero de 2017, de https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Instituto-Ecuatoriano-De-Seguridad-

IESS, Doc. (23 de Junio de 2016). Recuperado el 01 de Abril de 2017, de http://docslide.net/documents/seguros-iess.html

InmeEcua. (05 de Junio de 2016). *InmeEcua*. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?

Legislab. (2015). *MODULO DE LEGISLACION LABORAL.docx*. Obtenido de MODULO DE LEGISLACION LABORAL.docx: MODULO DE LEGISLACION LABORAL.docx

Ley Seguridad Social. (2001). *Ley de Seguridad Social.* Quito: Registro Oficial.

LOPTJ. (12 de Enero de 2016). *LOPTJ*. Recuperado el 13 de Enero de 2017, de https://prezi.com/uhowf7u5jb_v/ley-organica-para-la-promocion-del-trabajo-juvenil-regulaci/

Lozano. (1976). *Luchas Laborales.* S/N: S/N.

LSS, c. (12 de Junio de 2012). *LSS.* Recuperado el 15 de Febrero de 2017, de https://www.coursehero.com/file/17425991/Ley-de-Seguridad-Socialpdf/

LSSdocs, E. (14 de Junio de 2016). *LSSdocs.* Recuperado el 05 de Enero de 2017, de http://docs.ecuador.justia.com/nacionales/leyes/ley-de-seguridad-social.pdf

Marquéz. (1969). *Derechos inherentes al trabajador*. Madrid: s/n.

Ministerio Trabajo. (2017). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de http://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/

Molina, F. (12 de Noviembre de 2013). *Slideshare.* Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://es.slideshare.net/fernandomolina/discapacidad-40418728

Monesterolo, L. (2011). Contratación Laboral en el sistema actual. En L. Monesterolo, *Contratación Laboral* (págs. 125-126). Madrid: Andaluz ediciones.

OAS, J. (15 de Marzo de 2014). *OAS.* Recuperado el 13 de Diciembre de 2016, de http://oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Ronny, P. C. (2015). *Contrato Derecho Laboral.docx.*

Seguro, u. O. (10 de Agosto de 2015). *Seguro Universal Obligatorio.* Recuperado el 15 de Octubre de 2016, de https://www.coursehero.com/file/p6l7rn4/Art-369-El-seguro-universal-obligatorio-cubrir%C3%

Trujillo, J. (1987). *Derecho del trabajo Tomo 2 - Colección de textos universitarios 2°da edición.* Quito: Pontificia Uiversidad Católica del ecuador.

Trujillo, J. C. (1986). Derecho del Trabajo Tomo 1. En J. C. Trujillo, *Derecho del Trabajo Tomo 1 - Colección textos Universitarios 3ra edición* (pág. 62). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo tomo 1 - Colección textos universitarios N°4.* Quito. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del ecuador.

UniEdu. (18 de Marzo de 2015). *UniEdu*. Recuperado el 21 de Agosto de 2016, de http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/958/1/TUAABG108-2015.pdf

REFERENCIAS LEGALES:

1. Código del Trabajo (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

2. Constitución de la República del Ecuador (2008). Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008

3. Ley de Seguridad Social (2001). Quito: Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2001.

4. Reglamento que regula la Relación Laboral en el sector de la Construcción (2014). Acuerdo 0058 emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales el 03 de Marzo de 2014.

ANEXOS

ANEXO Nº. 1Encuesta realizada

TIPO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DIRIGIDA:……

PREGUNTA No. 1

¿OPINA USTED QUE EL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE NORMAS CLARAS Y EFICACES PARA CONTROLAR LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 2

¿CONSIDERA USTED QUE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR COMO SON: LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA AFILIACIÓN OBLIGATORIA A LA SEGURIDAD SOCIAL SON VULNERADOS POR LOS EMPLEADORES?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 3

¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 4

¿CREE USTED QUE LA FALTA DE ESTABILIDAD LABORAL IMPIDE CUMPLIR CON PROYECTOS DE VIDA, INDIVIDUAL Y FAMILIAR TRAZADOS A MEDIANO Y LARGO PLAZOS?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 5

¿CONSIDERA USTED QUE LA FALTA DE CONTROL DE LAS GARANTÍAS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO ES UN PROBLEMA?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 6

¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR AL ENCONTRARSE EN UN AMBIENTE DE INCERTIDUMBRE Y CON FALTA DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL AFECTA EN EL DESEMPEÑO LABORAL?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 7

¿CONSIDERA USTED QUE LA REMUNERACIÓN A TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA CONSTRUCCIÓN ES LA JUSTA Y LEGAL?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 8

¿CREE USTED QUE SE DEBA IMPLEMENTAR UN CONTROL PERMANENTE POR PARTE DE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO PARA QUE LOS EMPLEADORES CUMPLAN CON LA OBLIGACIÓN DE AFILIAR A SUS TRABAJADORES?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 9

¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE CAPACITAR A TODOS LOS TRABAJADORES DE TODOS LOS SECTORES LABORALES SOBRE EL CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS PARA QUE ESTOS SEAN EXIGIDOS A SUS EMPLEADORES?

