UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de:
Abogada de los Tribunales y Juzgados
de la República

TEMA:

La Responsabilidad Solidaria del Empleador en relación al Cumplimiento de los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada en la provincia Bolívar en el año 2017.

Investigadora:
Betty Aracely Baño Peña

Tutor del Proyecto de Investigación:

Ab. Enrique García Alarcón

Guaranda - Ecuador

2018

Certificación del proyecto de investigación

Ab. Enrique García Alarcón, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento certifico:

Que, la señorita Betty Aracely Baño Peña, estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha concluido con su trabajo de investigación, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema: La Responsabilidad Solidaria del Empleador en relación al Cumplimiento de los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada en la provincia Bolívar en el año 2017, el mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo de su propia autoría, por lo que se aprueba el mismo.

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



Ab. Enrique García Alarcón
Director

Certificación de autoría notariada

20180205002P00200

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA:
BETTY ARACELY BAÑO PEÑA

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día viernes veinte de abril del año dos mil dieciocho, ante mí DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, la señora BETTY ARACELY BAÑO PEÑA, de estado civil divorciada, de cuarenta años de edad, de ocupación estudiante, domiciliada en la parroquia Lizarzaburu, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, ocasionalmente en este lugar. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, legalmente capaces para contratar y obligarse, a quienes de conocerlos doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, me pide que eleve a escritura pública el contenido de la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación titulado: "LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL EMPLEADOR EN RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2017", son de mí exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-

BETTY ARACELY BAÑO PEÑA
C.C. 0201436730

DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR
DR. TELMO ELÍAS YÁNEZ OLALLA
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

DR. TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIA SEGUNDO
DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR

DR. TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
2
NOTARÍA SEGUNDA
CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

Dedicatoria

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre **MARIA PEÑA**, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

A mis hijos: **SANDRA, CAROLINA, KEVIN, EMANUEL y JORDANA** porque ser padre, madre y estudiante a la vez es difícil, sobre todo cuando se estudia una carrera profesional porque sabes que otras personas más se están sacrificando para que tú puedas lograr tu sueño y ellos son tus hijos.

Betty

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mi camino en la prosperidad de alcanzar mi profesión.

A la Universidad Estatal de Bolívar, nuestra institución educativa que en sus aulas recibimos las mejores enseñanzas.

A mis queridos maestros por la orientación y entrega de conocimientos durante mi carrera

A mi Director de este proyecto de investigación, una persona siempre dispuesta a colaborar en todas las inquietudes y experiencias devenidas en el desarrollo de este trabajo.

Gracias

Betty

Tema

La Responsabilidad Solidaria del Empleador en relación al cumplimiento de los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada en la provincia Bolívar en el año 2017.

Índice

Contenido

Certificación del proyecto de investigación.....II
Certificación de autoría notariada.....III
Dedicatoria.....IV
Agradecimiento.....V
Tema.....VI
Índice.....VII
Resumen.....IX
Glosario de términos.....XI
Introducción.....XII
Capítulo I: Problema.....1
1.1 Planteamiento del problema.....1
1.2 Formulación del Problema.....2
1.3 Objetivo: General y Específicos.....3
1.3.1 General.....3
1.3.2 Específicos.....3
1.4 Justificación.....4
Capítulo II: Marco Teórico.....6
2.1. Antecedentes.....6
2.2 Fundamentación teórica.....8
2.2.1 Responsabilidad.- Concepto, tipos, elementos......8
2.2.2 Responsabilidad Solidaria.- Concepto.....16
2.2.3 Empleador.- Concepto, clasificación.....18
2.2.4 Derechos Laborales:.....21
2.2.5 Empresas.- Conceptos y clasificación......27
2.2.6 Seguridad Privada.- Definición......29
2.2.7 Intermediación laboral.- Definición, clases......31
2.3 Hipótesis.....38
2.4 Variables.....38
Variable Independiente:.....38
Variable Dependiente:.....38

Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado **39**
3.1 Ámbito de estudio: **39**
3.2 Tipo de Investigación **39**
3.3 Nivel de investigación: **39**
3.4 Métodos de investigación **39**
3.5 Diseño de investigación **40**
3.6 Población, muestra **40**
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos **42**
3.8 Procedimiento de recolección de datos **42**
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos **42**
Capítulo IV: Resultados **43**
4.1 Presentación de resultados **43**
Tabulación, presentación e interpretación de resultados **43**
4.2 Beneficiarios **51**
4.3 Impacto de la investigación: **51**
4.4 Transferencia de resultados **52**
Conclusiones **52**
Recomendaciones: **52**
Bibliografía: **53**
Anexos **54**

Resumen

Para el desarrollo del Proyecto de Investigación se procedió a realizar un diagnóstico situacional la relación laboral de la Empresas e Instituciones usuaria, las Empresas de Seguridad y los Trabajadores – Guardias de Seguridad -, diagnóstico en cual pude auscultar varios problemas como la inadecuada regulación de permisos y autorizaciones necesarias para desarrollar este tipo de actividad.

Sin embargo, estas empresas al momento están proliferando en vista que son las que dan seguridad interna dentro de las Instituciones y Empresas, puesto que la Policía Nacional da seguridad en la vía pública; proliferación que ha permitido que se tenga un considerable campo ocupacional.

El principal objetivo con este proyecto es: Determinar la responsabilidad solidaria del empleador mediante un proceso investigativo, que permita mejorar los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada, en la provincia de Bolívar en el año 2017.

La metodología que se utilizó en esta investigación es el Inductivo – Deductivo, Lógico, Histórico, Sintético y Analítico; mientras que las técnicas que se utilizaron son: la Documental, de Campo y Bibliográfico, los métodos para la recolección de la información fueros la observación y la encuesta a las autoridades de empresas e instituciones Contratantes, Autoridades de Empresas de Seguridad Privada y Guardias de Seguridad, encuestas que fueron tabuladas en cuadros estadísticos y demostrados en gráficos de barras, para luego realizar el análisis e interpretación de resultados, proceso que me permitió llegar a conclusiones y recomendaciones.

Con la investigación de campo realizada se comprueba la hipótesis de que: el cumplimiento de la responsabilidad solidaria del empleador, mejora los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada.

En este Proyecto de Investigación se sugiere que las Empresas de Seguridad a más de cumplir con la responsabilidad laboral, deben dar capacitación continua en lo referente al manejo adecuado de armas, defensa personal, manejo de explosivos y ante todo control psicológico para el cumplimiento de sus labores.

Este Proyecto de Investigación está estructurado en cuatro capítulos:

El Capítulo I trata sobre el Problema, Planteamiento del Problema, Formulación del Problema, Objetivos: General - Específicos y la Justificación.

En el Capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, Antecedentes, Fundamentación teórica, Hipótesis y las Variables.

El Capítulo III contiene la Descripción del trabajo investigativo realizado, Ámbito de estudio, Tipo de investigación, Nivel de investigación, Método de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Procedimiento de recolección de datos. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

En el Capítulo IV se desarrollaron los Resultados, Presentación de Resultados, Beneficiarios, Impacto de la investigación y la Transferencia de resultados.

Luego del desarrollo de estos cuatro capítulos, se exponen las conclusiones, recomendaciones y finalmente la bibliografía y anexos

Glosario de términos

Auscultar: Intentar saber la opinión de una o más personas sobre un asunto. (The Free Dictionary, 2012)

Coerción: La acción de contener o refrenar algún desorden; o el derecho de impedir que vayan contra sus deberes de las personas sometidas a nuestra dependencia. (Cabanellas, 2014)

Emolumento: Beneficio, utilidad, gaje, propina, lucro inherente a un cargo, empleo o destino. (Cabanellas, 2014)

Estriba: Tener una cosa su fundamento en otra. (The Free Dictionary, 2012)

Hostil: Que es contrario o no favorable a una persona o a una determinada acción**.** (The Free Dictionary, 2012)

Inminente: Que amenaza o está para suceder muy pronto. (The Free Dictionary, 2012)

Maquilar: Realizar para una fábrica aquellos pasos del proceso de fabricación de un producto que requieren trabajo manual o unitario. (The Free Dictionary, 2012)

Paritarios: Se aplica al organismo que está constituido por igual número de patronos y obrero para resolver los conflictos de trabajo de unos y otros. (The Free Dictionary, 2012)

Punitivo: Penal, sancionador. Concerniente al castigo. (Cabanellas, 2014)

Retrospectivo: Que se refiere al tiempo pasado o lo recuerda. (The Free Dictionary, 2012)

Subyacente: Que está por debajo o detrás de otra cosa. (The Free Dictionary, 2012)

Introducción

Este proyecto de investigación trata el problema jurídico de los trabajadores de seguridad privada, respecto a la falta de responsabilidad solidaria por parte de las empresas e instituciones usuarias de empresas de seguridad que no cumplen con la responsabilidad que determina el Código del Trabajo en lo referente a la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios.

En el desarrollo del proyecto voy a referirme a la explotación a las que están expuestos los guardias de seguridad, sea con salarios injustos, horarios inadecuados e incumplimiento de los beneficios sociales, se ha podido comprobar que estos trabajadores de la seguridad están desprotegidos jurídicamente, al no tener otra opción de empleo siempre han soportado las inequidades por parte de los empleadores.

Lamentablemente el Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección de Trabajo no ha podido frenar la explotación laboral a lo que están expuestos los trabajadores, pues no realizan controles sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La investigación tiene además el propósito de que las Empresas de Seguridad cumplan con el compromiso de servicio a la comunidad dando una seguridad eficiente, efectiva y oportuna a entidades comerciales, industriales y a la ciudadanía en general.

Capítulo I: Problema

1.1 Planteamiento del problema

La problemática se genera por la falta de cumplimiento por parte de los empleadores de las Empresas de Seguridad Privada para con sus trabajadores, y la casi nula responsabilidad de los contratantes de este servicio.

La globalización de los negocios ha permitido que en nuestro país también se opte por la contratación de servicios complementarios que en nuestro caso es la Seguridad Privada.

Al momento existen innumerables compañías que se dedican a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, pero la mayoría de empresas dejan mucho que desear frente a sus obligaciones como empleadores.

Las relaciones laborales en el Ecuador generan derechos y obligaciones, que se deben respetar por parte de las empresas que contratan personal en este caso al personal que trabaja como Guardias de Seguridad, sin embargo existen muchas deficiencias en los administradores o dueños de las empresas de seguridad que obvian o buscan artimañas para no pagar completo emolumentos completos obligatorios hacia sus empleados, estos hechos en la mayoría de las veces no son denunciados por miedo a despidos de su trabajo.

Es importante resaltar los riesgos a los que están expuestos los Guardias de Seguridad y los diferentes niveles de estrés laboral, debido al accionar de sus funciones y que esto no sea reconocido por los empleadores es caótico.

Cabe resaltar que en la Constitución como en el Código de Trabajo ampara a los trabajadores para que realicen sus quejas respectivas pero por miedo al despido de su trabajo no lo realizan, en muchos de los casos reciben salarios menores al que pactaron en un inicio perjudicándoles económicamente a los empleados por parte de las empresas contratistas.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo la insuficiente Responsabilidad Solidaria del Empleador, afecta a los derechos laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada, en la provincia de Bolívar en el año 2017?

1.3 Objetivo: General y Específicos

1.3.1 General

Determinar la responsabilidad Solidaria del Empleador mediante un proceso investigativo, que permita mejorar los Derechos Laborales de los trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada, en la provincia de Bolívar en el año 2017.

1.3.2 Específicos

- ✓ Identificar los casos en los que a los Trabajadores de las Empresas de Seguridad no se le ha cumplido con sus derechos.

- ✓ Analizar el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores.

- ✓ Conocer si los Contratistas de las Empresas de Seguridad han asumido las responsabilidades incumplidas.

1.4 Justificación

La **importancia** de este Proyecto de Investigación para abordar el tema de la Responsabilidad Solidaria del Empleador en relación al cumplimiento de los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada en la provincia Bolívar en el año 2017, radica en que las instituciones contratantes no vigilan a las empresas de Seguridad a que cumplan con los derechos que les asiste a los Guardias y que pueden ser responsables por este incumplimiento en caso de demandas que se pueden plantear.

Por lo antes expuesto, es **necesario** que se realice esta investigación para demostrar que existe el incumplimiento de los Derechos Laborales y de esta manera prevenir respecto de futuras demandas que se pueden derivar como consecuencia de la falta de pago de remuneraciones justas y de acuerdo a la labor desplegada.

Ante la serie de irregularidades que se han detectado en el cumplimiento de los derechos laborales que les asisten a los Guardias de Seguridad por parte de las Empresas de Seguridad, es **oportuno** el desarrollo del Proyecto de Investigación ya que el empleado merece un trato digno.

La **novedad** de la investigación radica en la proliferación de empresas de seguridad que se están creando en el Ecuador por la creciente inseguridad que tienen los negocios, empresas e instituciones, toda vez que la Policía Nacional no da resguardo en las instalaciones de las instituciones antes indicadas.

La presente investigación es de mi autoría, por tanto goza de **originalidad**, cabe mencionar que para el desarrollo del proyecto he realizado consultas en libros, internet, trabajos de grado, revistas y más documentos de tratadistas que han profundizado en investigaciones respecto de la problemática laboral.

El tema escogido para el desarrollo del Proyecto de Investigación es **pertinente,** en virtud de los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de las asignaturas relacionadas a los derechos laborales de los trabajadores, además he recibido la asesoría permanente para el desarrollo de la investigación.

