

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y SU
INCIDENCIA EN LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES
DEL CENTRO DE MERCADEO AGROPECUARIO AL SEGURO
SOCIAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008”.**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogada de los
Juzgados y Tribunales de la República el Ecuador.

AUTORA:

Karla Johanna Calle Camacho

TUTOR:

Dr. Msc. Borman Renán Vargas V.

Ambato-Ecuador

2012

TEMA:

“EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE MERCADEO AGROPECUARIO AL SEGURO SOCIAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008”.

APROBACIÓN POR EL TUTOR

En calidad de Tutor de Investigación sobre el tema ““**EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE MERCADEO AGROPECUARIO AL SEGURO SOCIAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008**”, presentado por la Srta. Karla Johanna Calle Camacho, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que H. Consejo Directivo de la facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 23 Junio del 2011

.....
M.Sc. DR. BORMAN VARGAS
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado **APRUEBAN** el Trabajo de Graduación con el Tema: **“EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE MERCADEO AGROPECUARIO AL SEGURO SOCIAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008”**, presentado por la Señorita: Karla Johanna Calle Camacho, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente Trabajo de Graduación con el Tema: **“EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA NO AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE MERCADERO AGROPECUARIO AL SEGURO SOCIAL EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2008”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad de la autora.

Ambato, Junio 23 de 2011

LA AUTORA

.....
Karla Johanna Calle Camacho

C.C. 1803125259

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta Tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi Tesis, con los fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, Junio 23 del 2011

LA AUTORA

.....
Karla Johanna Calle Camacho

C.C. 1803125259

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico especialmente a mi madre, Susana Camacho que con su esfuerzo y esmero me han inculcado lo mejor para lograr mis aspiraciones en el ámbito profesional y personal.

Así también a mis amigos, amigas y a todas las personas que me han brindado su apoyo incondicional.

Karla J. Calle C.

Agradecimiento

Mi Agradecimiento sincero a las Autoridades de la Universidad Técnica de Ambato, Carrera de Derecho.

Al Tutor del presente Trabajo el Dr. Msc. Borman Renán Vargas por su valiosa colaboración y sapiencia.

Karla J. Calle C.

Índice General

A. Sección Preliminar:	Páginas
Portada.....	i
Título del Trabajo de Graduación	ii
Página de la Aprobación del Tutor.....	iii
Página de Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Página de Autoría.....	v
Página de Derechos de Autor.....	vi
Página de Dedicatoria	vii
Página de Agradecimiento	viii
Índice General de Contenidos	ix
Índice de Cuadros.....	xiv
Índice de Gráficos	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Introducción	1

B. Sección de Texto de Contenidos

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	3
<i>Contextualización</i>	3
Macro	3
Meso.....	5
Micro.....	6
Análisis Crítico	9
Prognosis.....	10
Formulación del problema	10
Interrogantes de la investigación.....	10
Delimitación del Objeto de la Investigación.....	11
Delimitación del contenido	11

Delimitación temporal.....	11
Delimitación espacial	11
Unidades de observación.....	11
Justificación.....	12
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos específicos	13

CAPÍTULO II

MARCO TÓRICO

Antecedentes investigativos	14
Fundamentaciones.....	15
Fundamentación filosófica	15
Fundamentación legal	15
Constitución de la República del Ecuador	15
Ley Orgánica de Seguridad Social	18
Código del Trabajo.....	20
Categorías Fundamentales	22
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	23
Constelación de la Variable Dependiente	24
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	25
CÓDIGO DEL TRABAJO	27
LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	28
CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES.....	30
Derechos del Trabajador	30
1. Irrenunciabilidad de los Derechos.....	30
2. Transacción	31
3. Principio de Favor o Pro – Operario	33
4. La Obligatoriedad del Trabajo	34
5. La Libertad del Trabajo.....	35
6. El Derecho al Trabajo	36
La Relación Laboral	38
Partes de la Relación Laboral.....	39

El Trabajador.....	39
El Empleador.....	39
La prestación de un trabajo personal y de servicios lícitos.....	40
La Subordinación o Dependencia	40
El pago del salario o remuneración.....	40
Tiempo	41
Obligaciones del Empleador	41
SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL.....	42
SEGURO GENERAL OBLIGATORIO.....	43
CONTRATOS.....	44
AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	46
Filosofía de la Seguridad Social.....	46
Representación Legal	46
Responsabilidades	46
Órgano de Administración Provincial.....	47
Seguro General Obligatorio	47
Sujetos de Protección	47
Procedimiento previo a la imposición de sanciones por no afiliar:	48
Hipótesis.....	50

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	51
Modalidad Básica de la Investigación.....	51
De campo	51
Bibliográfica – documental.....	52
Tipo o Nivel de Investigación.....	52
Descriptiva	52
Población y Muestra.....	53
Población.....	53
Muestra.....	53
Operacionalización de las variables	54
Plan para la recolección de información	56

Plan de procesamiento de la información	57
Plan de análisis e interpretación de resultados	57

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Organización de Resultados	58
ENCUESTA No. 1	59
ENCUESTA No. 2	79
Entrevistas	89
Análisis de las entrevistas	93
Resumen de las encuestas	98
Comprobación del Problema de Investigación	99
Verificación de Hipótesis	99

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	101
Recomendación	102

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema.....	103
Datos Informativos.....	103
Antecedentes	104
Justificación.....	105
Objetivos	105
General	105
Específicos	105
Análisis de Factibilidad.....	106
Fundamentación	107
Modelo Operativo	108

MÓDULO DE CAPACITACIÓN	111
Administración.....	114
Previsión De La Evaluación.....	115
Bibliografía	116
Linkografía.....	117
Anexos	119
Glosario.....	126