SI _____ NO _____

PREGUNTA No. 10

¿CONSIDERA USTED QUE TODOS LOS EMPLEADORES CUMPLEN CON LA OBLIGACIÓN DE AFILIAR AL TRABAJADOR AL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO?

SI _____ NO _____

Gracias.

ANEXO Nº. 2Acuerdo 0058 emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales el 03 de Marzo de 2014.

Ministerio de Relaciones Laborales

REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

ACUERDO No. 0058

Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República, establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado";

Que, el numeral 2 del Artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, es deber del Estado "Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales", de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo;

Que, en el mundo actual la producción y comercialización de productos así como la prestación de servicios requieren de modalidades contractuales que se ajusten a sus reales actividades, utilizando como base las opciones de contratación definidas en el Código de Trabajo;

Que, es deber primordial del Estado alcanzar el Objetivo número 6 del Plan Nacional para el Buen Vivir, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 144 de 5 de marzo de 2010, "Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas";

Que, la actividad de la construcción por su naturaleza es especial, y es una actividad altamente generadora de fuentes de trabajo, por lo que se hace imprescindible regularla de forma adecuada y acorde a dicha actividad.

Que, el Código Orgánico de la Producción, en su disposición reformatoria quinta, numeral cuatro, que establece que a continuación Artículo 23 del Código del

República del Salvador Nro.- 34-183 y Suiza
Telf.: + (593 2) 381 4000

Trabajo, se agregue el siguiente artículo: "Art. 23.1.- El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en esté Código."

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador, lo dispuesto en el artículo 23.1 del Código del Trabajo.

ACUERDA:

EXPEDIR EL SIGUIENTE REGLAMENTO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

TÍTULO I
DE LA CONSTRUCCIÓN EN GENERAL

CAPÍTULO I
ÁMBITO, DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA

Art. 1.- Ámbito.- El presente acuerdo regula las relaciones laborales de los trabajadores de la construcción, que realicen las actividades comprendidas en la respectiva Comisión Sectorial.

Art. 2.- Empleadores de la Construcción.- Se considerarán empleadores de la construcción, a toda persona natural y jurídica que desarrolle actividades y/o ejecute obras de construcción.

Art. 3.- Trabajo de Construcción.- Se considera trabajo de construcción cualquier tipo de trabajo relativo a servicios de ingeniería, arquitectura, mantenimiento constructivo especializado, entre otras actividades necesarias para la ejecución de obras de construcción o infraestructuras.

Art. 4.- Trabajadores de la Construcción.- Serán trabajadores de la Construcción, toda persona natural que preste sus servicios lícitos y personales, en actividades propias de la construcción y que ejecuten una obra en virtud de un contrato de trabajo celebrado directamente con un constructor, y reciba a cambio el pago de una remuneración.

Art. 5.- Contratación directa.- El empleador de la construcción contratará de manera directa a los trabajadores de la construcción y no a través de contratistas o terceros, salvo en los casos que se refieran a servicios complementarios o técnicos especializados en los términos del Mandato Constituyente 8.

El empleador de la construcción podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados relacionados con actividades subsidiarias de la construcción tales como la provisión e instalación de sistemas hidráulicos, hidrosanitarios, eléctricos, electrónicos, instalación de ventanas, climatización, acabados de la construcción, los mismos que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio

personal y que contarán con sus propias herramientas, equipos y demás implementos que garanticen la prestación del servicio contratado, además de la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores. No se podrán contratar aquellos servicios técnicos especializados que impliquen sólo mano de obra, es decir, que se presten con los equipos o herramientas del constructor.

CAPÍTULO II
Del Registro Laboral Único para el Sector de la Construcción – RELUC

Art. 6.- Definición.- Es la base de datos en la que consta la información de las obras, proyectos o etapas que desarrollen las personas naturales o jurídicas que realizan actividades de construcción dentro del territorio nacional. Su administración estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 7.- De la obligación de registro de las obras, proyectos o etapas de la construcción.- El constructor deberá registrar en el Ministerio de Relaciones Laborales cada obra, proyecto o etapa que desarrolle dentro de sus actividades de construcción, así como todos los trabajadores que se han contratado por cada obra, proyecto o etapa.

El registro se realizará en línea y de forma gratuita, a través del portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales, debiendo posteriormente entregar los documentos de respaldo dentro del plazo máximo señalado en el sistema, en las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y en sus respectivas delegaciones a nivel nacional.

Art. 8.- De la información a suministrarse por parte del trabajador de la construcción: El trabajador deberá suministrar la siguiente información, para acreditarse como trabajador de la construcción:
a) Nombres y apellidos completos.
b) Número de cédula de ciudadanía
c) Fecha de nacimiento
d) Lugar de domicilio, número telefónico y correo electrónico donde recibirá citaciones o notificaciones.
e) Certificado de cuenta bancaria en que se le realizarán los pagos correspondientes por concepto de remuneración y demás haberes legales derivados de su relación laboral.