El desarrollo del Proyecto de Investigación es **factible,** puesto que cuento con los recursos tecnológicos, materiales, humanos y económicos para la recopilación de información que me permita cumplir a cabalidad con la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Los guardias de seguridad privada son desde hace años parte de la seguridad ciudadana, la creciente desconfianza en los miembros de la fuerza policial que se han visto involucrados en delitos de asesinato, asaltos y tráfico de estupefacientes y la multiplicación de los delitos en las principales ciudades, hacen que las personas busquen protección de las empresas privadas de seguridad; sin embargo, la situación de estas empresas todavía no es del todo clara.

Empero, esta situación va cambiando paulatinamente, pues con la promulgación de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada expedida mediante Ley No. 012, publicada en el Registro Oficial No. 130 de 22 de julio de 2003 este tipo de actividad ya es legalmente reconocida en la Ley. En el Ecuador al 1 de agosto de 2017 cuenta con 789 compañías de seguridad privada.

La prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada debe orientarse a disminuir las amenazas que puedan afectar la vida, la integridad personal y el pleno ejercicio de los legítimos derechos sobre la propiedad y bienes de las personas que reciban tales servicios, sin invadir la órbita de competencia privativa reservada a la fuerza pública.

Para su accionar, las empresas deben capacitar a sus empleados en temas de custodio de valores, vigilancia de empresas, acompañamiento de ejecutivos, vigilancia de instituciones, empresas públicas o privadas, viviendas, vigilancia nocturna en parqueaderos, atención al cliente y otros aspectos relacionados. Se supone que los guardias no deben usar armas de ninguna clase, ni hacer uso de la violencia.

Los representantes de tres de las más importantes empresas dedicadas al negocio de la seguridad privada coincidieron en señalar que sus trabajadores reciben entrenamiento, así como los implementos necesarios para el trabajo, seguro de salud y otros beneficios sociales.

Sin embargo, es probable que no sea el caso de todas las empresas dedicadas al negocio, pues existen denuncias contra empleadores que no brindan todas las condiciones para el trabajo, comenzando por el pago oportuno de salarios. Por otra parte, existen numerosas empresas informales que brindan servicios de seguridad en mercados, ferias de

comercio, parqueaderos; previsiblemente, es difícil conocer cuánta gente trabaja en ellas, así como otros detalles de su régimen laboral.

Hay pues, mucho que discutir y resolver en torno a la existencia y modalidades de trabajo de las agencias de seguridad privada, pues según la Constitución es una competencia exclusiva de la Policía. No se trata de impedir estas iniciativas privadas, pero sí de asegurar que su trabajo no atente contra los derechos ni la seguridad de las personas.

Respecto a los conocimientos de los Guardias de Seguridad privada se incluyen materias diversas: legislación penal, procedimientos judiciales, psicología, uso de armas y defensa personal, entre otros. Estos trabajadores deben aprobar pruebas físicas y psicotécnicas, conseguir una autorización del estado que les permita realizar su actividad como vigilantes de seguridad privada.

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 Responsabilidad.- Concepto, tipos, elementos.

La palabra responsabilidad contempla un abanico amplio de definiciones. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), hace referencia al compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico. La responsabilidad es, también, la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita.

Otra definición posible mencionada por la RAE señala que la responsabilidad es la habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de un episodio que se llevó a cabo con plena conciencia y libertad.

Por lo tanto, una persona responsable es aquella que desarrolla una acción en forma consciente y que puede ser imputada por las derivaciones que dicho comportamiento posea. De este modo, la responsabilidad es una virtud presente en todo hombre que goce de su libertad.

Más exactamente podemos determinar que una persona que se caracteriza por su responsabilidad es aquella que tiene la virtud no sólo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

Por ello, es necesario añadir que un elemento que tiene que estar presente y que sin él es imposible hablar de responsabilidad es el de libertad, pues ésta es la que determina el que alguien pueda realizar cualquier acción porque así lo estima oportuno o lo desea. Pero también es vital que dicho individuo tenga también razón. Así, quien carece de raciocinio, como por ejemplo un niño o un desequilibrado emocional, no puede ser responsable de sus actos.

Muchas son las personas que carecen de esta virtud que, según señalan los expertos, se hace más patente en personas que cuentan con otras dos cualidades muy positivas. Por un lado, estaría la valentía y por otro la humildad, ésta última es vital para que alguien que ha cometido un error con sus actos carezca de orgullo para pedir perdón.

En el ámbito del derecho, en cambio, se habla de responsabilidad jurídica para describir la violación de un deber de conducta que ha sido respaldado con anticipación desde una

norma jurídica. A diferencia de una norma moral, la ley surge de un organismo externo al sujeto (el Estado) y es coercitiva.

Una persona que es juzgada de acuerdo a las leyes y que es considerada como responsable de la violación de una norma jurídica será objeto entonces de una sanción, que puede incluir hasta la pérdida de su libertad (el encarcelamiento).

Por último, podemos referirnos al principio de responsabilidad que ha diseñado el filósofo alemán Hans Jonás (1903–1993) en base a los criterios del imperativo categórico kantiano. Para Jonás, el principio de responsabilidad es un imperativo de derecho ambiental, que establece que las personas deben obrar de modo tal que las consecuencias de sus comportamientos no atenten contra la permanencia del hombre en nuestro planeta.

Además de todo lo citado también tenemos que darnos cuenta de una expresión que toma al término que nos ocupa como parte integrante de la misma. Se trata de la responsabilidad subsidiaria. Un término utilizado en el ámbito del Derecho para referirse a toda aquella responsabilidad que no es directa sino que surge en sustitución de ella. (Merino J. P., 2016)

Así también la responsabilidad jurídica, se utiliza en muchos y diversos sentidos, la mayoría de las veces como deber, obligación o pena. La responsabilidad jurídica guarda relación indisoluble con el Estado. Para quien tenga responsabilidad jurídica, los órganos estatales le exigen dar cuenta de sus actos. Cuando se trata de un deber u obligación, se presenta como comprensión por la persona de su lugar en la sociedad, de su papel en el progreso social y de su participación consciente en los asuntos de la sociedad. (https://definicion.de/responsabilidad/)

En este sentido, la responsabilidad se presenta como un singular regulador moral y político de la conducta humana en el presente y el futuro. La responsabilidad es cumplimiento por una persona de las consecuencias desfavorables de su conducta, y por otro lado acarrea ciertas privaciones a la persona como reacción negativa del Estado a su acto.

Cuando se habla de la responsabilidad como pena se tiene presente el aspecto retrospectivo de la responsabilidad, es decir la responsabilidad por lo pasado. Lo principal estriba en que el infractor debe sufrir privaciones contempladas por las

sanciones jurídicas. La responsabilidad jurídica consiste en la realización de las sanciones jurídicas. En el caso de la responsabilidad jurídica se agrega a la condena el sufrimiento por la persona de otras privaciones, privación de libertad, multa, reparación del daño causado, privación del permiso de conducir.

Para el Estado y sus órganos ante los cuales la persona asume una responsabilidad jurídica, representa la coerción estatal para que el infractor cumpla los requerimientos del Derecho, la condena estatal del infractor o la rehabilitación coercitiva del derecho violado. La responsabilidad jurídica se presenta como coerción estatal tanto por su contenido, como por la forma.

Las sanciones jurídicas se aplican en el proceso y como resultado de la actividad de los órganos estatales en la averiguación de las circunstancias de un acto injusto, su solución y el cumplimiento efectivo de la resolución aprobada. Por su contenido la responsabilidad jurídica siempre es coerción estatal para que se cumplan las disposiciones de Derecho, por su forma puede tomar el aspecto del cumplimiento voluntario de las obligaciones ligadas con la rehabilitación del derecho violado, reparación del daño causado por el infractor. Principios.

En el proceso de responsabilidad jurídica de ciudadanos y organizaciones concretas es fundamental el principio de la legalidad. De la observancia consciente de este principio depende el cumplimiento de los principios de la justicia, la convivencia, la inminencia y la rapidez de la responsabilidad.

La legalidad en la esfera de la responsabilidad jurídica consiste en el cumplimiento de las disposiciones de las leyes y otros actos afines. La justeza de la responsabilidad jurídica se compone en los siguientes requisitos:

- ✓ No puede imponerse sanciones penales por actos ilícitos.
- ✓ No pueden aplicarse penas y sanciones que denigren la dignidad humana.
- ✓ La ley que establece una responsabilidad o la refuerza no puede tener fuerza retroactiva.
- ✓ Si el daño causado por una violación tiene carácter reversible, la responsabilidad jurídica debe asegurar su reparación.
- ✓ Si el daño es irreparable, la responsabilidad punitiva debe corresponder a la gravedad de la infracción cometida.

- ✓ Una violación acarrea una sola sanción o pena (incluyendo la sanción accesoria y la reparación mediante el proceso civil del daño patrimonial causado).
- ✓ Asume la responsabilidad el autor de la violación de la ley.

La responsabilidad puede tener una eficiente acción educativa si sobreviene con suficiente rapidez después de la infracción, es por ello que la responsabilidad jurídica debe ser inminente. La inminencia significa que ninguna violación puede quedar sin descubrir, fuera del campo visual del Estado y la opinión pública o sin una condena de parte de estos. La elevación de la inminencia de la responsabilidad jurídica es condición esencial para aumentar su eficacia en cuanto al medio de combatir las infracciones de la legalidad socialista y en especial las violaciones de la ley.

El sentido de la coacción jurídica no consiste en aplastar la voluntad humana por el temor ante la responsabilidad, sino en procurar, en cumplimiento consciente de los requerimientos de la ley, en una verdadera elevación de la conciencia social y en el desarrollo de elevados sentimientos cívicos del hombre. Ayudan a lograr los objetivos de la responsabilidad jurídica los siguientes principios básicos de su realización:

- ✓ Responsabilidad por la conducta.
- ✓ Responsabilidad por los actos culpables e ilícitos.
- ✓ Legalidad.
- ✓ Justicia.
- ✓ Conveniencia.
- ✓ Inminencia.
- ✓ Rapidez de la responsabilidad.

Las violaciones de la ley son concomitantes de la sociedad humana desde el momento de su división en clases. Son actos de la conducta de los individuos llegados a la edad fijada por la ley y responsables.

Las personas se dan cuenta de sus acciones y son capaces de guiarlas y por los actos cometidos por los menores, que sean nocivos para la sociedad y contemplados por la ley, responden las personas culpables de no controlarlos debidamente y de cometer de tal modo una violación de la ley. La violación es una infracción de una obligación jurídica imperativa concreta o una utilización del Derecho contra su destino, prohibida

por la ley mediante la inminencia de consecuencias desfavorables contempladas por las sanciones jurídicas.

Lo que no está prohibido por el Derecho no puede considerarse violación de la ley. Es violación todo acto ilícito cometido con intención o por imprudencia, es decir por culpa del individuo. En la sociedad socialista, las raíces subjetivas de las violaciones de la ley estriban en la supervivencia del pasado en la conciencia de algunos individuos o en la actitud hostil hacia los regímenes socialistas. Las violaciones de la ley tienen sus raíces objetivas en:

Un manifiesto atraso en la conciencia de cierta parte de los individuos con respecto al desarrollo de sus condiciones de vida materiales, la influencia corrupta de la ideología en algunas personas

Los intentos de las fuerzas opuestas, de obstaculizar la edificación de la nueva sociedad.

Una infracción no es un atentado contra la ley, sino contra las condiciones que han originado esta ley, contra los intereses de clases y contra las relaciones sociales refrendadas y protegidas por ella.

La legalidad es la expresión jurídica de la nocividad de las violaciones de la ley para los intereses de la clase dominante o de todo el pueblo. Actos ilícitos Los actos ilícitos son simples y ordinarias violaciones de la ley, no se distinguen unos de otros por el grado del perjuicio causado a la sociedad, sino por otros rasgos, condicionados por las peculiaridades del aspecto del orden jurídico, contra el cual se atenta. Los actos ilícitos atentan contra facetas distintas del orden jurídico.

Un acto ilícito, socialmente no peligroso afecta simultáneamente diversas facetas del orden jurídico, es un acto de varios tipos civil, administrativo y disciplinario. La persona asume responsabilidades de diversos tipos: jurídico-civil y administrativa, administrativa y disciplinaria.

La responsabilidad jurídica es la realización jurídica de un hecho jurídico causada por la culpabilidad (dolosa o no) de la persona o por el simple acaecimiento del hecho desligado de culpabilidad (responsabilidad objetiva); que supone el nacimiento de obligaciones para el imputado, y el nacimiento de derechos para el sujeto que se encuentre en posición de reclamarlas.

En el ámbito penal, la responsabilidad parte de este mismo supuesto, aunque la evolución histórica de la disciplina ha excluido la existencia de responsabilidad penal objetiva (se requiere culpabilidad) y se ha distanciado de las consecuencias antes descritas, limitándose a una sanción cuyos fines no son indemnizatorios, sino preventivos.

La imputabilidad surge de la existencia de una decisión de autoridad que atribuye tal condición por la transgresión de un deber ser (obligación o prohibición), o bien por otras razones justificadas en la conveniencia social de que una determinada persona no culpable sea responsable objetivamente.