Índice de Cuadros

	Páginas
Cuadro N° 1 Población y Muestra.....	53
Cuadro N° 2 Operacionalización de las Variables	54
Cuadro N° 3 Operacionalización de las Variables	55
Cuadro N° 4 Plan para la Recolección de Información.....	56
Cuadro N° 5 Encuesta 1 Pregunta 1	59
Cuadro N° 6 Encuesta 1 Pregunta 2	61
Cuadro N° 7 Encuesta 1 Pregunta 3	63
Cuadro N° 8 Encuesta 1 Pregunta 4	65
Cuadro N° 9 Encuesta 1 Pregunta 5	67
Cuadro N° 10 Encuesta 1 Pregunta 6	69
Cuadro N° 11 Encuesta 1 Pregunta 7	71
Cuadro N° 12 Encuesta 1 Pregunta 8	73
Cuadro N° 13 Encuesta 1 Pregunta 9	75
Cuadro N° 14 Encuesta 1 Pregunta 10	77
Cuadro N° 15 Encuesta 2 Pregunta 1	79
Cuadro N° 16 Encuesta 2 Pregunta 2	81
Cuadro N° 17 Encuesta 2 Pregunta 3	83
Cuadro N° 18 Encuesta 2 Pregunta 4	85
Cuadro N° 19 Encuesta 2 Pregunta 5	87
Cuadro N° 20 Encuesta 2 Pregunta 6	93
Cuadro N° 21 Entrevista Pregunta 1.....	94
Cuadro N° 22 Entrevista Pregunta 2.....	95
Cuadro N° 23 Entrevista Pregunta 3.....	96
Cuadro N° 24 Entrevista Pregunta 4.....	97
Cuadro N° 25 Resumen de las Encuestas.....	98
Cuadro N° 26 Afiliados	99
Cuadro N° 27 Afiliados	100
Cuadro N° 28 Antecedentes	104
Cuadro N° 29 Modelo Operativo	108
Cuadro N° 30 Previsión de la Evaluación	115

Índice de Gráficos

	Páginas
Gráfico N° 1 Árbol del Problema.....	8
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales	22
Gráfico N° 3 Constelación de ideas de la Variable Independiente	23
Gráfico N° 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente.....	24
Gráfico N° 5 Encuesta 1 Pregunta 1	59
Gráfico N° 6 Encuesta 1 Pregunta 2.....	61
Gráfico N° 7 Encuesta 1 Pregunta 3.....	63
Gráfico N° 8 Encuesta 1 Pregunta 4.....	65
Gráfico N° 9 Encuesta 1 Pregunta 5.....	67
Gráfico N° 10 Encuesta 1 Pregunta 6.....	69
Gráfico N° 11 Encuesta 1 Pregunta 7.....	71
Gráfico N° 12 Encuesta 1 Pregunta 8.....	73
Gráfico N° 13 Encuesta 1 Pregunta 9.....	75
Gráfico N° 14 Encuesta 1 Pregunta 10.....	77
Gráfico N° 15 Encuesta 2 Pregunta 1	79
Gráfico N° 16 Encuesta 2 Pregunta 2	81
Gráfico N° 17 Encuesta 2 Pregunta 3	83
Gráfico N° 18 Encuesta 2 Pregunta 4	85
Gráfico N° 19 Encuesta 2 Pregunta 5	87
Gráfico N° 20 Encuesta 2 Pregunta 6	93
Gráfico N° 21 Entrevista Pregunta 1	94
Gráfico N° 22 Entrevista Pregunta 2	95
Gráfico N° 23 Entrevista Pregunta 3	96
Gráfico N° 24 Entrevista Pregunta 4	97
Gráfico N° 25 Administración	114

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Tema: “El Contrato de Servicios Ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008”.

AUTOR: Karla Calle Camacho

TUTOR: Dr. Borman Renán Vargas V.

Junio de 2011

Resumen Ejecutivo

En los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan necesidad de estabilidad económica, laboral y emocional. La Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho a la seguridad social, y esto se logra cumpliendo con la ley y los principios como la solidaridad, universalidad y equidad, entre otros. En esta investigación se estudia el contrato de trabajo, los contratos de servicios ocasionales, y además la incidencia que tienen éstos contratos en la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El propósito de ésta, es la de ser útil a los trabajadores, incluyendo a las autoridades, y recalcar los beneficios del cumplimiento de las leyes laborales y las consecuencias de no hacerlo.

Las personas que tengan acceso a este instrumento podrán encontrar no solo criterios que motivan una investigación más amplia sino que logren establecerlo como fuente de consulta, además se puede entablar nuevas propuestas en beneficio de la clase más vulnerable como son los empleados en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Investigación tiene como tema: “El Contrato de Servicios Ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008”.

Su importancia radica en hacer efectiva las normativas y respeto de los derechos del trabajador. El presente trabajo consta de seis Capítulos los cuales se encuentran desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Técnica de Ambato y son:

El Capítulo I, denominado: El Problema, contiene el planteamiento del problema, Contextualizaciones Macro, Meso y Micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Delimitación del objeto de investigación, la Justificación, Los Objetivos, Objetivo General y tres Objetivos Específicos.

El Capítulo II, denominado: Marco Teórico, que contiene Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones Doctrinaria y Legal, Categorías Fundamentales, Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente.

El Capítulo III, titulado: Metodología, que contiene Nivel o Tipo de Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Plan de Recolección de Datos, y Plan de Procesamiento de la Información.

El Capítulo IV, llamado: Análisis e Interpretación de Resultados, que contiene: el Análisis de los Resultados, Interpretación de datos y la verificación de la Hipótesis.

El Capítulo V, llamado: Conclusiones y Recomendaciones, contiene los argumentos finales y la posible solución al problema.

El Capítulo VI denominado: Propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, previsión de la evaluación, en donde encontramos la solución del problema, es decir, lo que podemos hacer para que el problema sea solucionado.

Se concluye con un Glosario de Términos y Bibliografía que se aplicó en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

La Seguridad Social como tal nace en Europa-Alemania como producto del proceso de industrialización; las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos. Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando: “protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial, con tres leyes sociales”, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal.

Hoy en día las calidades y condiciones de vida de una sociedad tanto desarrollada como subdesarrollada requieren de normas, leyes, reglamentos y políticas que regulen las relaciones entre los individuos miembros de ésta.

Simón Bolívar, en el discurso de Angostura (15 de febrero de 1819), manifiesto “el sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. Santillan, A, (2006), “Revolución Andina”. Las Ideas de Simón Bolívar fueron expresadas 62 años antes que la Seguridad Social como tal hiciera su aparición en el mundo.

En el Ecuador, la mayoría de provincias han evolucionado tanto económicas, social como jurídicamente, particularmente en el ámbito laboral, permitiendo una mejor comprensión de los distintos tipos y clases de contratos de trabajo en el ámbito anteriormente mencionado.