El trabajador deberá registrarse por una sola vez, debiendo notificar al Ministerio de Relaciones Laborales, cualquier modificación a los datos inscritos en su registro, en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la fecha en que suceda el acontecimiento que motiva la modificación de su información.

Luego de efectuada la inscripción y registro, el trabajador recibirá una cédula de trabajo, documento que acredita a una persona como trabajador de la construcción

en los términos del presente reglamento; y además, el sistema del portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales creará automáticamente una cuenta electrónica y clave para el trabajador.

Art. 9.- De la información a suministrarse por parte del empleador de la construcción.- El empleador de la construcción deberá registrarse en el portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales, por una sola vez, debiendo notificar, cualquier modificación a los datos inscritos en su registro, en un plazo no mayor de 30 días, para lo cual deberá suministrar la siguiente información:
a) Nombres y apellidos completos
b) Número de cédula de ciudadanía o Registro Único de Contribuyentes,
c) Número patronal del IESS
d) Lugar de domicilio donde recibirá citaciones o notificaciones.
e) Correo electrónico.

Luego de efectuada la inscripción y registro, el Ministerio de Relaciones Laborales creará automáticamente una cuenta electrónica con su respectiva clave para el constructor, en la cual constará el registro de sus contrataciones, obras, proyectos o etapas, y el número de trabajadores a su cargo; así como cualquier notificación o citación que verse sobre su función como empleador de la construcción.

CAPÍTULO III
DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN

Art. 10.- Contrato de trabajo para actividades de la construcción.- El contrato que regirá para los trabajadores y empleadores de la construcción, tendrá como objeto la ejecución de labores determinadas de manera general, las cuales serán realizadas por el trabajador dentro de un proyecto de construcción, arquitectónico o de ingeniería, siendo por lo tanto diferente del contrato de obra cierta, contemplado en el artículo 16 del Código del Trabajo.

Art. 11.- Duración.- El periodo de duración de los contratos para el sector de la construcción, podrá ser:
1. A plazo fijo o por tiempo indefinido, según lo establecido en el Código del Trabajo.
2. Si el empleador requiriere a uno o varios de sus trabajadores para que labore en más de una fase, etapa o proyecto de construcción, deberá realizar contratos a plazo fijo o a plazo indefinido, conforme las normas del Código de Trabajo.
3. Por el tiempo de duración del proyecto de construcción y/o de la obra, o de acuerdo a la planificación de trabajo realizada por el empleador en función de las etapas o frentes del servicio de la construcción para las cuales se contrata al trabajador.

El plazo de duración del contrato de trabajo de la construcción se determinará expresamente en función de la duración de la referida etapa o frente de la obra correspondiente para el que fue contratado.

El contratante establecerá el inicio y terminación de las actividades, etapas y/o frentes de trabajo. El contratante deberá adjuntar al contrato del trabajador, el cronograma detallado de ejecución en que se establezcan, aproximadamente, la duración de las etapas, fases o proyecto en el cual laborará el trabajador de la construcción.

Art 12.- Período de prueba.- En todo contrato para trabajadores de la construcción, se podrá establecer un período de prueba de 90 días, que regirán a partir de la fecha de suscripción del contrato.

CAPÍTULO IV
DE LA REMUNERACIÓN

Art. 13.- Remuneración.- La remuneración mínima que perciba el trabajador de la construcción será el que determine la comisión sectorial correspondiente, de acuerdo a la labor que realice el trabajador.
La remuneración podrá ser cancelada de forma semanal, quincenal o mensual; y deberá ser acreditada a la cuenta bancaria del trabajador.

Art. 14.- Responsabilidad Patronal.- Los empleadores de la construcción, serán responsables del pago de las remuneraciones a los trabajadores bajo su cargo, y por el cumplimiento de las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

CAPITULO V
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUSCRIPCIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO

Art. 15.- Obligatoriedad del acta de finiquito.- Previa a la terminación del contrato por conclusión de la etapa, fase o proyecto, el empleador deberá reportar al Ministerio de Relaciones Laborales, con una anticipación de 5 días término, la culminación de la etapa, fase o proyecto en el que ha laborado el trabajador.

Una vez terminada la relación laboral, el empleador deberá elaborar el acta de finiquito y liquidar los haberes laborales a que tenga derecho el trabajador que estén pendientes de pago.

Art. 16.- Del Registro e Inscripción de las Actas de Finiquito.- Toda acta de finiquito de trabajadores de la construcción se elaborará y registrará mediante el portal web del Ministerio de Relaciones Laborales, conforme los procedimientos establecidos para el registro de actas de finiquito en línea.

El empleador tendrá la obligación de notificar al trabajador la fecha y hora en la que deberá acercarse a suscribir el acta de finiquito correspondiente. En caso de que este no se acerque a suscribir el acta de finiquito en la fecha y hora señalada, el inspector de trabajo levantará un acta en el que se ponga de manifiesto este particular.