En las democracias liberales, la responsabilidad jurídica no surge de una imputación arbitraria sino de una norma jurídica, que a diferencia de la norma moral procede de un organismo externo al sujeto, principalmente el Estado, y es coercitiva. Generalmente puede atribuirse la responsabilidad jurídica a todo sujeto de derecho, tanto a las personas naturales como jurídicas, basta que el sujeto de derecho incumpla un deber de conducta señalado en el ordenamiento jurídico, o en el caso de la responsabilidad objetiva, que esté en la situación por la que el ordenamiento le señala como responsable.

El concepto de responsabilidad ha evolucionado a lo largo de la historia. En la antigüedad, existía una noción unitaria de responsabilidad que pretendía preservar un equilibrio cósmico. Era a través de la expiación y de los sacrificios que la responsabilidad se adjudicaba para restablecer dicho equilibrio.

La modernidad trajo consigo la desintegración del concepto unitario de responsabilidad en distintos tipos de ella (moral, política, jurídica) y esta última, a su vez, en administrativa, ambiental, etcétera. La noción subyacente a todas las formas de responsabilidad es, quizá, la de imputabilidad.

La responsabilidad jurídica indirecta es aquélla en la cual no hay identidad entre el agente del ilícito (sujeto de la obligación) y quien está sujeto a la sanción que como consecuencia del ilícito prevee la norma jurídica (por ejemplo, la responsabilidad patrimonial de una persona ante los ilícitos cometidos por un familiar). En el caso de la responsabilidad jurídica directa, sí existe tal identidad. Dicho de otro modo, se puede imputar la responsabilidad jurídica tanto como consecuencia de conductas propias como ajenas.

La responsabilidad jurídica colectiva es la imputabilidad que una norma jurídica atribuye a un grupo por la conducta de un individuo (si éste es miembro del grupo, se trata de una responsabilidad colectiva directa). La responsabilidad individual recae, obviamente, sobre sujetos individuales.

La responsabilidad jurídica culposa se diferencia de la responsabilidad jurídica por resultado en el hecho de que la primera requiere como condición necesaria la voluntad de producir los resultados previstos en la norma o, al menos, negligencia por parte del sujeto responsable directa o indirectamente.

La responsabilidad por resultado, en cambio, solamente exige una relación entre un sujeto y un resultado, incluso si tal relación no ha sido intencional y ni siquiera culposa por negligencia.

En un caso todavía más complejo de responsabilidad jurídica colectiva indirecta por resultado, el sujeto que provoca los hechos que actualizan la responsabilidad del grupo no forma parte de éste y ni siquiera actúa culposamente (piénsese en el juez que establece la responsabilidad solidaria de un grupo de empresas respecto a los derechos laborales de un trabajador subordinado a un cliente insolvente de dichas empresas y ordena al grupo de proveedores indemnizar al trabajador ajeno por el accidente de trabajo fortuito que éste sufrió).

La responsabilidad penal intenta dirigir la conducta humana a través de prohibiciones cuya violación es sancionada y que requieren de la culpabilidad del sujeto como condición necesaria (nulla poena sine culpa). En cambio, adjudicar la responsabilidad civil tiene una finalidad distributiva mediante la compensación entre particulares o los criterios de división del patrimonio.

Elementos de la Responsabilidad jurídica.

Para que una persona se encuentre obligada a resarcir los perjuicios que se derivan de un hecho delictual o cuasi delictual, deben presentarse los siguientes elementos:

1.- Un hecho: la existencia de un hecho que produzca la modificación o transformación de una situación anterior.

2.- Una Culpa: la culpa se define como un elemento de factor subjetivo (de sujeto) que determina la relación entre el hecho y la voluntad, o lo que es lo mismo, entre el hecho y

un sujeto a quien atribuirle la realización del mismo. Como más adelante se explicará, la culpa se refiere tanto al hecho doloso como al culposo,

3.- Un nexo causal (relación de causalidad): es indispensable que el demandante establezca la relación causa-efecto entre el hecho de la persona, cosa, etc., y el daño que debe ser reparado.

4.- Daño o menoscabo: es la lesión de un bien o de un patrimonio en su aspecto económico, pecuniario o material, como consecuencia directa de un hecho atribuible. (Larrañaga, 2015) (https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_jur%C3%ADdica.)

Solidaria.- Concepto, tipos, clases.

De acuerdo con su autor, Guillermo Cabanellas de Torres, la definición de Solidaridad proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental es:

Actuación o responsabilidad total en cada uno de los titulares de un derecho o de los obligados por razón de un acto o contrato.

Vínculo unitario entre varios acreedores, que permite a cada uno reclamar la deuda u obligación por entero, sean los deudores uno o más.

Nexo obligatorio común que fuerza a cada uno de dos o más deudores a cumplir o pagar por la totalidad cuando le sea exigido por el acreedor o acreedores con derecho a ello. | Identificación personal con una causa o con alguien, ya por compartir sus aspiraciones, ya por lamentar como propia la adversidad ajena o colectiva.

Cooperación, ayuda, auxilio.

Solidario, es aquel o aquello que se encuentra relacionado o vinculado con una causa, una necesidad, etc.

2.2.2 Responsabilidad Solidaria.- Concepto

Se conoce como responsabilidad solidaria a la obligación compartida por varias partes respecto a una deuda o a otro compromiso. Cuando existe una responsabilidad solidaria, una persona tiene derecho a reclamar el pago de una deuda o el resarcimiento de un daño a cualquiera de los responsables o incluso a todos ellos, sin que ninguno pueda excusarse para evadir su responsabilidad.

Esto quiere decir que, en el caso de una deuda, el acreedor puede reclamar la totalidad del pago a cualquiera de los individuos que son responsables solidarios. Estos no pueden decidir abonar sólo una parte o pedir que el acreedor se remita a otro de los responsables. Dicho de otro modo: el responsable solidario tiene la obligación de resarcir la totalidad de lo reclamado pese a que existan también otros deudores.

Para el acreedor, la existencia de responsables solidarios supone una ventaja ya que puede reclamar el pago de la deuda a cualquiera de ellos, debido a que todos deben responder de sus derechos. Cuando consigue que la deuda sea saldada por alguno de los responsables solidarios, ya no puede reclamar el pago a los demás (no puede pretender cobrar su deuda más de una vez).

En muchas ocasiones, hay que subrayar que se tiende a confundir por los ciudadanos comunes lo que es la responsabilidad solidaria con la responsabilidad subsidiaria. Sin embargo, son cosas diferentes. Esta última se refiere a la que tiene un individuo por el incumplimiento en el pago de una deuda por parte de una tercera persona. En concreto, lo que sucede es que, ante la imposibilidad de conseguir recaudar el dinero al titular, se procede a trasladar la obligación a los que poseen cantidades pendientes de pago con él.

Con eso nos referimos al hecho de que este tipo de responsabilidad sólo tiene lugar en el momento en que el deudor principal no paga la deuda que tiene contraída.

Para poder entender bien esa diferencia entre ambos tipos de responsabilidad nada mejor que recurrir a un ejemplo específico. Así, por ejemplo, si hacemos referencia a un préstamo con avales nos topamos con el hecho de que los avalistas tienen una responsabilidad subsidiaria, en tanto en cuanto se van a encargar de asumir el pago de la deuda en el caso de que el titular no lo haga como corresponde.

De la misma manera, esos avalistas también cuentan con una responsabilidad solidaria porque se puede ejercer sobre cualquiera de ellos, de manera indistinta, una acción de cobro. Una responsabilidad esta que, en este caso concreto, es totalmente exigible sin necesidad de que el deudor principal se declare incapaz de hacerle frente a la mencionada deuda. (Merino J. P.)

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

2.2.3 Empleador.- Concepto, clasificación

Según el Art. 10 del Código del Trabajo, Empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado sí están sujetas generalmente al Código del Trabajo.

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

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.

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

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. Ese empleo debe ser libre y decente.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor. Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un

inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser una persona física como una persona jurídica. (https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador)

Clasificación de los Empleadores.
(http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2355/1/Tesis%20de%20Sanchez%20Munoz%20Alejandro%20Xavier.pdf)

Empleador-Persona Natural.-

Son todas las personas que sin distinción de edad, sexo, idioma, condición social o económica, utilizan los servicios lícitos y personales de otra persona (trabajador u obrero) con base en un contrato laboral escrito y/o verbal. El Código del Trabajo señala algunos ejemplos:

a) El maestro de taller es empleador artesanal respecto de sus operarios y aprendices (Art. 293 C. del T.);

b) Son empleadores privados o particulares personas naturales que contraten los servicios de trabajadores, para la venta de mercaderías, agentes y corredores de seguros, labor intelectual y material (Art. 305 y 313 C. del T.);

c) Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores-personas naturales, los fabricantes, los comerciantes, intermediarios, contratistas destajistas, subcontratistas y otros, que mantengan relación contractual con trabajadores a domicilio (Art. 274 C.T);

d) Empleadores. Personas naturales de maquilado y a tiempo parcial (Art. 30 y 50 de la Ley de Maquila, de contratación a tiempo parcial).

Empleador-Persona Jurídica.-

Las personas jurídicas la constituyen un conjunto de personas jurídicamente organizadas de acuerdo con las leyes del país; además, es una persona ficticia, que adquiere capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representada judicial y extrajudicialmente. Por ejemplo: Compañías, Asociaciones.

Personas Jurídicas de Derecho Público.-

Según la nueva Constitución, el sector público comprende: Los organismos y dependencias de la Función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; el Fisco, los Consejos Provinciales, los Concejos Municipales y las personas jurídicas que conforman el sector público creados por la Ley y Constitución de la República para el ejercicio de la potestad estatal. Se amparan en leyes que rigen la administración pública (Derecho Administrativo ecuatoriano).

Sin embargo, quienes tengan la calidad de empleadores públicos no están sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 307), excepto los casos de los obreros públicos sujetos al Código del Trabajo.

Personas Jurídicas del Derecho Privado.-

Son las que se rigen por el Derecho Civil, Mercantil, Agrario y Societario, como las empresas, sociedades, cooperativas, fábricas, compañías y otras, con fines de lucro que tienen la calidad de empleadores en todo lo que se refiere a las relaciones laborales, por medio de sus representantes legales, (presidentes y/o gerente). Asimismo, las personas jurídicas de derecho privado con finalidad social o pública (sin fines de lucro) tienen calidad de empleadores con respecto de sus obreros.

2.2.4 Derechos Laborales:

Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.

Los derechos de los trabajadores (bajo relación de dependencia) a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del Trabajo)

Los trabajadores cotizan un total del 20,50% del salario o sueldo, correspondiente al patrono el 11,15% y al trabajador el 9,45% (a partir de enero de 2014)

A percibir como mínimo el sueldo básico de $ 386,00.

Para el establecimiento del Salario Básico se analiza técnicamente factores como: costo de la canasta básica, evolución del índice del precio del consumidor (IPC), la productividad y el empleo, entre otros

A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas.

El **décimo tercer sueldo**, es la suma de todos los valores percibidos durante el año, esto es, remuneraciones, mensuales, viáticos y emolumentos correspondientes a bonificaciones por trabajos realizados; dividido para 12. El período de cálculo es desde el 1o. de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año objeto de pago.

El **décimo cuarto sueldo,** corresponde el pago de un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago, para el 2018 corresponde $ 386,00.

El período de cálculo para el trabajador que ha laborado el período completo es:

- ✓ Trabajadores de la costa y región insular: 1o. de marzo del año anterior a febrero 28 ó 29 del año de pago.
- ✓ Trabajadores de la sierra y oriente: 1o. de agosto del año anterior a julio 31del año de pago.

A percibir horas nocturnas, extras y suplementarias.

Se debe considerar como horas nocturnas laboradas por el trabajador en los siguientes casos:

- ✓ Cuando el trabajador labora entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente podrá tener la misma duración que la jornada diurna.
- ✓ Tiene un recargo del 25%.

Se debe considerar como horas extras laboradas por el trabajador en los siguientes casos:

- ✓ Cuando trabajador labora sábados, domingos y feriados.
- ✓ Tiene un recargo del 100%

Se debe considerar como horas suplementarias laboradas por el trabajador en los siguientes casos:

- ✓ Después de la jornada ordinaria, máximo 4 horas al día y 12 horas a la semana.
- ✓ Tiene un recargo del 50% hasta las 24h00, 100% desde las 01h00 a 06h00

A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

El trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a este beneficio social y que corresponde al pago mensual del 8,33% de la remuneración aportada al IESS, de conformidad con las últimas reformas se puede acumular y depositar en el IESS, lo que le permitirá al trabajador acceder a los préstamos que otorga esa entidad.

A un periodo de vacaciones laborales remuneradas

Tienen derecho a las vacaciones los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas,

Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de vacaciones, incluidos los días no laborables. Quienes hubieren prestado servicios más de cinco años al mismo empleador, gozarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes.

Las vacaciones pueden acumularse hasta 3 años y gozarlas en el cuarto año, de no hacerlo pierde el primer año de vacaciones.
Base legal Art. 69 al 78 del Código del Trabajo.

A recibir una compensación por el salario digno.-

El salario digno es la búsqueda de un salario que permita a la familia ecuatoriana contar con los medios necesarios para vivir dignamente. Se lo ha concebido en términos económicos como la remuneración que una familia necesita para consumir la canasta básica.

Los empleadores que no hubieren pagado a sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, tiene la obligación de calcular una compensación económica adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, éste beneficio es únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior al salario digno vigente.