El Código del Trabajo persigue un objetivo esencial que es el de regular las relaciones jurídico-laborales, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

El cuerpo legal antes mencionado junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismos legales para solventar controversias o reclamar derechos. De éste modo, el Código del Trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

En la actualidad existen muchas deficiencias en los juzgados de lo laboral e inclusive en las leyes; se pueden llamar vacíos legales que es necesario solucionarlos y tener en cuenta para la correcta aplicación de éstas.

Es así como los requerimientos de herramientas laborales como es el contrato de trabajo es muy necesario especialmente en aquellos trabajos en los que no tienen dependencia laboral o en aquellos que requieren solamente de los servicios de alguna persona para una tarea o para un fin específico como es el caso de las compañías ganaderas o comercializadoras de ganado en especial.

En octubre de 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el primero de mayo de 1936. Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social

Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio.

La Seguridad Social en el Ecuador abarca un campo de acción virtualmente ilimitado, pues tiene relación con el bienestar físico y social del individuo y la colectividad, en general, involucra, aspectos tales como salud, recreación, seguridad interna y externa, derecho al trabajo, acceso a servicios básicos de alimentación, vivienda, educación, salubridad, medio ambiente, agua, luz, comunicaciones, transporte, y jubilación, entre otros; en definitiva, todo lo que tiene que ver con la vivencia y convivencia de los miembros de la sociedad afiliados al IEES.

Meso

Es de vital importancia reconocer los esfuerzos que el Gobierno Nacional realiza para superar la crisis judicial a través de las autoridades nacionales y provinciales por medio de reformas e implementación de normas legales que permiten poco a poco una mejor aplicación de la justicia especialmente en el ámbito laboral.

Dentro de la Provincia de Tungurahua, la única compañía legalmente constituida para brindar el servicio de comercialización de ganado es el Centro de Mercadeo Agropecuario CEMEAG. Claro, sin dejar de considerar que cada cantón tiene su plaza comercializadora de ganado pero no es una plaza con personería jurídica, sino que debido a la costumbre, una de las fuentes del Derecho, se establecen para aquellos comerciantes que no tienen los recursos suficientes como para trasladarse al Centro de Mercadeo Agropecuario y hacer allí su actividad habitual que es la comercialización del ganado.

Además, por el simple hecho de existir mini plazas comercializadoras de ganado, es necesariamente trascendental la contratación de servicios ocasionales, por seguridad de los comerciantes y de la comunidad social en sí, para que

trasladen vacunas contra la Fiebre Aftosa hacia el usuario y poder erradicar la dispersión de esta enfermedad.

Debido a esta demanda de servicios ocasionales y a la necesidad de trabajo de las personas, especialmente las de escasos recursos, es que se presentan las irregularidades legales en cuanto al procedimiento de contratación de éstos. Existen varios trabajadores no afiliados al Seguro Social, otros sin un contrato de trabajo registrado en la Inspectoría del Trabajo, etc., que necesitan ser atendidos y regulados de acuerdo a la actividad que realicen. A esto, se suma la crisis económica que nuestra sociedad está atravesando y la gran necesidad de la cabeza del hogar por obtener ingresos para la manutención de la familia y en sí, para conservar el núcleo familiar.

Por otra parte, está la cantidad de procesos acumulados en los Juzgados del Trabajo a nivel provincial que aún no se resuelven. Este aspecto ha sido calificado como deficiente por parte de la administración de justicia, esto trunca uno de los principios fundamentales que establece la Constitución de la República que es la celeridad procesal.

Micro

En la Compañía de Economía Mixta Centro de Mercadeo Agropecuario CEMEAG, ubicado en el Cantón Ambato, es de vital importancia la existencia de los mal nombrados servicios ocasionales puesto que, en el estudio de mercado que se hizo para su creación en 1972, solamente se pronosticó la presencia para la comercialización de 900 cabezas de ganado y actualmente sobrepasan el límite del pronóstico en un poco más del 200%, por lo tanto, la presencia de éstos servicios ayudan a controlar el manejo del movimiento de la comercialización.

Según el Doctor Trajano Toro Echeverría (2009), Gerente General del Centro de Mercadeo Agropecuario, manifestó que: “la existencia de compañías que brinden servicios para ferias comerciales de ganado vacuno, equino y caballar, son una por cada provincia y todas éstas son controladas por los Centros

Agrícolas existentes, de igual manera, en cada una de las provincias, y reguladas generalmente por la Superintendencia de Compañías”. Gradualmente, la demanda de éste servicio hace que los Centros Agrícolas vean la necesidad de abrir cada vez más plazas de comercialización ganadera, o a su vez, buscar los medios para agrandar las ya existentes, para lo cual, siempre se requiere del contrato de servicios ocasionales ya sea por un corto tiempo, o como sucede actualmente en el Centro de Mercadeo de Ganado, contratarlos por largos períodos.

Dentro de esta implementación, se encuentra la del Mandato 8 que abolió la contratación por horas y la tercerización e intermediación laboral, lo cual por una parte fue beneficiosa para los trabajadores pero por otra generó desocupación.

El cambio implica correr riesgos y principalmente la toma de decisiones algo radicales, ante lo cual el gobierno analiza minuciosamente el costo, se puede decir, no económico pero sí social, de la implementación de estas nuevas medidas.