Art. 17.- Liquidación de haberes al trabajador.- El pago de los valores correspondientes a liquidación del trabajador se realizará en presencia del inspector de trabajo, en caso de que el trabajador de la construcción no se hubiere acercado a suscribir el acta de finiquito se consignarán estos valores en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 18.- Registro y archivo de actas de finiquito.- La Dirección Regional del Trabajo mantendrá el registro y archivo de todas las actas de finiquito de las que versa este acuerdo ministerial.

CAPITULO VI
ESTABILIDAD LABORAL

Art. 19.- Estabilidad.- El empleador que habitualmente requiera contratar a trabajadores de la construcción, contratará preferentemente a trabajadores a quienes haya empleado en obras anteriores, de acuerdo a la información del registro que consta en el portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales.

Si el trabajador, a quien se le haya terminado su contrato por la finalización del tiempo de duración de la etapa, proyecto o fase para la que en principio fue contratado, es requerido para que labore en otra fase, etapa o proyecto a cargo del mismo empleador, las partes deberán suscribir un nuevo contrato de trabajo a plazo fijo o indefinido, bajo las condiciones y términos señalados en el Código del Trabajo y este reglamento.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Ministerio de Relaciones Laborales verificará el registro de las obras, proyectos o etapas; de los trabajadores y de los empleadores de la construcción.
SEGUNDA.- Todo contrato de la construcción que se celebre en los términos del presente reglamento, podrá ser suscrito sobre la base del modelo de contrato de trabajo de la construcción que será publicado en el portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales.

TERCERA.- Las remuneraciones que correspondan a los trabajadores de la construcción por la prestación de sus servicios en los términos del presente reglamento, deberán ser cancelados utilizando el modelo de rol de pagos que será publicado en el portal de internet del Ministerio de Relaciones Laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- A efectos de la inscripción y registro de los trabajadores y empleadores de la construcción al que se refiere el presente reglamento, se concede un periodo de 180 días contados a partir de la entrada en vigencia del

presente instrumento para que los trabajadores y empleadores de la construcción cumplan con la respectiva inscripción y registro.

Durante este período, no será requisito obligatorio para la contratación de trabajadores de la construcción solicitar la cédula del trabajo, contenida en el Capítulo II de este cuerpo normativo.

El Ministerio de Relaciones Laborales implementará las herramientas de registro y procedimientos de verificación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

SEGUNDA.- Los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores de la construcción, previa la vigencia del presente Reglamento, se sujetarán a las disposiciones del Código del Trabajo.