El salario digno se determina dividiendo el costo promedio de la canasta del año 2017, para el número de perceptores del hogar determinados por el INEC. El mismo que servirá de base para calcular la compensación económica que de ser el caso se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal, y se podrá distribuir hasta el 31 de marzo del siguiente año, por una vez al año.

- ✓ Los componentes del salario digno son:
- ✓ El sueldo o salario mensual;
- ✓ La décima tercera remuneración dividida para 12:
- ✓ La décima cuarta remuneración dividida para 12:
- ✓ Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales:
- ✓ El monto de la participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la ley divididas para 12:
- ✓ Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores:
- ✓ Los fondos de reserva.

En caso que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo trabajado.

De identificarse el no pago de la compensación del salario digno, el empleador será sancionado con un valor igual al 25% de la compensación económica no pagada a los trabajadores, sin perjuicio del pago de la compensación a la cual está obligado,

A un período de licencia por paternidad (nuevo padre)

El padre tiene derecho al permiso o licencia por paternidad con remuneración por 10 días por el nacimiento de su hijo/a por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará la licencia por 5 días más.

Casos especiales:

- ✓ En los casos en que el hijo/hija haya nacido prematuro en condiciones de cuidado especial, la licencia por paternidad se prolonga con remuneración por 8 días más.
- ✓ En los casos en que el hijo/hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por 25 días, hecho que deberá ser justificado con la prestación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS ó por el médico privado.
- ✓ En los casos de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de licencia de maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte del período restante de licencia que le correspondería a la madre, si no hubiese fallecido.

A un período de licencia por maternidad (nueva madre)

Las futuras madres afiliadas al seguro social tienen derecho a un permiso (licencia) de maternidad correspondiente a 12 semanas remuneradas por motivo de nacimiento de su primogénito, estas 12 semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que incorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por 10 días más.

Las madres que se incorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia. Este horario durará hasta que el niño o niña cumpla los 12 meses de nacido.

Solicitar certificados relativos a su trabajo

El empleador extenderá certificados de: honorabilidad, de ingresos o sueldo, de trabajo, o laboral.

A recibir un pago por concepto de utilidades

La empresa privada de acuerdo a las ganancias obtenidas reconocerá a sus trabajadores el pago de utilidades.

El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas. Para el cobro de las utilidades el Trabajador deberá registrar las cargas familiares, según siguientes consideraciones:

- ✓ Los/as cónyuges, los hijos menores de edad o los que tienen algún tipo de discapacidad.
- ✓ Si está casado(a) debe presentar el certificado de matrimonio. Y si tiene hijos, las partidas de nacimiento.
- ✓ Si una persona no inscribe su sentencia de divorcio en el Registro Civil continúa casado en términos legales y, por lo tanto, el cónyuge sigue siendo una carga con derecho a utilidades.
- ✓ Los documentos deben entregarse antes que concluya la liquidación de utilidades por parte de la empresa.

Forma de pago:

El 15% de las utilidades líquidas, se dividirán de la siguiente manera:

a) El 10% se divide para todos los trabajadores, se tomará en cuenta el tiempo de trabajo.
b) El 5% restante será entregado a los trabajadores, en proporción a las cargas familiares: cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, los hijos menores de 18 años y los hijos discapacitados de cualquier edad.
c) Cuando no existan cargas familiares de ningún trabajador, el 5% de participación se repartirá entre todos los trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad del tiempo trabajado.
d) Se consideran cargas cuando son procreadas hasta el 31 de diciembre de cada año, de igual forma no generan derecho aquellas que pierdan la calidad de carga familiar.
e) En caso de trabajar en la misma empresa los cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocido estos deberán ser considerados de manera individual para el pago de utilidades.
f) En el caso de fallecimiento del trabajador, los herederos deberán presentar la posesión efectiva, para la cancelación del 5% de utilidades.

2.2.5 Empresas.- Conceptos y clasificación.

Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

También la empresa es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales.

En economía, la empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos. Se encarga, por tanto, de la organización de los factores de producción, capital y trabajo.

Clasificación de las empresas:

Según la actividad económica que desarrolla:

1. Del sector primario, es decir, que crea la utilidad de los bienes al obtener los recursos de la naturaleza (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.).
2. Del sector secundario, que centra su actividad productiva al transformar físicamente unos bienes en otros más útiles para su uso. En este grupo se encuentran las empresas industriales y de construcción.
3. Del sector terciario (servicios y comercio), con actividades de diversa naturaleza, como comerciales, transporte, turismo, asesoría, etc.

Según la forma jurídica:

1. Empresas individuales: Si solo pertenece a una persona. Esta responde frente a terceros con todos sus bienes, tiene responsabilidad ilimitada.
2. Empresas societarias o sociedades: Generalmente constituidas por varias personas.

Según su tamaño:

1. Microempresa si posee menos de 10 trabajadores.

2. Pequeña empresa: si tiene menos de 50 trabajadores.
3. Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores.
4. Gran empresa: si posee más de 250 trabajadores.

Según el ámbito de operación:

1. Empresas locales
2. Regionales
3. Nacionales
4. Multinacionales

Según la composición del capital:

1. Empresa privada: si el capital está en manos de particulares
2. Empresa pública: si el capital y el control está en manos del Estado
3. Empresa mixta: si la propiedad es compartida
4. Empresa de autogestión: si el capital está en manos de los trabajadores

2.2.6 Seguridad Privada.- Definición.

(https://www.google.com.ec/search?q=definicion+de+empresa+de+seguridad+privada&rlz=1C1AVNE_enEC697EC697&oq=definicion+de+empesas+de+segurida&aqs=chrome.1.69i57j0.21300j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Con origen en el término latino securĭtas, el concepto de seguridad hace referencia a aquello que tiene la cualidad de seguro o que está exento de peligro, daño o riesgo.

Por su parte, la palabra privada, que se establece como la segunda mitad del término que ahora vamos a analizar, tiene su origen etimológico en el latín privatus, que a su vez emana del verbo privare que puede traducirse como sinónimo de "privar".

En este sentido, la seguridad pública es un servicio que debe brindar el Estado para garantizar la integridad física de los ciudadanos y sus bienes.

De esta forma, las fuerzas de seguridad del Estado se encargan de prevenir la comisión de delitos y de perseguir a los delincuentes, con la misión de entregarlos al Poder Judicial.

Sin embargo, la ineficacia de la seguridad estatal y su falta de alcance en ciertos casos ha generado el negocio de la seguridad privada, donde distintas empresas se encargan de ofrecer custodios, vigilantes y distintos dispositivos para cualquier ciudadano que pueda pagarlos.

Por cuestiones de número, no hay suficientes policías para cuidar a cada persona o empresa. Por eso, aquellos que se sienten en riesgo pueden acudir a la seguridad privada y contratar un custodio permanente. De igual forma, las empresas que quieren tener un vigilante que cuide sus instalaciones contratan este tipo de servicios.

Así, en la actualidad nos encontramos con el hecho de que multitud de negocios suelen apostar por la contratación de profesionales del sector de la seguridad privada para garantizar el desarrollo de su labor sin que haya ningún tipo de problemas y para evitar lo que son distintos actos delictivos en sus instalaciones.

Entre el conjunto de empresas que optan por la seguridad privada nos encontramos con grandes almacenes, tiendas de ropa que de esta manera intentan paliar que delincuentes consigan robar prendas, e incluso joyerías. Y es que estas últimas están en el punto de

mira de muchos de esos delincuentes que urden sus planes para robar mercancías de gran valor, por lo es necesario contratar a servicios privados que puedan evitar hurtos de todo tipo.

Y todo ello sin olvidar tampoco que en el ámbito de la vida privada también se ha producido un incremento del número de personas que también deciden contar con profesionales de la seguridad privada para vivir más tranquilamente en sus hogares sin correr el peligro de que estos sean asaltados. Así, tanto a nivel particular como en urbanizaciones de cierto poder adquisitivo ya se encuentran miembros de la seguridad privada velando por el bienestar de quienes les han contratado.

Para la prestación de estos servicios suele ser necesario que las autoridades del lugar otorguen las licencias correspondientes a las compañías que los prestan y a sus trabajadores.

También cabe la posibilidad de que el Estado pague por los servicios de estas empresas como complemento a las actividades que realizan los organismos y funcionarios públicos para salvaguardar la seguridad ciudadana.

En la ciudad de Guaranda prestan servicios en las siguientes Empresas:

INVIN CIA. LTDA.	Banco del Pichincha
ICSSE	CNEL.
JARPISEG	Agencia Nacional de Tránsito
CSP	Marathon Sport
GLOBALSEGURITY	BanEcuador
EMINSER	Cooperativa de Ahorro y Crédito El Sagrario
OCAVIP CIA. LTDA.	Almacenes TIA
VITISEG	Cooperativa de Ahorro y Crédito Guaranda
OPTISEG	Cooperativa de Ahorro y Crédito San José
G4S	Banco de Guayaquil

2.2.7 Intermediación laboral.- Definición, clases.

(https://snavarro.wordpress.com/2008/04/08/intermediacion-%E2%80%93-tercerizacion-laboral-conceptos/)

Consiste en emplear trabajadores para ponerlos a disposición de otra persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución.

Tercerización de Servicios Complementarios.

Es la contratación de una persona jurídica que ejecuta, con su propio personal, actividades complementarias al proceso productivo de la contratante, denominada usuaria. Los trabajadores de la tercerizadoras no son trabajadores de la usuaria.

Actividades Complementarias

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo.

Autorización

El Ministerio de Trabajo autorizará el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios.

Prohibición

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola.

Duración de la autorización

La autorización para la prestación de servicios de intermediación o de tercerización tendrá la validez de un año la primera vez, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Contratos

La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria cuyo objeto sea poner a disposición de la usuaria trabajadores contratados por la intermediaria.
b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la intermediaria y cada uno de los trabajadores intermediados.

En el caso de la tercerización, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios, entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria.

Duración del contrato mercantil de intermediación laboral

Será el que acuerden libremente las partes.

Terminación del contrato

La terminación del contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la intermediaria con los trabajadores intermediados que laboran para la usuaria. Esto no afectará a los contratos de plazo fijo ni a los de tiempo indefinido que tengan los trabajadores con la intermediaria.

Duración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo que se suscriba entre la intermediaria y cada uno de los trabajadores intermediados, será por el plazo de duración del contrato mercantil de intermediación laboral celebrado con la usuaria, a menos que las partes acordaren un plazo diferente caso en el cual el contrato deberá celebrarse bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Código del Trabajo. Los contratos de trabajo deben ser escritos y deben registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración ante el inspector del trabajo.

Actividades

Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y otros contratos precarios.

Número máximo

El número máximo de trabajadores intermediados que una usuaria puede mantener no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de los trabajadores que la usuaria requiera contratar para su operación y funcionamiento. Este porcentaje no se aplicará en el caso de iniciación de actividades de la usuaria durante los primeros 270 días (nueve meses) contados desde la fecha de inscripción de la escritura de constitución en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de la suscripción del primer contrato de trabajo, en el caso de personas naturales. Este porcentaje máximo no se aplicará en instituciones del Estado ni en actividades agrícolas o de la construcción.

Prohibición de contratar trabajadores a través de intermediación laboral

Ningún usuario podrá recurrir a la contratación de intermediarias en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga.
b) Para la realización de trabajos que, por su peligrosidad para la salud y seguridad, requieran de destrezas y capacitación especiales, cuando la usuaria no tenga un reglamento de higiene y seguridad aprobado por el Ministerio de Trabajo.
c) Para contratar como intermediado a quien se encuentre en actual relación de dependencia, prestando servicios como trabajador estable y permanente, si para contratarlo como intermediado, éste fuere desvinculado por cualquier medio.
d) Para rotar trabajadores entre compañías intermediarias que presten servicios de intermediación laboral a una usuaria, salvo que la usuaria terminare la relación contractual mercantil con la intermediaria y optare por contratar con otra empresa intermediaria, manteniendo a los mismos trabajadores; y,
e) Para desempeñar las funciones determinadas en el artículo 36 del Código del Trabajo (directores, gerentes, administradores y personas que ejercen funciones de dirección y administración).

Contratación Directa.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o de una tercerizadora sea contratado directamente por la usuaria.

Infracciones y sanciones

Infracción leve:

No entregar la documentación o información que solicite el Ministerio de Trabajo.

Esta falta se sancionará con multa de una remuneración básica mínima unificada.

La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año será calificada como infracción grave y se impondrán las sanciones correspondientes a esta última.

Infracciones graves:

a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;
b) El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;
c) No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión su denominación y su identificación como intermediaria o tercerizadora así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo;
d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;
e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación.
f) No pagar las remuneraciones mínimas o no cumplir con cualquiera de sus obligaciones laborales y de seguridad social;
g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,
h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción.

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción.

La reincidencia en el lapso de un año en el cometimiento de infracciones graves, será sancionada con la revocatoria de la autorización.

Infracciones muy graves:

a) Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con autorización del Ministerio de Trabajo o cuando se encontrare vencida; no renovar la autorización cuando ésta venciere;
b) Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios;
c) Pagar al trabajador intermediado, como remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;
d) No depositar en el IESS aportes, fondo de reserva u otras obligaciones;
e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las normas contempladas en la Ley; y,
f) Simular ser intermediaria.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización y registro concedidos.