Árbol del problema

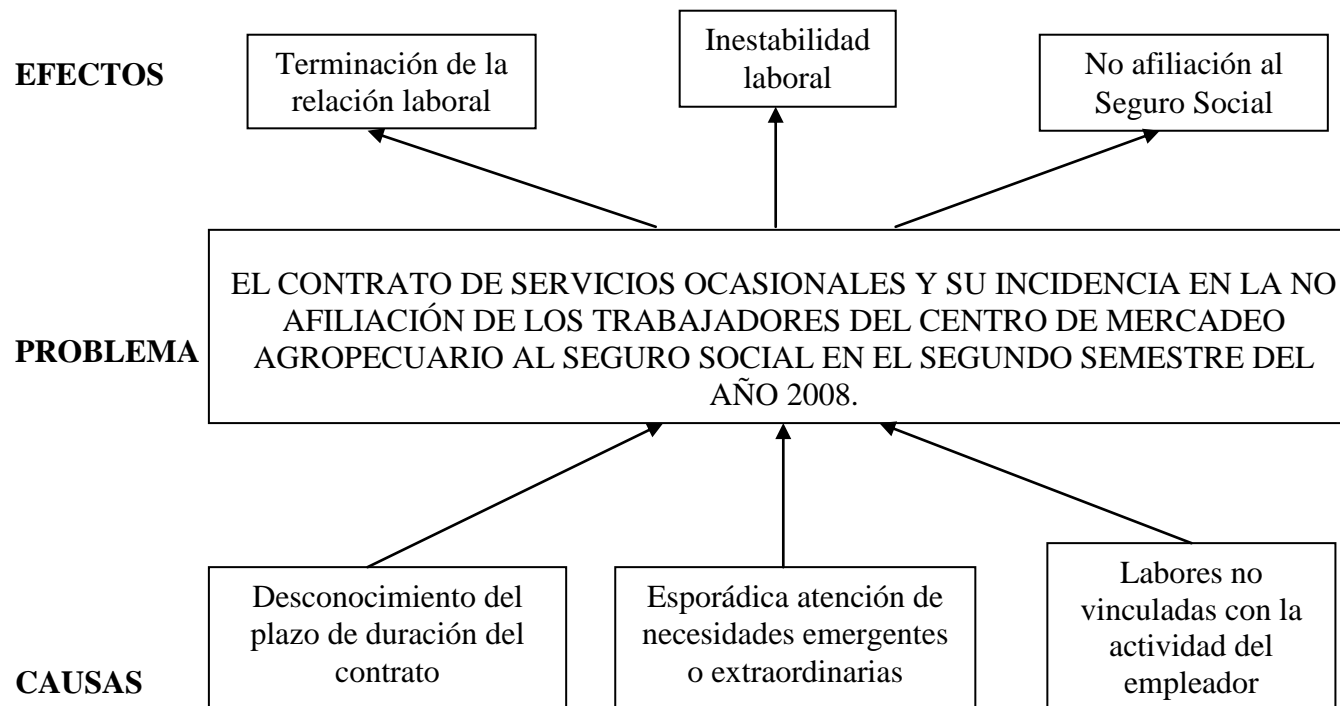


Gráfico N°1

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis Crítico

El desconocimiento de los plazos, formas de contratación y tipos de contratos que existen en nuestro régimen laboral, las cuales generan o no relación laboral, es la más importante causa para el incumplimiento de las normas legales que regulan este ámbito. A esto se suma la insuficiencia de recursos económicos para contratar los servicios de terceros mediante un contrato por escrito o verbal bajo el régimen de relación de dependencia, ya que esto conlleva obligatoriamente a cumplir con los lineamientos que ésta implica

Por otra parte, la incorrecta contratación o trato de un contrato laboral así como el desconocimiento de los mismos, es lo que conlleva a que los empleados no estén afiliados al Seguro Social Obligatorio y se vean enormemente perjudicados el momento en que sufran algún accidente laboral, o simplemente el momento que deseen acceder a alguno de los beneficios de este seguro como por ejemplo los préstamos quirografarios, atención médica gratuita, entre otros. Es importante también mencionar que el Código del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores así como también determina claramente las clases de contrato y su tiempo de duración. Siendo obligación del empleador celebrar por escrito ciertos contratos, en especial los contratos ocasionales conforme lo dispone el Art. 19 literal g) del Código del Trabajo, y de no hacerlo así, se generarían un contrato a plazo fijo y posteriormente a plazo indefinido conforme lo dispone el Art. 14 del Código de Trabajo.

Es importante tener en cuenta que la contratación de servicios ocasionales se dan por varias causas como son: labores no vinculadas con la actividad del empleador, necesidad de atender situaciones emergentes, y por la realización de actividades extraordinarias. Las labores que no son vinculadas con la actividad del empleador son las que requieren y generan la contratación de servicios ocasionales puesto que la aparición de actividades no comunes para el empleador o simplemente alguna actividad que no se encuentre dentro del ámbito de

desempeño del mismo, obligatoriamente requerirán de terceros que no estén vinculados con el empleador dentro de una relación laboral, o mejor dicho, dentro de lo que es la dependencia laboral.

Prognosis

En el caso de que las soluciones que en el presente Trabajo de Investigación no sean acogidas, se puede sancionar con prisión al patrono que no afilie a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto puede acarrear glosas para la compañía y para el Gerente General así como costosas indemnizaciones a los empleados que ya no se encuentran laborando en la misma.

Formulación del problema

¿El contrato de servicios ocasionales incide en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario de la Ciudad de Ambato al Seguro Social Obligatorio en el segundo semestre del año 2008?

Interrogantes de la investigación

1. ¿Qué determina el Código de Trabajo sobre el contrato de servicios ocasionales?
2. ¿Por qué se incumple las responsabilidades patronales del empleador al no afiliar a los trabajadores bajo el régimen de servicios ocasionales?
3. ¿Cuál es la alternativa de solución para el problema planteado?

Delimitación del Objeto de la Investigación

Delimitación del contenido

- **Campo:** Jurídico
- **Área:** Derecho Social
- **Aspecto:** Laboral

Delimitación temporal

El presente trabajo de Investigación se desarrolló en el año 2009.

Delimitación espacial

La investigación se realizó en los espacios físicos de la Compañía de Economía Mixta “Centro de Mercadeo Agropecuario”, de acuerdo al RUC N° 1890028515001. Está ubicada en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, Ciudadela Cashapamba, Barrio Cashapamba, entre las calles Luxemburgo 02 – 26 y Colombia, a una cuadra del Centro Agrícola Ambato, con telefax N° 032823416.

Unidades de observación

- Empleados del Centro de Mercadeo Agropecuario
- Empleador
- Jueces de Trabajo de Tungurahua
- Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario
- Funcionarios del Centro de Mercadeo Agropecuario

Justificación

El trabajo de investigación titulado “El contrato de servicios ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008”, constituye un tema de sumo interés para las ciencias jurídicas, la sociedad en general y para los trabajadores, ya que el estudio de los contratos de trabajo, sus tipos o clases y su tiempo de duración permitirá la correcta aplicación y tratamiento de los mismos de acuerdo a las necesidades del empleador.