El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial,

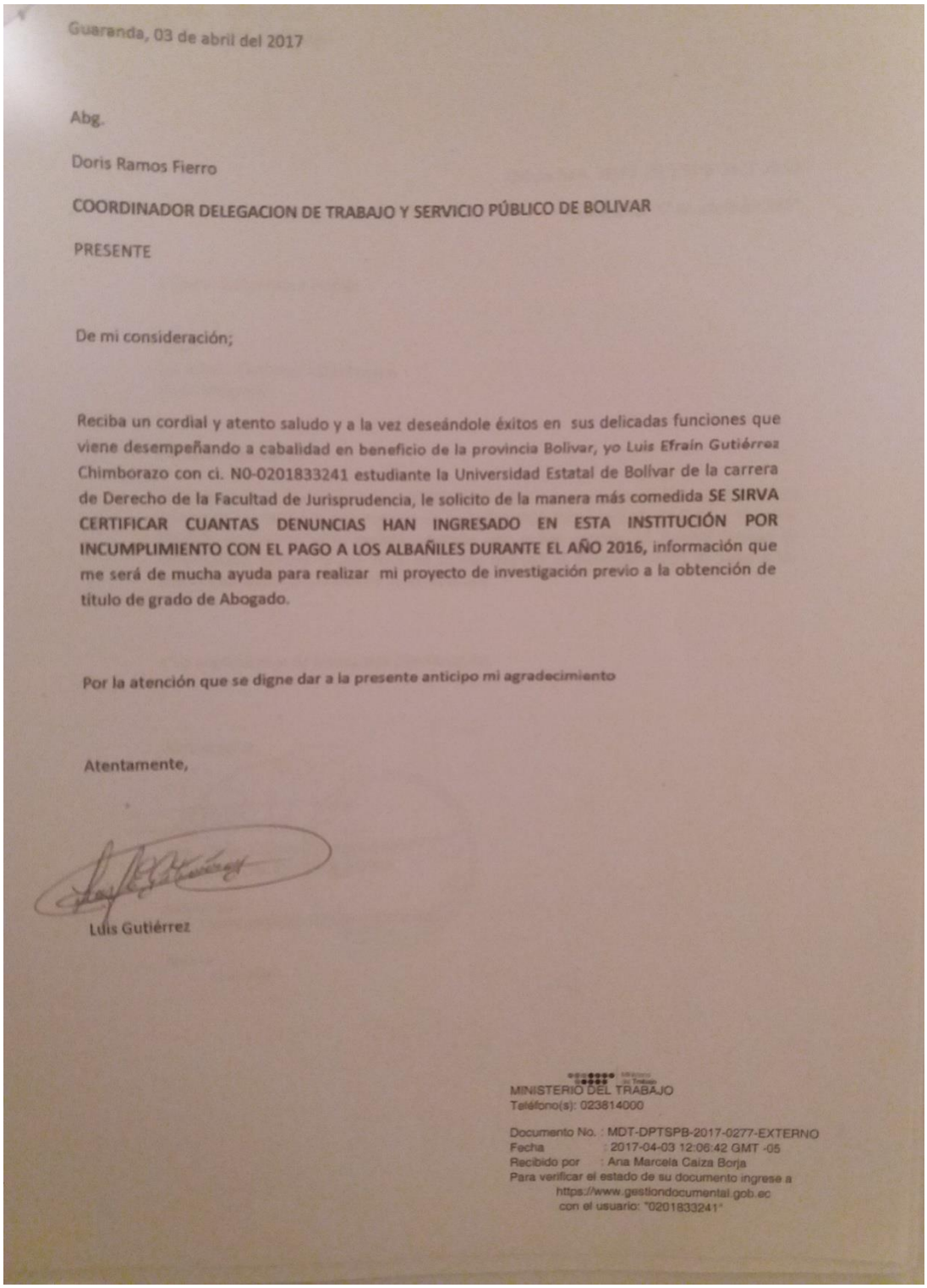
Dado en Quito D.M., a 3 MAR 2014



Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

República del Salvador Nro.- 34-183 y Suiza
Telf.: + (593 2) 381 4000

ANEXO Nº. 3Oficios y Contestación Ministerio del Trabajo



Guaranda, 03 de abril del 2017

Abg.

Doris Ramos Fierro

COORDINADOR DELEGACION DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE BOLIVAR

PRESENTE

De mi consideración;

Reciba un cordial y atento saludo y a la vez deseándole éxitos en sus delicadas funciones que viene desempeñando a cabalidad en beneficio de la provincia Bolívar, yo Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo con ci. N0-0201833241 estudiante la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, le solicito de la manera más comedida **SE SIRVA CERTIFICAR CUANTAS DENUNCIAS HAN INGRESADO EN ESTA INSTITUCIÓN POR INCUMPLIMIENTO CON EL PAGO A LOS ALBAÑILES DURANTE EL AÑO 2016,** información que me será de mucha ayuda para realizar mi proyecto de investigación previo a la obtención de título de grado de Abogado.

Por la atención que se digne dar a la presente anticipo mi agradecimiento

Atentamente,

Luis Gutiérrez

MINISTERIO DEL TRABAJO
Teléfono(s): 023814000

Documento No. : MDT-DPTSPB-2017-0277-EXTERNO
Fecha : 2017-04-03 12:06:42 GMT -05
Recibido por : Ana Marcela Caiza Borja
Para verificar el estado de su documento ingrese a
https://www.gestiondocumental.gob.ec
con el usuario: "0201833241"

Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DPTSPB-2017-0124

Guaranda, 07 de abril de 2017

Asunto: Respuesta a Pedido

Señor
luis Efrain Gutierrez Chimborazo
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 0000268GUA2017, me permito indicar que una vez revisados los archivos que reposan en la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de Bolívar se ha podido constatar que se han emitido 12 Boletas Unicas de Notificación durante el año 2016, en lo que respecta al incumplimiento de pago a los señores albañiles en la rama de la construcción.

Con sentimientos de distinguida consideración.