El representante legal o apoderado de una empresa a la que se haya revocado la autorización de funcionamiento no podrá ejercer la representación legal o mandato de otra intermediaria o tercerizadora ni podrá ejercer como persona natural actividades de intermediación o de tercerización, por el lapso de dos años.

Facultades de la usuaria

La usuaria determinará las tareas del trabajador intermediado y supervisará su ejecución, lo cual no implica dependencia laboral.

Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria

Los trabajadores intermediados tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria, en las mismas condiciones.

Prohibición y sanciones

Se prohíbe contratar con intermediarias que no cuenten con autorización de funcionamiento. La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica que no se encuentre autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, se convertirá en empleadora directa de los trabajadores. Los trabajadores que en el sector público sean contratados con violación a estas disposiciones, se convertirán en trabajadores directos del funcionario que contrató a la intermediaria.

Prohibición de vinculación

Las intermediarias y las usuarias no pueden ser entre sí matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo. Hay vinculación cuando la usuaria y la intermediaria, sus socios o accionistas, comparten intereses societarios, patrimonio o administración financiero-contable. La usuaria del sector privado que contrate a una intermediaria vinculada se convertirá en empleadora del trabajador contratado por la intermediaria vinculada. Si la vinculación ocurriere en el sector público, el funcionario que contrate a la intermediaria se convertirá en empleador, a título personal, de los trabajadores.

Responsabilidad Solidaria

La usuaria será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales de la intermediaria. El trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

Fondo de reserva

Los trabajadores intermediados y de las tercerizadoras tendrán derecho al fondo de reserva desde el primer día de labor. Sus empleadores enviarán mensualmente al IESS los valores correspondientes al fondo de reserva.

Trabajo de menores

Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios.

Prohibición de rotación

Se prohíbe a las intermediarias vinculadas entre sí que roten a sus trabajadores. Se prohíbe que los trabajadores roten entre las intermediarias que simultáneamente prestan servicios para la misma usuaria. De detectarse estos hechos, las intermediarias serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización de funcionamiento y los trabajadores intermediados pasarán a depender directamente de la usuaria como trabajadores estables y permanentes.

Capital mínimo

Las empresas de intermediación laboral deberán contar con un capital social mínimo de diez mil dólares. El aporte será en numerario.

Utilidades

Los trabajadores intermediados participarán del 15% de las utilidades de las usuarias. Si las utilidades de la intermediaria fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá las de la intermediaria. En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá únicamente a la empresa tercerizadora.

Plazo

En el plazo máximo de 120 días, contados a partir del 23 de junio del 2006, las intermediarias y las tercerizadoras deberán adecuar sus estatutos, capital social y actividades a los términos de la Ley.

La respectiva escritura pública deberá ser inscrita en el Registro Mercantil dentro del indicado plazo. De no cumplir con este requisito, la autorización de funcionamiento será revocada definitivamente.

En el plazo de 120 días contados a partir del 23 de junio del 2006, las intermediarias y las tercerizadoras deberán adecuar los contratos de trabajo con sus trabajadores a los términos de la Ley, respetando los derechos vigentes de los trabajadores.

En el mismo plazo se adecuarán los contratos mercantiles celebrados entre las intermediarias y las usuarias.

2.3 Hipótesis

El cumplimiento de la Responsabilidad Solidaria del Empleador, mejora los derechos laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada

2.4 Variables

Variable Independiente:

Responsabilidad Solidaria del Empleador

Variable Dependiente:

Derechos Laborales de los Trabajadores

Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado

3.1 Ámbito de estudio:

Socio - Jurídico

3.2 Tipo de Investigación

Descriptiva, pues me permitió llegar a conocer la problemática de la contratación a las empresas de seguridad y la relación de estas con sus trabajadores; además pude identificar las responsabilidades laborales a que tienen derecho estos trabajadores y que por cierto en algunos casos éstos no eran satisfechos por sus empleadores.

3.3 Nivel de investigación:

Básica

3.4 Métodos de investigación

Inductivo - Deductivo.- Se propuso una hipótesis como consecuencia de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. Lo que me permitirá llegar a conclusiones a partir de la hipótesis y su operacionalización.

Lógico: Consistió en inferir las semejanzas de algunas características de los problemas de incumplimiento a los Derechos Laborales detectados y la probabilidad de que las condiciones restantes sean también semejantes. A pesar que los razonamientos analógicos no son siempre válidos.

Histórico.- Utilicé este método puesto que el estudio es de hechos pasados y habrá que identificar los distintos casos de incumplimiento a los Derechos Laborales por parte del empleador y que no han sido resueltos por parte del contratante.

Sintético.- Proceso mediante el cual relacioné hechos aparentemente aislados para asociarlos y formular una teoría que unifica los diversos acontecimientos; es decir, se reunió varios elementos dispersos que me permitirán plantear la hipótesis.

Analítico.- Se analizaron los elementos del tema planteado, se revisará ordenadamente cada uno de ellos por separado, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas.

Además me permitió descomponer el todo en sus partes, para que nos permita realizar un análisis de las razones de la existencia de la Estabilidad Laboral en nuestra legislación.

Al aplicar este método realicé un análisis conciso de los conceptos doctrinarios de prestigiosos tratadistas, disposiciones legales tanto nacionales como internacionales relativas al tema planteado.

3.5 Diseño de investigación

Cualitativa, por cuanto se hizo una descripción de las cualidades de los problemas socio jurídicos de la falta de cumplimiento de las responsabilidades laborales por parte de la empresas de seguridad y el desconocimiento de las responsabilidades que tienen la instituciones o empresas contratantes de los servicios complementarios.

3.6 Población, muestra

La población objeto de estudio es de la ciudad de Guaranda y está conformada por:

Población:

Estrato	Población	Instrumento
Autoridades de Empresas e Instituciones Contratantes	10	Encuesta
Autoridades de Empresas de Seguridad Privada	10	Encuesta
Guardias de Seguridad	72	Encuesta
Total	**92**	

Muestra: Por la población de los Guardias de Seguridad, aplicaré la muestra, cuya fórmula es la siguiente:

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

n = Tamaño de la muestra

m = Tamaño de la población

e = Error admisible del 5% (0,05)

Cálculo de la muestra de Guardias de Seguridad:

$$n = \frac{72}{[(0.05)^2 (72 - 1)] + 1}$$

n = 60 Guardias de Seguridad

Las encuestas se aplicaron al azar.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Documental.- Recopilé información necesaria para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos que generan el incumplimiento de los Derechos Laborales.

De Campo.- El desarrollo del Proyecto de Investigación se lo hizo en el mismo lugar de los hechos, única forma fiable para determinar las características del problema planteado, en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Bibliográfico.- Este tipo de diseño utilicé durante todo el proceso de elaboración del Proyecto de Investigación, puesto que para la construcción del marco teórico me remitiré a libros, textos, revistas, gacetas judiciales y páginas de internet.

Para la recolección de datos primarios apliqué la observación, entrevista y encuesta:

La Observación.- Este instrumento es un procedimiento de recolección de datos e información que utilicé para observar hechos y realidades tal como se presentan.

La Encuesta.- Con este instrumento obtuve información primaria que me permitirá comprobar la hipótesis planteada, estructuraré un cuestionario con preguntas cerradas, claras y precisas dirigidas a los involucrados

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Las encuestas se estructuraron con preguntas cerradas, las mismas que fueron aplicadas sin ninguna dificultad puesto que son de fácil entendimiento para los estratos propuestos.

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a tabular en cuadros donde se calculó la frecuencia y el porcentaje y éstos a su vez sirvieron para elaborar los gráficos y hacerlos más demostrativos los resultados obtenidos, para este proceso utilicé el utilitario Microsoft Excel.

Basada en los cuadros y Gráficos procedí a realizar el análisis e interpretación de resultados para los cual utilicé el método de razones y proporciones.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Presentación de resultados

Tabulación, presentación e interpretación de resultados

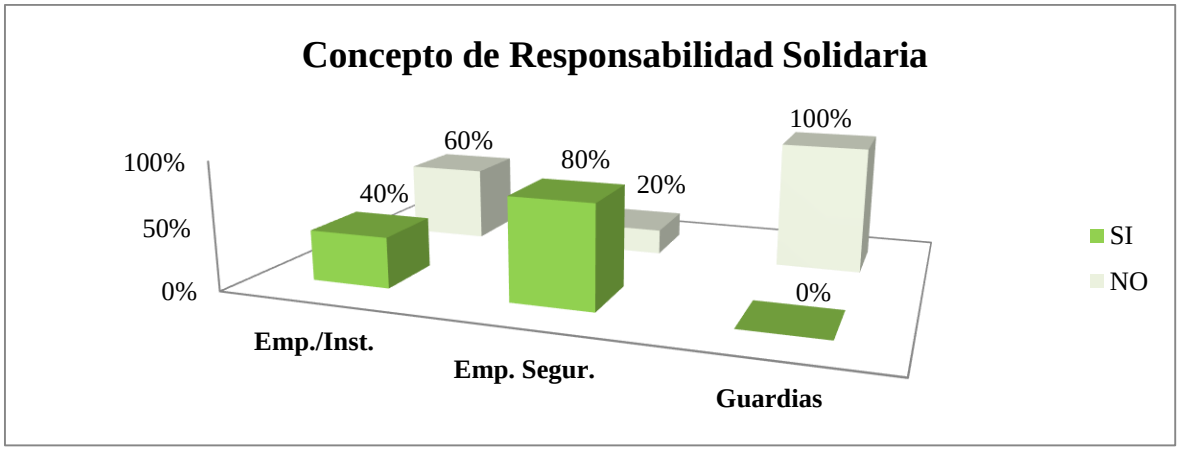
1. Conoce usted, qué es la Responsabilidad Solidaria?

Cuadro No. 1

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	4	40%	8	80%	0	0%
NO	6	60%	2	20%	60	100%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 1



Análisis e interpretación de resultados.

A la pregunta planteada las autoridades de las empresas contratantes y de las empresas de seguridad en su mayoría sí conocen lo que significa la responsabilidad solidaria, mientras que la totalidad de los guardias de seguridad desconocen del tema.

Se conoce como responsabilidad solidaria a la obligación compartida por varias partes respecto a una deuda o a otro compromiso. Cuando existe una responsabilidad solidaria, una persona tiene derecho a reclamar el pago de una deuda o el resarcimiento de un daño a cualquiera de los responsables o incluso a todos ellos, sin que ninguno pueda excusarse para evadir su responsabilidad.

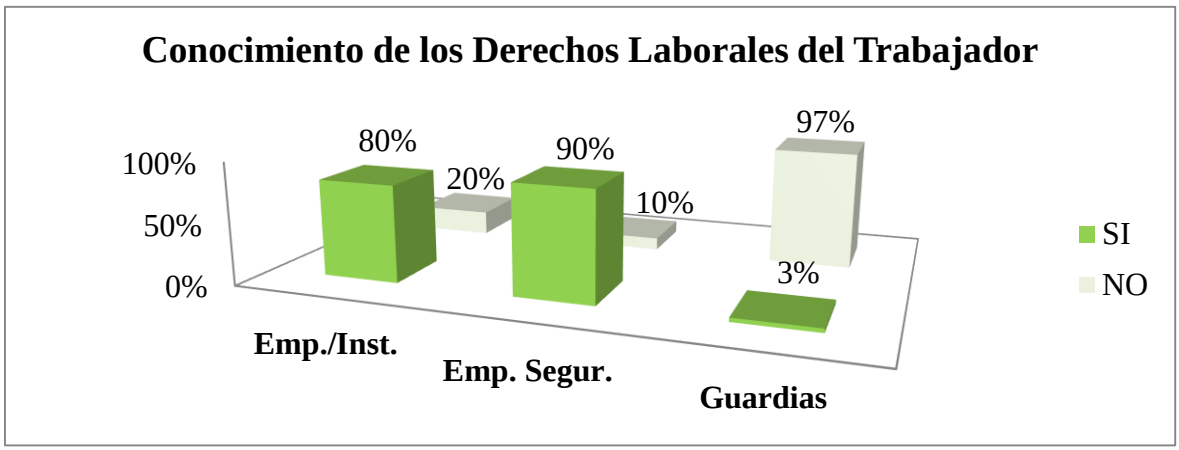
2. Conoce los Derechos laborales del trabajador?

Cuadro No. 2

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	8	80%	9	90%	2	3%
NO	2	20%	1	10%	58	97%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 2



Análisis e interpretación de resultados.

Los responsables de las instituciones contratantes y de las empresas de seguridad en su mayoría sí conocen los derechos del trabajador, no así los guardias en su mayoría desconocen de sus derechos.