Esta investigación es útil también puesto que los trabajadores bajo el régimen de servicios ocasionales no gozan de los mismos derechos que un trabajador bajo el régimen de relación de dependencia. Estos derechos, como acceso a préstamos quirografarios, indemnizaciones y jubilaciones mayores y significativas, son de vital importancia para un trabajador, pues como se mencionó anteriormente, la afiliación al Seguro Social en sus diferentes regímenes, es un derecho irrenunciable, intransferible e imprescriptible.

Los beneficios que esta investigación presenta son en pro de los erróneamente llamados trabajadores ocasionales que están contratados por largos períodos sin un contrato escrito, puesto que la afiliación al Seguro Social incluso garantiza la buena salud de los mismos en caso de algún accidente laboral, así como también es una garantía para el empleador pues sin ningún temor puede prescindir de los servicios del empleado solicitando el Visto Bueno y como se aportaría regularmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no deberá pagar valores considerables al momento de un conflicto laboral.

Los resultados que se esperan con este proyecto son netamente de cumplimiento de las normas legales en cuanto a la afiliación al Seguro Social o a la realización de un contrato de trabajo escrito que vaya de acuerdo a la labor que los mal llamados servidores ocasionales realizan, además se espera que una vez

realizadas las correcciones necesarias, la compañía no tenga más problemas laborales en el futuro.

Por la facilidad de acceso a la información necesaria de la Compañía de Economía Mixta Centro de Mercadeo Agropecuario y predisposición del Doctor Trajano Toro Echeverría, Gerente General, la factibilidad y viabilidad de este proyecto es considerada positiva y por lo tanto se cuenta con los medios necesarios tanto materiales, técnicos, tecnológicos y financieros para poder llevar a cabo la solución al problema de la contratación de servicios ocasionales y a la realización de contratos laborales de acuerdo a las actividades que cada uno de los empleados realizan en la compañía.

Objetivos

Objetivo General

- Investigar sobre el contrato de servicios ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social.

Objetivos específicos

- Determinar la naturaleza jurídica del contrato de servicios ocasionales.
- Identificar por qué se incumple las responsabilidades patronales del empleador al no afiliar a los trabajadores bajo el régimen de servicios ocasionales.
- Plantear una propuesta de solución que permita capacitar jurídicamente sobre las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

La investigación planteada no se encuentra investigada en otras universidades que ofrecen la carrera de Derecho en el centro del país; en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; existe investigaciones realizadas con relación a la afiliación al Seguro Social:

Tema: La Falta de una Instancia Coactiva para la mora patronal y su incidencia en incumplimiento de los servicios de los afiliados del IESS – Tungurahua en el año 2009”. Autora: Landázuri, Verónica (2009), quien desde su perspectiva llegó a las siguientes conclusiones:

- “El IESS por lo complejo del trabajo del cobro de la mora patronal, pierde la titularidad que perjudica a la Institución y a los afiliados, en la práctica el proceso de coactivas, sin embargo es preocupante el porcentaje de cartera vencida de acuerdo a los datos estadísticos entregados por el IESS, llega a un 49% en el año.
- El Reglamento de Afiliación y Control Patronal, conjuntamente con la Ley de Seguro Social tienen la misión de regular los procesos de afiliación y la norma de procedimiento administrativo de inscripción del afiliado, pago de aportes, recaudación de fondos de reserva y demás obligaciones sociales a favor del afiliado. El IESS tiene mecanismos para que no exista el incumplimiento.

Como referente bibliográfico, la investigación se basó en los siguientes libros, códigos y leyes: Diccionario De Ciencias Jurídicas y Sociales Políticas del autor Ossorio, Manuel, (1995); Diccionario Jurídico Elemental, del Dr. Guillermo Cabanellas Cuevas; el Reglamento y Reformas de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo del IESS; Código Civil Ecuatoriano y la Ley del Seguro Social Obligatorio. En Internet se utilizó las páginas web del IESS como: www.iess.gob.ec y www.revistajudicial.com.

Fundamentaciones

Fundamentación filosófica

La presente investigación se enmarcó dentro del paradigma crítico propositivo. Fue crítico porque cuestiona los esquemas sociales es decir la no afiliación de los trabajadores por parte del empleador y se buscó la esencia de los mismos a través de la indagación en libros enmarcados en la legislación laboral, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos, como imponer sanciones graves al empleador por no afiliar a los trabajadores. Es propositivo porque la presente investigación planteó la propuesta final y no se detiene en la mera crítica, ni en la observación, sino se realizó planteamientos que permitan imponer sanciones enérgicas y por ende la disminución de trabajadores no afiliados.

Fundamentación legal

La presente investigación se fundamentó principalmente en los cuerpos normativos como:

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema que prevalece sobre cualquier ordenamiento jurídico, protege los siguientes derechos y garantías:

Art. 6.- “Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución...”

Art. 11.- “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Núm. 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento”.

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

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

Art. 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustentó y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Art. 326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Núm. 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Núm. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Núm. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.”

Art. 327.- “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”

Art. 369.- “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos del trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la Ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud...”

Art. 370.- “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados...”

Art. 371.- “Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras y empleadores; con los aportes de las personas independientes

aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado...”

Art. 373.- “El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal; se financiarán con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleados del sistema nacional de seguridad social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.

Los seguros públicos y privados sin excepción, contribuirán al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”

Art. 374.- “El Estado estimulará la filiación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior, y asegurará la prestación de contingencias. El financiamiento de estas prestaciones contará con el aporte de las personas afiliadas voluntarias domiciliadas en el exterior.”

Ley Orgánica de Seguridad Social

Art. 2.- “Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;

- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.”

Art. 73.- “El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.....”

Resolución N° CD 196 del Consejo Directivo del Instituto de Ecuatoriano de Seguridad Social

Art. 2.- “A partir del 1 de enero de 2008, el IESS exigirá que los aportes, personal y patronal de los trabajadores, actualmente amparados en el Seguro Social Obligatorio y no comprendidos en el Art, 1 de esta resolución, se pague al menos sobre la remuneración imponible del mes de diciembre de 2007, más los aumentos salariales reconocidos por el empleador, sin que ningún gasto sea inferior a doscientos (200,00) dólares mensuales.”

Código del Trabajo

Art. 3.- “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.”