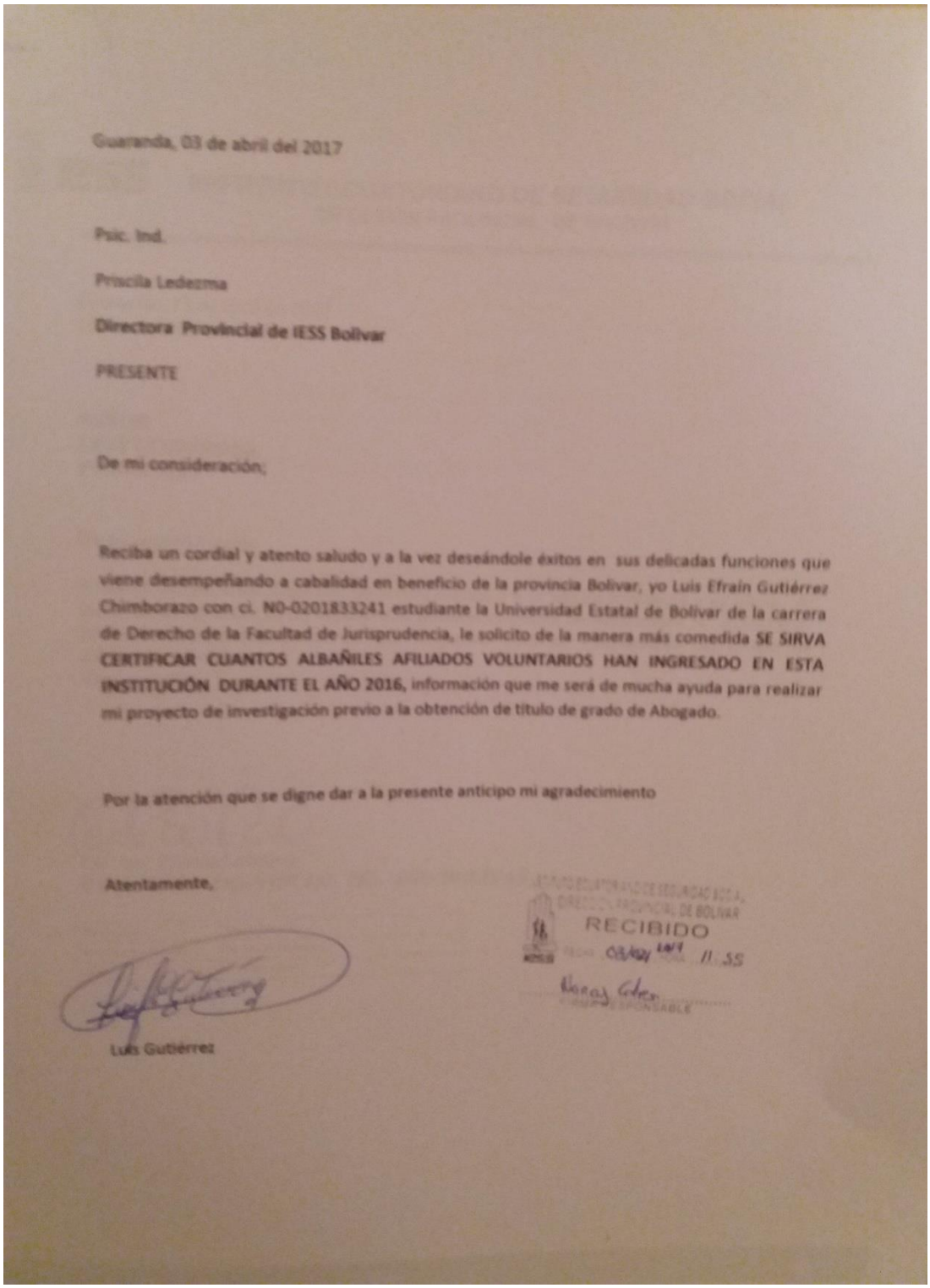
Atentamente,

Abg. Doris Elizabeth Ramos Fierro
INSPECTOR INTEGRAL 5

Referencias:
- MDT-DPTSPB-2017-0077-EXTERNO

Anexos:
- 0000268pd

ANEXO Nº. 4Oficios y Contestación al IESS Bolívar



Guaranda, 03 de abril del 2017

Psic. Ind.

Priscila Ledezma

Directora Provincial de IESS Bolívar

PRESENTE

De mi consideración;