Los trabajadores deben ser afiliados a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo,

A percibir: como mínimo el sueldo básico de $ 386.00, los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas, pagos por horas nocturnas, extras y suplementarias, percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo, una compensación por el salario digno, un pago por concepto de utilidades. A un periodo de: vacaciones laborales remuneradas, de licencia por paternidad (nuevo padre), licencia por maternidad (madre) Solicitar certificados relativos a su trabajo

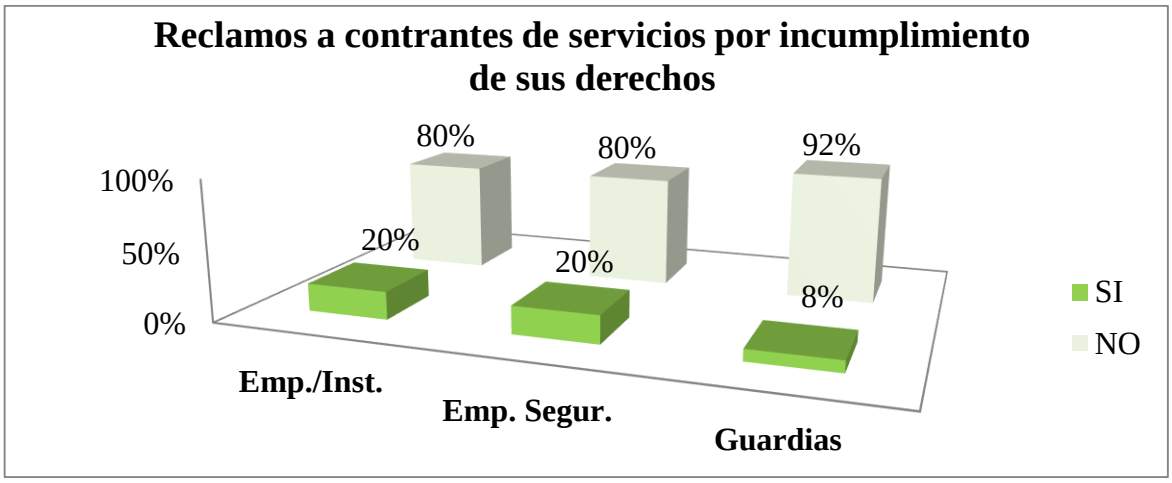
3. Los trabajadores han recurrido a la institución o empresa contratante a reclamar el incumplimiento de sus derechos?

Cuadro No. 3

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	2	20%	2	20%	5	8%
NO	8	80%	8	80%	55	92%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 3



Análisis e interpretación de resultados.

La mayoría de encuestados no conocen si los trabajadores han recurrido a la institución o empresa contratante a reclamar el incumplimiento de sus derechos.

Todos conocemos que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, sin embargo muchos desconocen que deben reclamar ante la falta de cumplimiento de sus derechos, o a su vez conocen pero temen presentar reclamos para no perder su trabajo.

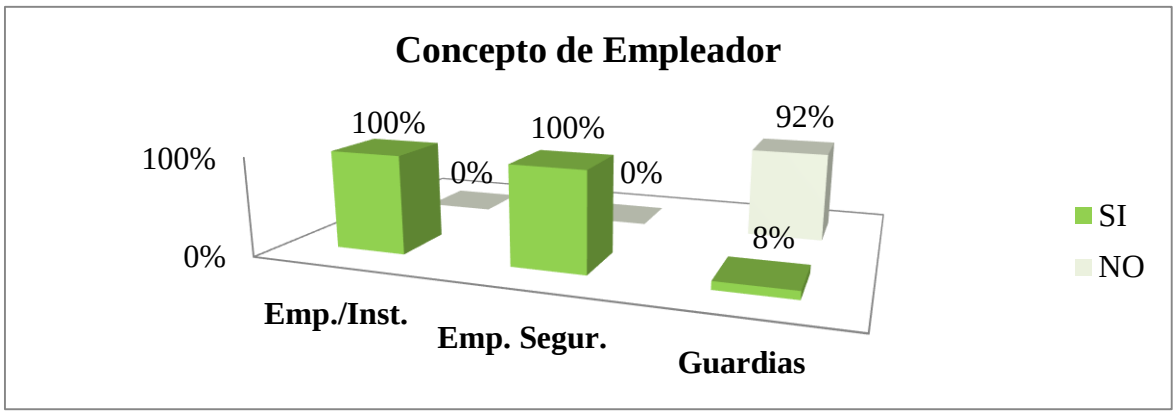
4. Conoce el concepto de Empleador?

Cuadro No. 4

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	10	100%	10	100%	5	8%
NO	0	0%	0	0%	55	92%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 4



Análisis e interpretación de resultados.

Los responsables de las instituciones de las empresas de seguridad sí conocen de este concepto, en cambio los guardias de seguridad en su mayoría desconocen de este tema.

Según el Art. 10 del Código del Trabajo, Empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.

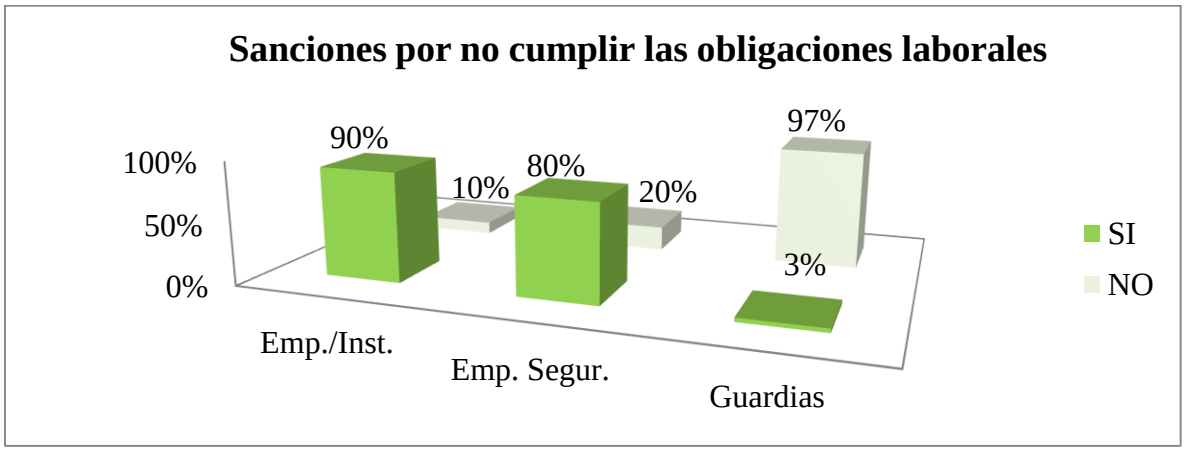
5. Conoce las sanciones por no cumplir las obligaciones laborales?

Cuadro No. 5

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	9	90%	8	80%	2	3%
NO	1	10%	2	20%	58	97%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 5



Análisis e interpretación de resultados.

Un concepto de significativo interés conocido tanto por las autoridades de la empresas contratistas y contratantes, sin embargo las personas contratadas en su mayoría desconocen del tema, su único afán es trabajar.

El incumplimiento de las obligaciones laborales puede acarrear multas de hasta 20 remuneraciones básicas por trabajador afectado (USD 7.720 en 2018). Para evitar sanciones, hay que conocer el alcance de las inspecciones que el Ministerio de Trabajo puede realizar.

El Ministerio, a través de sus inspectores de trabajo, puede realizar inspecciones integrales para verificar que los empleadores cumplan con las normas laborales. Los inspectores pueden ingresar al centro de trabajo y revisar documentos de soporte, verificar las condiciones físicas del sitio y entrevistar a los trabajadores.

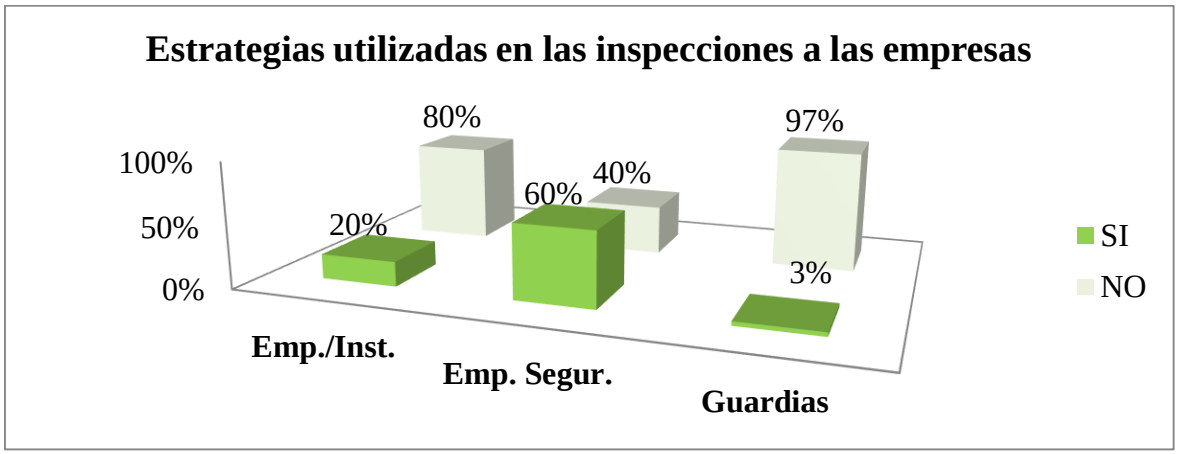
6. Conoce las estrategias utilizadas en las inspecciones a las empresas?

Cuadro No. 6

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	2	20%	6	60%	2	3%
NO	8	80%	4	40%	58	97%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 6



Análisis e interpretación de resultados.

Podemos notar que de este tema o concepto tanto los responsables de las empresas contratadas como los señores guardias de seguridad lo desconocen.

Entrevistas a los Trabajadores, Inspección ocular del lugar de trabajo, Revisión documental al rol general de pagos del sueldo, horas nocturnas, suplementarias, extraordinarias, décima tercera y cuarta remuneración, formulario de pago de utilidades, pago de vacaciones, planillas de pago al seguro. Conformación de comité paritario, contratos de trabajo del personal con discapacidad y sus carnés, reglamento interno de trabajo, RUC, Resolución para establecer jornadas de trabajo especiales, etc.

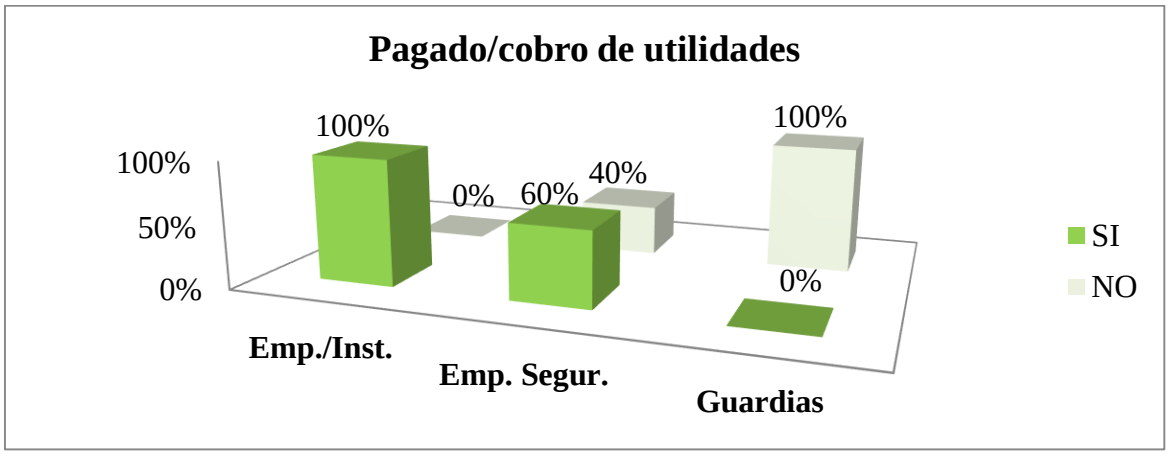
7. Conoce si ha pagado/cobrado utilidades?

Cuadro No. 7

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	10	100%	6	60%	0	0%
NO	0	0%	4	40%	60	100%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 7



Análisis e interpretación de resultados.

Un tema de sustantivo interés conocido en su totalidad por las empresas contratantes, medianamente por las empresas de seguridad y desconocido totalmente por los señores guardias.

El pago de utilidades consiste en repartir un porcentaje de las ganancias generadas por una empresa, producto de sus actividades durante un año, entre sus trabajadores.

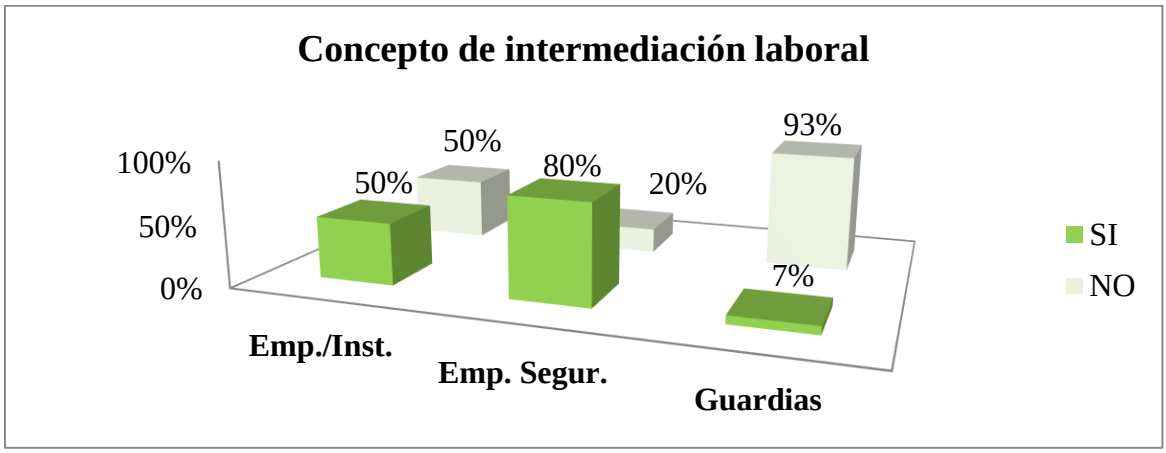
8. Conoce el concepto de intermediación laboral?