Art. 11.- “El contrato de trabajo puede ser:

- a. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c. Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual, y ocasional;
- d. A prueba;
- e. Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f. Por enganche; y,
- g. Individual, de grupo o por equipo;

Art. 14.- “Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b. Los contratos eventuales, ocasionales, y de temporada;
- c. Los de servicio doméstico;
- d. Los de aprendizaje;
- e. Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f. Los contratos a prueba;
- g. Los demás que determine la ley.”

Art. 17.- “...Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año...”

Categorías Fundamentales

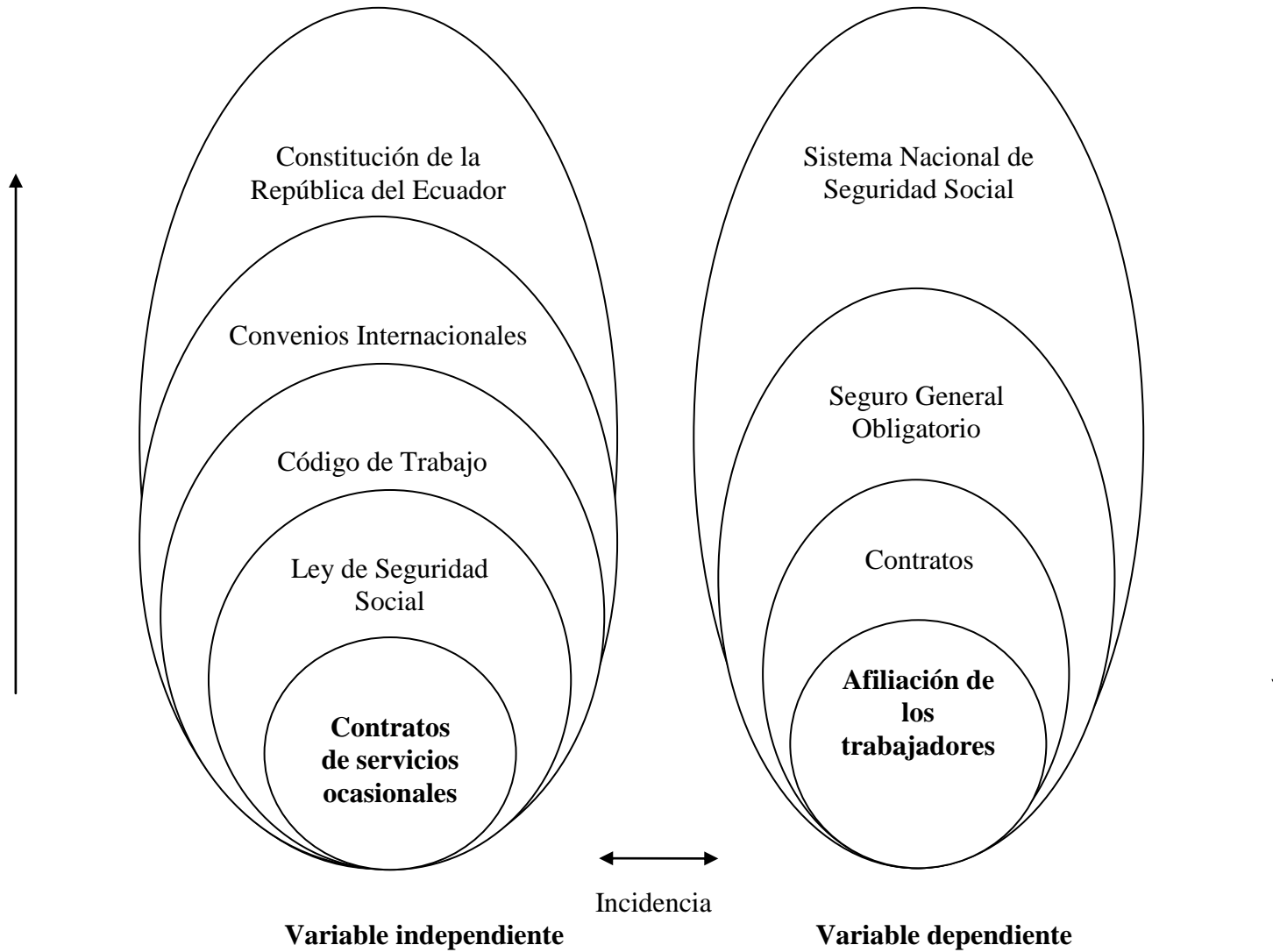


Gráfico N° 2

Fuente:
Elaborado por:

Investigadora
Karla J. Calle Camacho

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

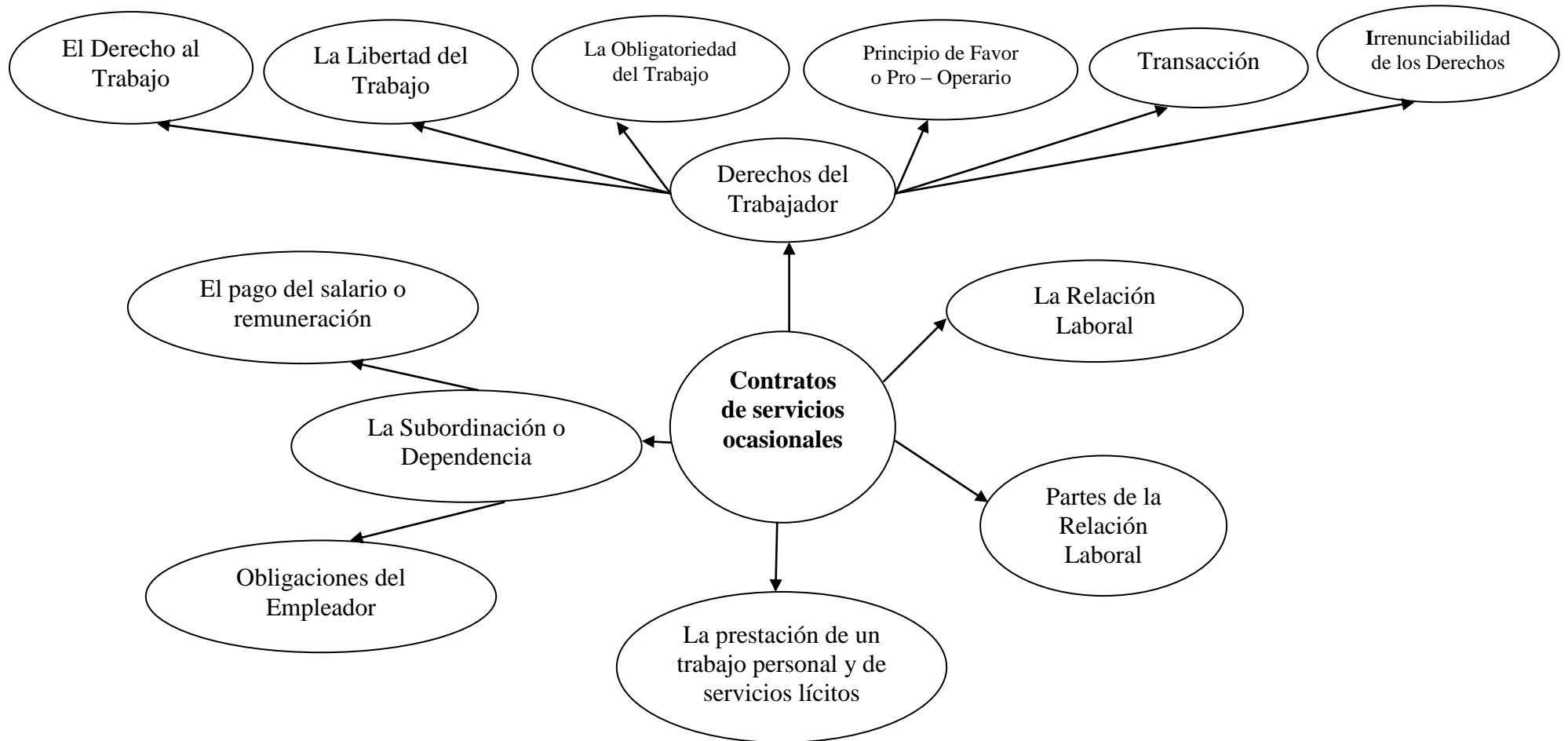


Gráfico N° 3

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Constelación de la Variable Dependiente

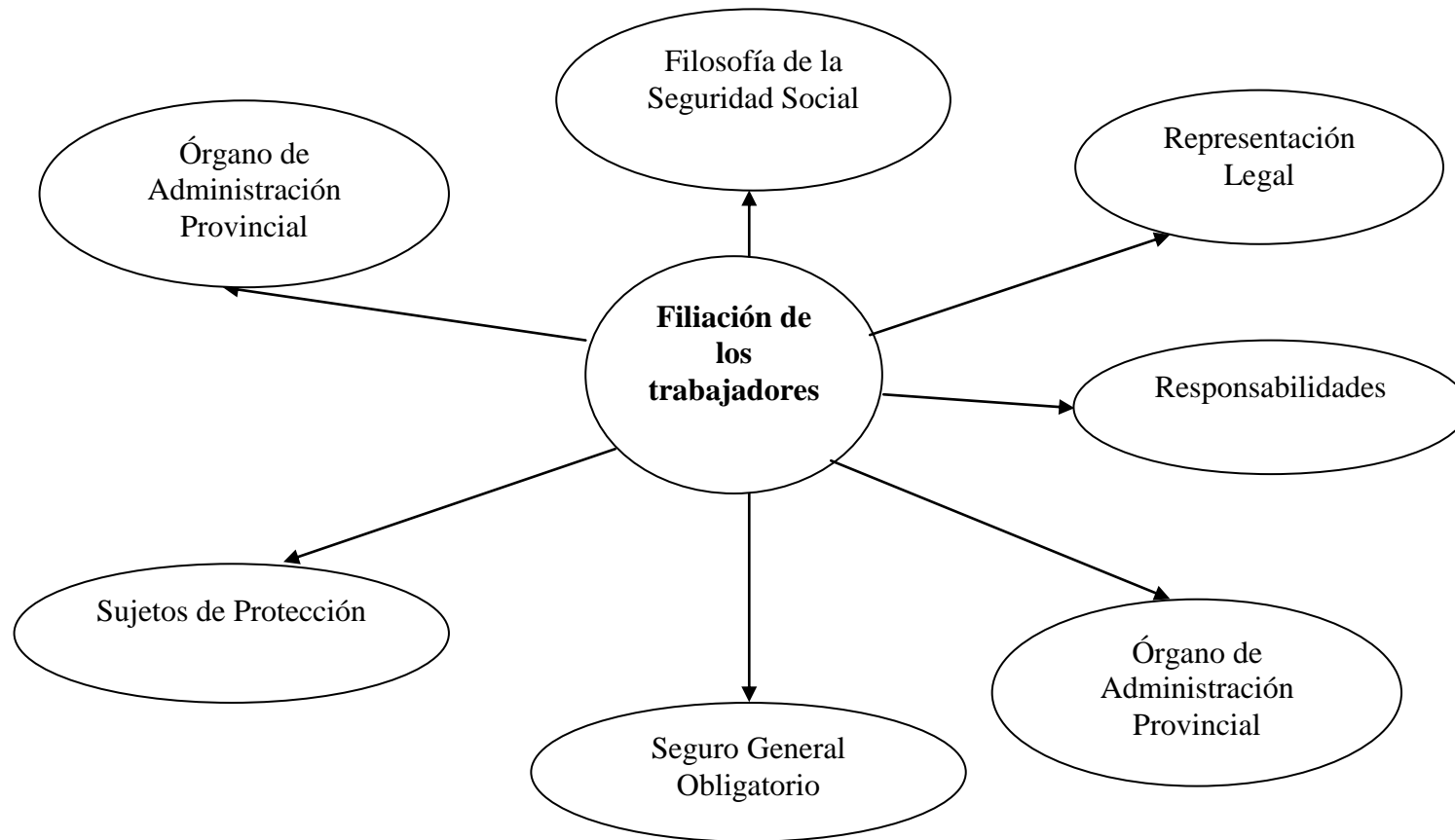


Gráfico N° 4

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Categorías Fundamentales

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Carta Magna establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido; y, la Seguridad Social es un derecho irrenunciable, imprescriptible de todos los habitantes del Ecuador y un deber del Estado además se encarga al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la responsabilidad de la Seguridad Social en el Ecuador.

Los aportes y contribuciones del Estado para el Seguro General Obligatorio deberán constar anualmente en el presupuesto General del Estado y transferidos oportuna y obligatoriamente a través del Banco Central del Ecuador.