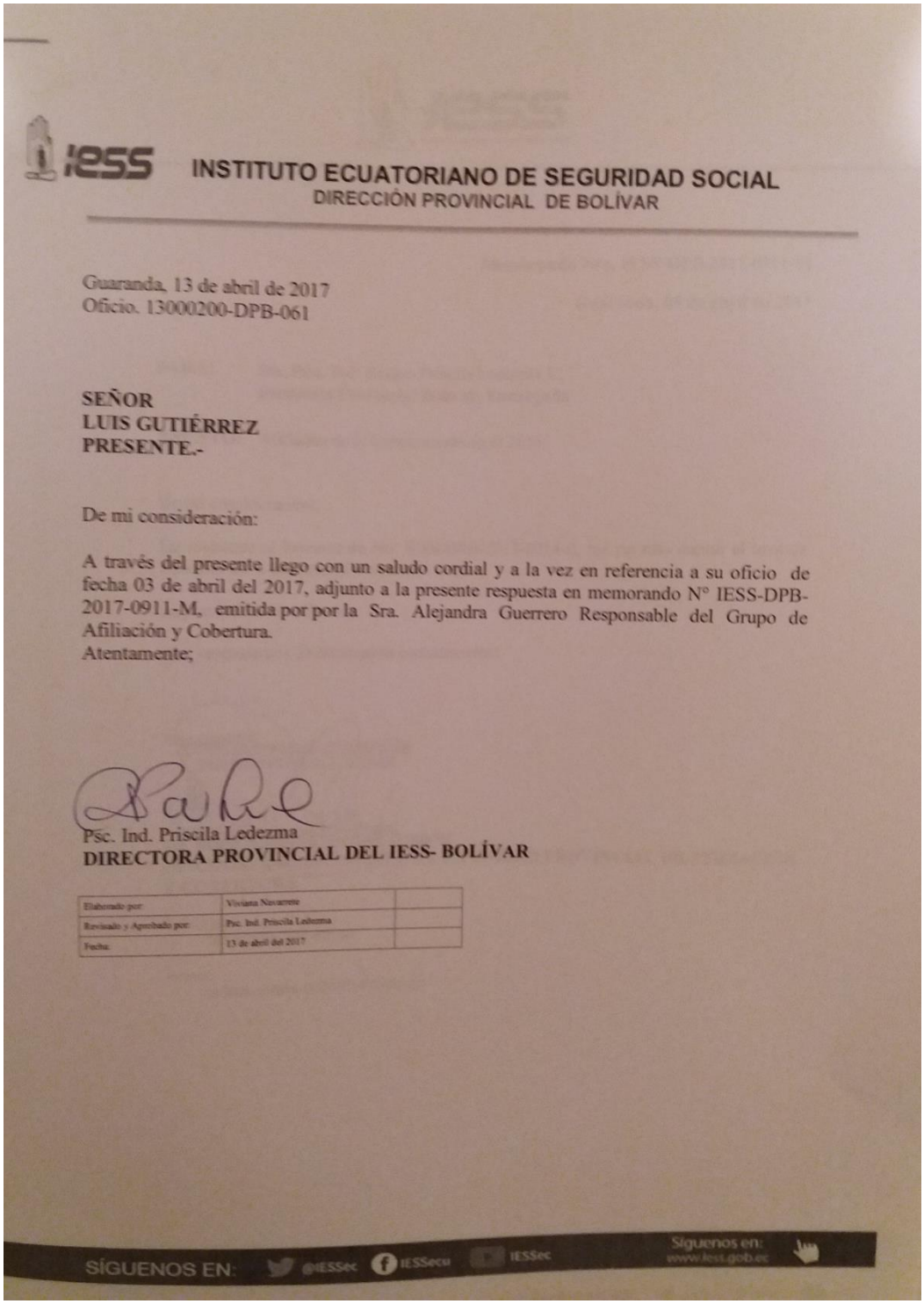
Reciba un cordial y atento saludo y a la vez deseándole éxitos en sus delicadas funciones que viene desempeñando a cabalidad en beneficio de la provincia Bolívar, yo Luis Efraín Gutiérrez Chimborazo con ci. N0-0201833241 estudiante la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, le solicito de la manera más comedida **SE SIRVA CERTIFICAR CUANTOS ALBAÑILES AFILIADOS VOLUNTARIOS HAN INGRESADO EN ESTA INSTITUCIÓN DURANTE EL AÑO 2016,** información que me será de mucha ayuda para realizar mi proyecto de investigación previo a la obtención de título de grado de Abogado.

Por la atención que se digne dar a la presente anticipo mi agradecimiento

Atentamente,

RECIBIDO

Luis Gutiérrez



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE BOLÍVAR

Guaranda, 13 de abril de 2017
Oficio. 13000200-DPB-061

SEÑOR
LUIS GUTIÉRREZ
PRESENTE.-

De mi consideración:

A través del presente llego con un saludo cordial y a la vez en referencia a su oficio de fecha 03 de abril del 2017, adjunto a la presente respuesta en memorando N° IESS-DPB-2017-0911-M, emitida por por la Sra. Alejandra Guerrero Responsable del Grupo de Afiliación y Cobertura.
Atentamente;

Psc. Ind. Priscila Ledezma
DIRECTORA PROVINCIAL DEL IESS- BOLÍVAR

Elaborado por:	Viviana Navarrete	
Revisado y Aprobado por:	Psc. Ind. Priscila Ledezma	
Fecha:	13 de abril del 2017	

SÍGUENOS EN: @IESSec IESSecu IESSec Síguenos en: www.iess.gob.ec



Memorando Nro. IESS-DPB-2017-0911-M

Guaranda, 05 de abril de 2017

PARA: Sra. Psic. Ind. Susana Priscila Ledezma C.
Directora Provincial Bolivar, Encargada

ASUNTO: Afiliados de la Construcción en el 2016.

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. IESS-DPB-2017-0214-E, me permito remitir el total de afiliados en la construcción en el año 2016.