Cuadro No. 8

	Empresas/Instituciones		Empresas de Seguridad		Guardias de Seguridad	
Alternativas	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**	**Frecuencias**	**Porcentajes**
SI	5	50%	8	80%	4	7%
NO	5	50%	2	20%	56	93%
TOTAL	**10**	**100%**	**10**	**100%**	**60**	**100%**

Fuente: Empresas contratantes, Empresas de seguridad y Guardias de Seguridad
Investigadora: Betty Aracely Baño Peña
Fecha: Feb. 2018

Gráfico No. 8



Análisis e interpretación de resultados.

La intermediación laboral, concepto muy conocido por los responsables de las empresas de seguridad, medianamente conocido por las empresas contratistas y desconocido en alto porcentaje por los señores guardias de seguridad.

Consiste en emplear trabajadores para ponerlos a disposición de otra persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución.

4.2 Beneficiarios

Los beneficiarios del proyecto son:

Los Guardias de Seguridad, pues conocen cuáles son sus derechos laborales

Las Empresas de Seguridad, puesto que si cumplen con las obligaciones no serán objeto de sanciones.

Las Instituciones/Empresas contratantes para que supervisen el cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas de Seguridad, de esta manera no serán objeto de reclamos.

4.3 Impacto de la investigación:

1. Mejorar la capacidad de respeto a los trabajadores que prestan sus servicios en calidad de Guardias de Seguridad para el goce de los derechos Laborales.
2. Propiciar el respeto del Estado para con los trabajadores y responder a las necesidades de este grupo de personas que en ocasiones se desempeñan en condiciones de inseguridad ante el creciente auge delictivo, incluido el acceso a la formalización y la protección social.
3. Reforzar las leyes existentes y formular nuevas políticas para garantizar estabilidad a los trabajadores de las Empresas de Seguridad y eliminar las barreras de discriminación.
4. Aumentar la conciencia sobre los derechos laborales para los trabajadores en general.

4.4 Transferencia de resultados

Conclusiones

- Existe un gran desconocimiento de los temas o conceptos laborales que necesariamente deben conocer todos los trabajadores de la seguridad privada.

- Por la necesidad imperiosa de contar con trabajo, los guardias de seguridad aceptan las condiciones que el empleador ofrece, sin fijarse en sus derechos.

- Por las condiciones en las que desempeñan sus actividades laborales los señores guardias de seguridad, existe una precarización laboral.

- Los trabajadores de la seguridad se ven obligados a firmar documentos como que han recibido las remuneraciones y beneficios que determina el Código del Trabajo

Recomendaciones:

- Las empresas de seguridad privada deberían ofrecer un proceso de inducción fortalecido

- En el proceso de inducción no sólo se debería enfatizar en los servicios y cumplimiento de actividades que la empresa oferta, sino también ofrecer una capacitación amplia de los derechos y obligaciones de un trabajador.

- El Ministerio del Trabajo, entidad rectora de velar por los derechos de los trabajadores debería contar con un plan de capacitación permanente tanto a los directivos de las empresas de seguridad privada como a los señores guardias, en virtud de que existe cambio constante de personas ya sea porque encuentran un mejor trabajo o porque se retiran al verse afectados en sus derechos.

- Todas las instituciones contratantes deberían preocuparse de la calidad de atención que las empresas contratistas brindan al personal de guardianía, esto indirectamente apoyaría a la estabilidad emocional de los mismos.

Bibliografía:

http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2355/1/Tesis%20de%20Sanchez%20Munoz%20Alejandro%20Xavier.pdf. (s.f.). Recuperado el 23 de 01 de 2018

http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2355/1/Tesis%20de%20Sanchez%20Munoz%20Alejandro%20Xavier.pdf. (s.f.). Recuperado el 23 de 01 de 2018

https://definicion.de/responsabilidad/. (s.f.). Recuperado el 23 de 01 de 2018

https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador. (s.f.). Recuperado el 23 de 01 de 2018

https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_jur%C3%ADdica. (s.f.). Recuperado el 23 de 01 de 2018

https://snavarro.wordpress.com/2008/04/08/intermediacion-%E2%80%93-tercerizacion-laboral-conceptos/. (s.f.). Recuperado el 15 de 01 de 2018

https://www.google.com.ec/search?q=definicion+de+empresa+de+seguridad+privada&rlz=1C1AVNE_enEC697EC697&oq=definicion+de+empesas+de+segurida&aqs=chrome.1.69i57j0.21300j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8. (s.f.). Recuperado el 15 de 01 de 2018

Larrañaga, P. (2015). *Concepto de Responsabilidad.* Fontamara.

Merino, J. P. (2016).

Merino, J. P. (2088).

Anexos

Encuesta dirigida a los Empleadores y Guardias de Seguridad

Objetivo.- Conocer la opinión que usted tiene respecto de la Responsabilidad Solidaria del Empleador en relación al Cumplimiento de los Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas de Seguridad Privada.

1. Conoce usted, qué es la Responsabilidad Solidaria?

   Si ….. No …..

2. Conoce los Derechos laborales del trabajador?

   Si ….. No …..

3. Los trabajadores han recurrido a la institución o empresa contratante a reclamar el incumplimiento de sus derechos?

   Si ….. No …..

4. Conoce el concepto de Empleador?

   Si ….. No …..

5. Conoce las sanciones por no cumplir las obligaciones laborales?

   Si ….. No …..

6. Conoce las estrategias utilizadas en las inspecciones a las empresas?

   Si ….. No …..

7. Conoce si ha pagado/cobrado utilidades?

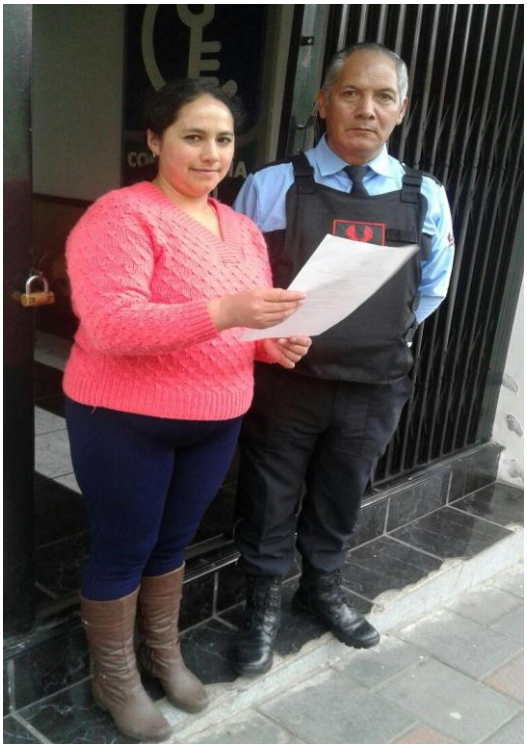
   Si ….. No …..

8. Conoce el concepto de intermediación laboral?

   Si ….. No …..

Gracias por su colaboración





Fotos tomadas con los señores Guardias de Seguridad, aplicando la encuesta.

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION LABORAL Y LA DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 1.- Al final del TITULO III y luego del artículo 346 del Código del Trabajo, incorpórese el siguiente Capítulo:

"CAPITULO.DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y DE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. ...- Definiciones.-

a) Intermediación Laboral.- Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución; y,

b) Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadoras de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

Art. ...- Autorización.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos y sus dependencias regionales competentes, es la entidad encargada de autorizar el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales de Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los registros de compañías de intermediación laboral y de compañías de tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

Art. ...- Requisitos para la autorización de funcionamiento.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;

b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será

única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario;

c) Entregar copia notariada del registro único de contribuyentes (RUC);

d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;

e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

f) Disponer de infraestructura física y de estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social.

Lo relativo al literal f), deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un reglamento.
Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales si podrán hacerlo, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

a) Entregar copia notariada del registro único de contribuyentes (RUC);

b) Copia notariada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana;

c) Certificado otorgado por el IESS de ser titular de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

d) Copia certificada de una declaración jurada rendida ante notario público, que acredite que se dedica a la intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción o agrícola, y de su garantía personal y pecuniaria para el cumplimiento de sus obligaciones patronales, sin perjuicio de la solidaridad patronal del beneficiario directo de los servicios de los trabajadores, conforme el formato proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Las personas naturales que realicen actividades de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción y agrícola, se someterán a todas las disposiciones de esta Ley, excepto las atinentes a las personas jurídicas en cuanto al capital social y requisitos para su funcionamiento como tales, fijados en esta Ley.

En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. ...- Duración de la autorización.- La autorización para la prestación de servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá la validez de un año la primera vez que se la obtenga, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en esta Ley si incurren en las infracciones determinadas en la misma.

La autorización de funcionamiento y las sanciones tendrán alcance nacional. El trabajador podrá presentar cualquier reclamación o demanda laboral en la jurisdicción donde tenga fijado su domicilio a la fecha de terminación del contrato, por cualquier causa.

Art. ...- Contratos requeridos.- La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser esta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedarán sometidos aquellos; y,

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados.

En el caso de la tercerización de servicios complementarios, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria del mismo, en el cual se establecerá expresamente la actividad complementaria del proceso productivo que se desarrollará mediante la tercerización de servicios complementarios.

Art. ...- Duración del contrato mercantil de intermediación laboral.- La duración del contrato mercantil pactado entre la usuaria y la intermediaria será el que acuerden libremente las partes.
La terminación del contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa que presta dichos servicios de intermediación con sus respectivos trabajadores que laboren en la usuaria. Esto no afectará a los contratos por plazo fijo o los de tiempo indefinido que tengan estos trabajadores con la empresa intermediaria.

Art. ...- Duración del contrato de trabajo.- El contrato de trabajo que se suscriba entre la compañía de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados, será por el plazo de duración del contrato mercantil de intermediación laboral celebrado con la usuaria, a menos que las partes acordaren un plazo diferente y deberá efectuarse bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Código del Trabajo.

En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional, y se pagará de conformidad al tercer inciso del undécimo artículo innumerado de este Capítulo. Se respetará este parámetro y para los contratos de plazo inferior a treinta días, se pagará la parte proporcional o la que se acordare conforme a ese parámetro.

Para los efectos de la garantía de estabilidad de los trabajadores intermediados respecto de la compañía de intermediación laboral, se estará a lo establecido en la ley.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el inspector del trabajo o ante el juez competente en aquellas jurisdicciones en donde no exista inspector del trabajo.

Art. ...- Actividades en las que se puede recurrir a la intermediación laboral.- Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios.

El número máximo de trabajadores que una usuaria puede mantener bajo el sistema de intermediación laboral, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de los trabajadores que la usuaria requiera contratar para su operación y funcionamiento. Los trabajadores amparados por contratos de temporada que gocen de la estabilidad prevista en el inciso cuarto del artículo 17 del Código del Trabajo, si serán considerados para el referido cálculo del porcentaje.

El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas, período que no podrá exceder de doscientos setenta días contado desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de suscripción del primer contrato de trabajo en el caso de personas naturales, cualquiera sea la modalidad de éste; y, tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción. En las actividades agrícolas y de la construcción, no podrán ser objeto de intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios los puestos de trabajo de los trabajadores que a la fecha de expedición de esta Ley, gozan de contratos por tiempo indefinido o labores de naturaleza estable o permanente y los de confianza comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. ...- Casos en los que se prohíbe contratar a través de intermediación laboral.- Ninguna persona natural o jurídica podrá recurrir a la contratación de empresas de intermediación laboral en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga, declarada conforme a los artículos 497 y 505 del Código del Trabajo;

b) Para la realización de trabajos que, por su especial peligrosidad para la salud y seguridad, requieran de destrezas y capacitación especiales, cuando en la usuaria no exista el reglamento de higiene y seguridad aprobado por la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Empleo;

c) Para contratar como intermediado a quien se encuentre en actual relación de dependencia, prestando servicios como trabajador estable y permanente, si para contratarlo como intermediado, éste fuere desvinculado por cualquier medio;

d) Para rotar trabajadores entre compañías intermediarias que presten servicios de intermediación laboral a una usuaria, salvo que la usuaria terminare la relación contractual mercantil con la intermediaria y optare por contratar con otra empresa intermediaria, manteniendo a los mismos trabajadores; y,

e) Para desempeñar las funciones determinadas en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. ...- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual.

Art. ...- Prohibiciones y obligaciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Se prohíbe que la intermediaria laboral ofrezca u otorgue créditos a la usuaria por cualquier concepto.

La empresa intermediaria tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, y que no podrá ser inferior en ningún caso a lo señalado por la ley, comisiones sectoriales o cualquier otra norma jurídica. Esto deberá acreditarse mediante la entrega mensual de la empresa intermediaria a la usuaria, de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que posibilitará el pago de la respectiva factura de la usuaria a la empresa intermediaria.

Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. ...- Infracciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios y sanciones.- Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinadas en la ley, y para los efectos contemplados en el presente Capítulo, se consideran las siguientes infracciones y sanciones respecto de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios:

1) Infracción leve:

No entregar la documentación o información de las intermediarias o tercerizadoras ante el requerimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, que tenga relación con controles periódicos o por denuncias.

2) Infracciones graves:

a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;

b) El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;

c) No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión y, en general, en cualquier forma o medio de difusión, su denominación y su identificación como empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo;

d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación;

f) Incumplir lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del undécimo artículo innumerado de este Capítulo;

g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,

h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o ante el juez competente.