Adjunto tabla de afiliación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

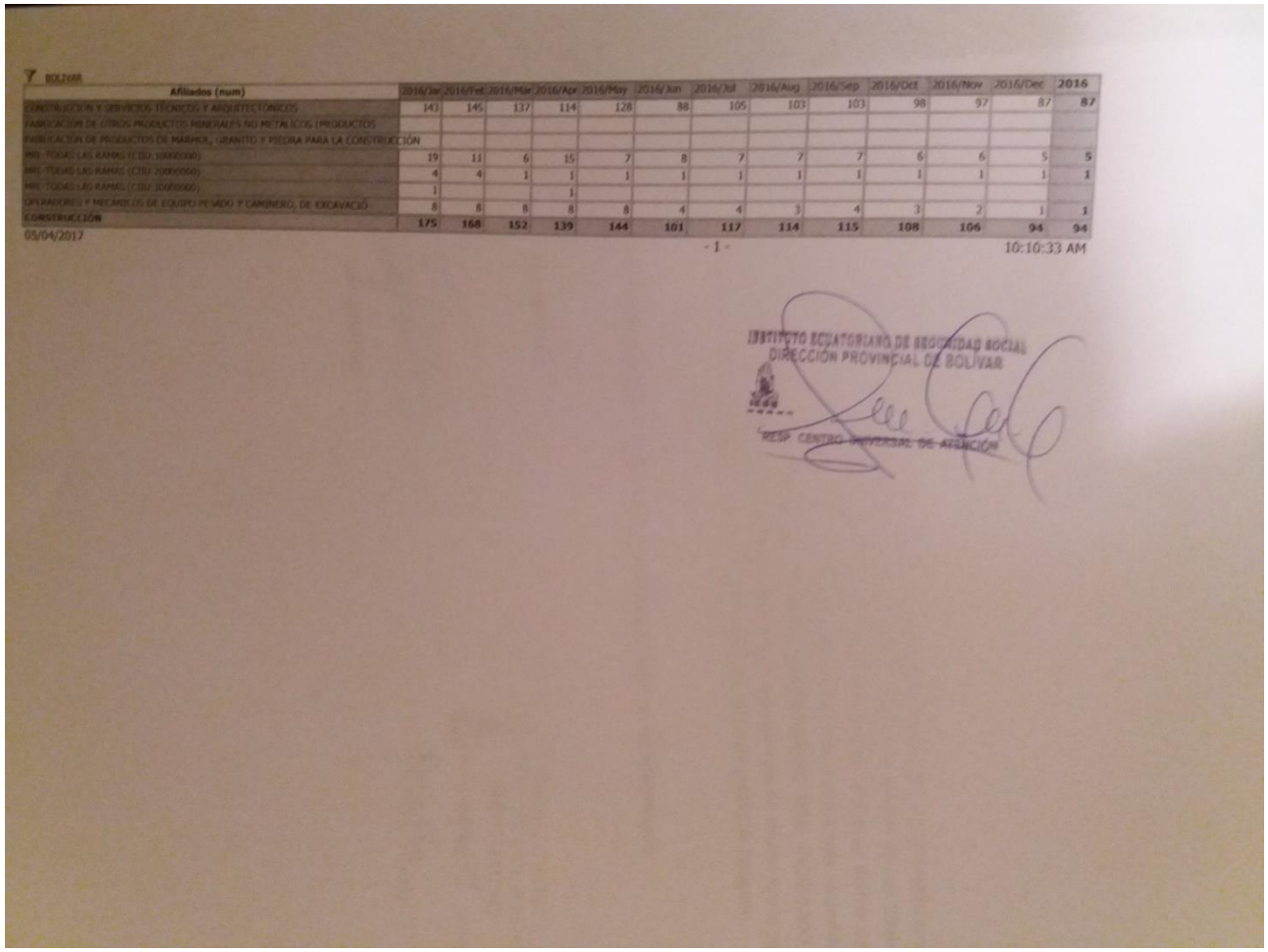
Atentamente,

Sra. María Alejandra Guerrero Gonzalez
OFICINISTA RESPONSABLE DE LA UNIDAD PROVINCIAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Referencias:
- IESS-DPB-2017-0214-E

Anexos:
- afiliados0489645001491405460.xls

www.iess.gob.ec



BOLIVAR

Afiliados (num)	2016/Jan	2016/Feb	2016/Mar	2016/Apr	2016/May	2016/Jun	2016/Jul	2016/Aug	2016/Sep	2016/Oct	2016/Nov	2016/Dec	2016
CONSTRUCCION Y SERVICIOS TECNICOS Y ARQUITECTONICOS	143	145	137	114	128	88	105	103	103	98	97	87	87
FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS (PRODUCTOS													
FABRICACION DE PRODUCTOS DE MARMOL, GRANITO Y PIEDRA PARA LA CONSTRUCCIÓN													
MIS TODAS LAS RAMAS (CIIU 10000000)	19	11	6	15	7	8	7	7	7	6	6	5	5
MIS TODAS LAS RAMAS (CIIU 20000000)	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
MIS TODAS LAS RAMAS (CIIU 30000000)	1			1									
OPERADORES Y MECANICOS DE EQUIPO PESADO Y CAMINERO, DE EXCAVACIÓ	8	8	8	8	8	4	4	3	4	3	2	1	1
CONSTRUCCIÓN	175	168	152	139	144	101	117	114	115	108	106	94	94

05/04/2017 - 1 - 10:10:33 AM

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE BOLÍVAR

RESP. CENTRO [illegible] DE ATENCIÓN

ANEXO Nº. 5Fotografías



Foto 1.- Trabajador sin medidas de seguridad



Foto 2.- Actividades laborales en el sector de la construcción



Foto 3.- Obreros sin medidas de Seguridad



Foto 4.- Ambiente de trabajo en el sector de la construcción



Foto 5.- Actividades en el sector de la construcción



Foto. - 6 Obreros trabajando sin seguridad en un galpón



Foto 7.- Obrero laborando en horas de la noche



Foto 8.- Actividades de trabajo propios de la construcción