3) Infracciones muy graves:

a) Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.

Es también infracción muy grave, el hecho de no renovar la referida autorización cuando ésta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de quince días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;

b) Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios;

c) Pagar al trabajador intermediado, por concepto de su remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;

d) No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;

e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la presente Ley; y,

f) Simular por cualquier medio o artificio, ser intermediario laboral, por sí mismo o en representación de un tercero, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar en su contra.

Las infracciones serán sancionadas mediante resolución motivada, expedida por los directores regionales del trabajo o inspectores del trabajo en las jurisdicciones donde no existan directores regionales del trabajo.

La falta leve se sancionará con multa de una remuneración básica mínima unificada. La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año, determinará que sea calificada en la categoría inmediatamente superior y que se impongan las sanciones correspondientes a esta última.

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción. La reincidencia en el lapso de un año en el cometimiento de infracciones graves, será sancionada con la revocatoria de la autorización.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización y registro concedidos.

Además, en el caso de la infracción determinada en el literal f) del numeral 3 de este artículo, se impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas por cada trabajador contratado en la forma prevista en dicha norma.

Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan, de las reincidencias en las que se incurra y de las sanciones que se impongan. Dicho registro estará a disposición del público en general, incluso a través de los medios de comunicación virtual de los que disponga el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El representante legal o mandatario de una empresa a la que se le haya revocado la autorización de funcionamiento, no podrá ejercer la representación legal o mandato en

otra empresa de intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios ni agencia privada de colocación, ni podrá ejercer tales actividades como persona natural por el lapso de dos años.

Las sanciones establecidas en este artículo, se las impondrá sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar en caso de existir dolo.

Art. ...- Facultades de la usuaria.- La usuaria de servicios de intermediación laboral ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, lo cual no implica dependencia laboral. La facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria, de acuerdo con lo señalado en este Código y previo pedido motivado de la usuaria.

Art. ...- Obligaciones de la usuaria.- La usuaria y las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

La usuaria está obligada a entregar a la empresa de intermediación los reglamentos: interno del trabajo; y, de higiene y seguridad, aprobados por las Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código del Trabajo.

En el contrato mercantil que celebren la intermediaria y la usuaria, esta última deberá garantizar en forma suficiente a la intermediaria el pago por los servicios de intermediación laboral acordados.

Art. ...- Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria.- A más de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República y en la ley, los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, podrán presentar a la usuaria, las reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, debiendo hacerlo también a la intermediaria.

Los trabajadores intermediados, durante el desempeño de sus labores, tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria, en las mismas condiciones.

Art. ...- Infracciones de la usuaria y sanciones.- Se prohíbe contratar con intermediarias laborales que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento. El Ministerio de Trabajo y Empleo proveerá a las empresas intermediarias de los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será obligatoriamente habilitante para la celebración de los contratos. En el contrato mercantil que se celebre entre la usuaria y la intermediaria, esta última deberá declarar que no está prohibida de contratar bajo sanción de indemnización que deberá estipularse en el contrato.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente, a través de los medios de comunicación virtuales de los que disponga y, periódicamente en el Registro Oficial, la

lista de las intermediarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal subordinado de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo; y, se le impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro previsto en el artículo innumerado decimosegundo de este Capítulo. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores de trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para que se impongan las respectivas sanciones.

Quien para la ejecución de los contratos destinados a la realización de actividades y trabajos considerados peligrosos, no dotare de las medidas e instrumentos de protección para la seguridad y la salud del trabajador que se determinan en los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador y en el Código del Trabajo, o en su respectivo reglamento de seguridad, salud ocupacional e higiene del trabajo, será sancionada con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Si quien suscribe el contrato con una persona, natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, es alguna de las instituciones del Estado o una de las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, quienes a su nombre suscriban ese contrato serán procesados por el Ministerio Público de oficio o por denuncia, para que éste inicie la investigación respectiva. El Procurador General del Estado estará obligado a presentar acusación particular en estos casos y de establecerse sanciones, iniciará los respectivos procesos de repetición que establece la Constitución Política de la República; y, la Contraloría General del Estado, como máximo ente de control de los recursos públicos, realizará las acciones de control, investigaciones y establecimiento de responsabilidades que de acuerdo con la ley le corresponde.

Los trabajadores que en el sector público sean contratados violando estas disposiciones, serán asumidos como trabajadores a título personal, directos y dependientes del funcionario que contrató a la intermediaria, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, pueda hacerse cargo de ellos, ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario.

Art. ...- Prohibición de vinculación entre la usuaria y la empresa de intermediación laboral.- Las empresas de intermediación laboral y las usuarias no pueden entre si, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo. Hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada que determine esta circunstancia, suscrita por los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente.

Cuando se presuma la existencia de vinculación, el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establece vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determine que el usuario y la compañía intermediaria, sus socios o accionistas, comparten societariamente intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, vinculada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro antes mencionado. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores del trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para la imposición de las respectivas sanciones. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la intermediaria quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tiene participación total o mayoritaria de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Prohíbase que dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores o trabajadores de las instituciones del Estado, o sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan participaciones o acciones o ejerzan la representación legal o dirección administrativa en una empresa intermediaria, celebren contratos de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios con las instituciones en las que laboren o presten sus servicios o, prevalidos del ejercicio de su función o cargo, ejerzan presiones o influencias para obtener dichas contrataciones a favor propio o de terceros.

Art. ...- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.- Los trabajadores respecto de la intermediaria laboral y de la usuaria, deberán cumplir con todas las obligaciones y observar las prohibiciones consagradas en la Constitución Política de la República, convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, considerando la naturaleza de su relación contractual.

Art. ...- Responsabilidad Solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. Por tanto el trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa

intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

La usuaria ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por ésta a nombre de la intermediaria laboral, por efecto de la responsabilidad solidaria.

Art. ...- Fondo de reserva.- Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Art. ...- Trabajo de menores.- Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios.".

Art. 2.- A continuación del artículo 557, agréguese el siguiente artículo innumerado:

"Art. Del servicio de colocación de empleo a través de agencias privadas de colocación.- La colocación de empleo consiste en la actividad mediante la cual una persona natural o jurídica, a través de una agencia privada de colocación, ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo y poner a disposición de personas jurídicas o naturales, personas para que sean empleadas como trabajadores directamente por aquellas, sin que la agencia privada de colocaciones de empleo, pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. Se prohíbe la colocación de la gente de mar a través de agencias privadas, ni éstas podrán recurrir al trabajo infantil ni ofrecerlo.

Las agencias privadas de colocación de empleo están prohibidas de cobrar a las personas que reclutan ningún tipo de honorario, tarifa o estipendio, cualquiera que sea su denominación. Dichas agencias se someterán a los controles e inspecciones por parte de los inspectores de trabajo.

La colocación no implicará ni intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios.".

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los administradores de las compañías, los comisarios y los auditores externos, en los casos en los que corresponda, están obligados a pronunciarse en sus informes cuando la usuaria a la cual se refiere el informe, mantenga trabajadores contratados bajo el régimen de intermediación laboral previsto en esta Ley, acreditando que las empresas de intermediación laboral cuentan con autorización de funcionamiento vigente, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo. De no contar con tal autorización, están obligados a reportar el hecho al Ministerio de Trabajo y Empleo para los fines de esta Ley.

SEGUNDA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo deberá difundir periódicamente a través del Registro Oficial y, mensualmente por los medios de comunicación virtual de los que disponga, las razones sociales de las empresas y los nombres de las personas naturales que según su registro están autorizadas a realizar actividades de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación.

TERCERA.- En todo lo que no estuviere previsto en esta Ley, se aplicará de manera complementaria la legislación laboral y de seguridad social en lo concerniente a las relaciones existentes entre las compañías de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación y sus trabajadores.

CUARTA.- Los valores o cantidades recaudadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo en concepto de tasas de registro y multas, antes de la promulgación de la presente Ley y las que se recauden con posterioridad a aquello, serán depositadas en una cuenta especial y serán destinadas para el financiamiento del control y vigilancia permanente de las actividades de intermediación laboral, de tercerización, de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación. Con tales recursos se contratarán el número de inspectores de trabajo y abogados que la necesidad institucional la requiera, para dar cumplimiento a lo determinado en la presente Ley y patrocinar gratuitamente a los trabajadores intermediados que requieran de sus servicios.

El Ministerio de Trabajo y Empleo distribuirá a tales inspectores del trabajo y asesores jurídicos para que puedan cubrir las diferentes regiones del país.

QUINTA.- En caso de ser necesario, para el cobro de las multas establecidas en esta Ley, el Ministerio de Trabajo y Empleo ejercerá su facultad coactiva prevista en el artículo 630 del Código del Trabajo.

SEXTA.- Prohíbase que empresas intermediarias vinculadas entre sí, contraten con una misma usuaria en un período no menor de un año, empleando a los mismos trabajadores y haciendo que estos roten entre esas intermediarias vinculadas.

Se prohíbe también que tales trabajadores roten entre las intermediarias que simultáneamente prestan servicios para la misma usuaria, si aquello afectare sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. De detectarse este hecho o que tales empresas se hallen incursas en la prohibición que se determina afectando los derechos de los trabajadores, serán sancionadas con la revocatoria definitiva e inmediata de la autorización de funcionamiento y los trabajadores intermediados pasarán a depender directamente de la usuaria como trabajadores estables y permanentes.

SEPTIMA.- Los servicios que prestan las personas naturales en el ejercicio de su profesión con título universitario terminal, no se consideran como tercerización de servicios complementarios, sino como prestación de servicios profesionales, sin perjuicio de que puedan ser contratados al amparo de un contrato de trabajo.

OCTAVA.- Las empresas de intermediación laboral deberán contar con un capital social mínimo en numerario de diez mil dólares conforme lo señalado en el literal b) del tercer artículo innumerado del artículo 1 de esta Ley y deberán incrementar anualmente el valor de sus activos en por lo menos el veinte por ciento (20%), hasta completar la cantidad de treinta mil dólares en activos, en el plazo máximo de seis años y ese valor en activos deberá mantenerse y, de disminuirse, la autorización quedará revocada. Se excluye de la obligación de incremento anual a las empresas cuyos activos superen el referido valor a la fecha de promulgación de la presente Ley.

NOVENA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo determinará el monto de las tasas de registro de las empresas de intermediación laboral, de las empresas de tercerización de servicios complementarios, de las agencias privadas de colocación de empleo y de las personas naturales que realicen intermediación laboral en los sectores agrícolas y de la construcción.

DECIMA.- En las instituciones, entidades y organismos determinados en los artículos 118 de la Constitución Política de la República y 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, para la contratación de personal a través de intermediación laboral o para la contratación con empresas de tercerización de servicios complementarios, se observarán las disposiciones previstas en el Capítulo agregado por la presente Ley.

Los procesos para la contratación serán públicos y se someterán al procedimiento previsto en la ley de la materia.

DECIMA PRIMERA.- En aplicación de las normas y garantías laborales determinadas en el artículo 35 de la Constitución Política de la República, especialmente las previstas en los numerales 3, 4, 6, 8 y 11, y conforme el mandato del artículo 100 del Código del Trabajo, los trabajadores intermediados participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realizó la obra o se prestó el servicio, como parte del proceso de actividad productiva de éstas. El ejercicio de este derecho de los trabajadores intermediados, será reglamentado por el Presidente de la República.

Si las utilidades de la intermediación fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá a la empresa tercerizadoras.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces del PIB por habitante del año inmediato anterior. Los excedentes de las utilidades de estas empresas serán irepartibles, no podrán destinarse para el pago de indemnizaciones ni incrementos de sueldos y se destinarán exclusivamente a la ejecución de programas de infraestructura educativa y de salud que demande la población ecuatoriana, en todas las regiones del país, recursos que se canalizarán a través de la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE) y el Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE).

Para este fin, dichos excedentes serán depositados en la cuenta que mantiene el Fondo de Solidaridad en el Banco Central del Ecuador, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de liquidación de utilidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar sus estatutos, capital social y actividades a los términos de la presente Ley y la respectiva escritura pública deberá ser inscrita en el Registro Mercantil en el mismo plazo. De no cumplir con este requisito, la autorización de funcionamiento será revocada definitivamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

SEGUNDA.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar los contratos de trabajo con sus trabajadores a los términos de la presente Ley, respetando los derechos vigentes de los trabajadores. En el mismo plazo se hará igual adecuación en los contratos mercantiles celebrados entre las intermediarias laborales y las usuarias.

TERCERA.- Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la presente Ley Reformatoria.

CUARTA.- El Ejecutivo deberá reformar el Reglamento para el Funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocación, publicado en el Registro Oficial No. 285 de 27 de marzo de 1998 y adecuarlo a los términos de la presente Ley, señalando las infracciones y sanciones respectivas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El Ejecutivo dejará inmediatamente sin efecto el Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial No. 442 del 14 de octubre del 2004.

SEGUNDA.- La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil seis.

f.) Dr. Wilfrido Lucero Bolaños, Presidente.

f.) Dr. John Argudo Pesántez, Secretario General.

Palacio Nacional, en Quito, a quince de junio del dos mil seis.

Promúlguese.

f.) Alfredo Palacio González, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Dr. Armando Rodas Espinel, Subsecretario General de la Administración Pública.