Los aspectos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador son con respecto el seguro social obligatorio y al trabajo:

- Hay una distribución del aporte individual y patronal a cada Seguro.
- Aumento de pensiones para los jubilados.
- Descentralización en el otorgamiento de servicios y prestaciones.
- Sistematización con tecnología de punta.
- Consolidación del sistema de salud.
- Implementación de la historia laboral, que facilitará la agilidad de trámites
- Protección a los afiliados en prevención y reparación de riesgos.
- Conformación comités de riesgos del trabajo.
- Cubrir en su totalidad la salud de los afiliados sin límite edad, ni costo.
- Atención en cirugía en alto riesgo

CONVENIOS INTERNACIONALES

Los organismos especializados son entidades vinculadas al Sistema de Naciones Unidas por acuerdos especiales, llamados Convenios Internacionales, que trabajan para lograr el desarrollo de los países, proporcionando asistencia técnica y otras formas de ayuda práctica. Además, contribuyen a formular políticas, fijar normas y directrices en los temas de su competencia, obtener apoyo y movilizar fondos para la asistencia para el desarrollo.

De esta manera, a través de cada Organismo especializado se desarrollan las acciones de la comunidad internacional en áreas tan importantes como la salud mundial, las condiciones del trabajo, las telecomunicaciones, el movimiento migratorio mundial, el turismo, entre otros, de conformidad con sus respectivas convenciones y acuerdos. Uno de estos organismos Internacionales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas en aspectos de orden social y laboral, en ejercicio de su función normativa, el cual ha aprobado varios Convenios y Recomendaciones, los mismos que tienen carácter vinculante respecto de los Estados partes. Formula políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo y establece normas de trabajo aplicadas en todo el mundo. Entre los derechos que protege este organismo están los siguientes:

- Libertad sindical
- Libertad de trabajo
- Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
- Derecho al trabajo
- Derecho a un ingreso mínimo
- Derecho a la Seguridad Social
- Derecho a condiciones de trabajo y vida satisfactorias

CÓDIGO DEL TRABAJO

En el inicio del Ecuador, existía un predominio del regionalismo con la consolidación del latifundio, sectores artesanos y comerciantes; en las regiones se divergen las relaciones entre sí a partir de las batallas de la independencia.

La independencia fue para el Ecuador un gran cambio político, sin embargo subsistieron después de ésta características que se mantuvieron a lo largo de la Época Republicana del Ecuador, así como: el racismo, la exclusión de la mujer en la política y el poder político e ideológico de la Iglesia que intervenía en el Estado. En el Ecuador, a finales del siglo XIX, aparecen nuevas formas de sociedades, y los obreros. Las organizaciones son predominantes, en especial las artesanales, dada la inexistencia de la práctica de la industria.

En lo que se refiere a la legislación propiamente dicha, por el primer cuarto del siglo XX, se dio la aparición de leyes aisladas referentes al trabajo; como en el año de 1916, se pone en vigencia el decreto sobre jornada máxima; el 13 de Julio de 1926 se crea la Inspección General del Trabajo; en el año de 1927 se crea la ley sobre la prevención de accidentes de trabajo, contrato individual de trabajo, descanso semanal, ley del desahucio, ley sobre trabajo de mujeres y niños y la ley para las acciones provenientes del trabajo. Pero en el año de 1929, se hace mención de los derechos del trabajador en la Constitución Vigente para ese año, en donde se manifiesta que el Estado protegerá al obrero y al campesino, y dispone fijar la jornada máxima, los salarios mínimos, los descansos, el seguro social, se reglamenta la salubridad y la seguridad, el trabajo de mujeres y niños, las indemnizaciones en el caso de accidentes y garantiza la libertad sindical. Las Constituciones posteriores solamente reafirman estos principios.

El primer Código del Trabajo, fue dictado por el General Albero Enrique Gallo, el 5 de Agosto de 1938 y ordenada a su promulgación por la Asamblea Nacional Constituyente, con los números 78 al 81, en el Registro Oficial el 14 al 17 de Noviembre de 1938.

El Código de 1938, ha mantenido una estructura similar hasta la actualidad. Han existido codificaciones con diferentes reformas dadas en los años de 1961, 1971, 1978, 1997, y la más reciente en el año de 2005. En el mundo laboral actual en donde el ser humano está expuesto a condiciones cambiantes, presiones, retos, conflictos y muchas otras situaciones que encierran un factor bastante influyente sobre estabilidad laboral del mismo.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en su lugar de trabajo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no tenga faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

El Estado, a través de las Leyes laborales debe establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral base indispensable del equilibrio y de la paz social; consideramos que ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral y de los demás derechos que por ende adquiere el trabajador al desempeñar su trabajo lícito.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de 1998 y garantizada en la nueva Constitución de la República del Ecuador 2008, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El IESS estará sujeto a las normas del derecho público, y regirá su organización y funcionamiento por los principios de autonomía, división de negocios, desconcentración geográfica, descentralización operativa, control

interno descentralizado y jerárquico, rendición de cuentas por los actos y hechos de sus autoridades, y garantía de buen gobierno, de conformidad con esta Ley y su Reglamento General.

Introducción

- a. **Solidaridad** es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.
- b. **Obligatoriedad** es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.
- c. **Universalidad** es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.
- d. **Equidad** es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.
- e. **Eficiencia** es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.
- f. **Subsidiariedad** es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las

prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.

- g. Suficiencia** es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.

CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES

Concepto Art. 17. Del Código de Trabajo dice: “...Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año...” (Pág. 23). Entonces un trabajo se considera ocasional o transitorio, cuando se trata de una actividad que regularmente no es desarrollada por la empresa, que es accidental, que como lo dice la misma definición, es ocasional, de vez en cuando.

Derechos del Trabajador

Las partes (el trabajador, ni el empleador), en ningún caso, deben pactar circunstancias menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, como la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, o convenciones colectivas de trabajo, o que resulten contrarias a las mismas. El derecho del Trabajo se inspira en principios y derechos propios, diferentes de los que sirven de fundamento a las otras ramas del derecho, estos derechos sirven para determinar el alcance y el espíritu de las normas positivas de las leyes laborales.

1. Irrenunciabilidad de los Derechos

Renunciar es disponer de un derecho en favor de otro, y se entiende por el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

Para el Autor BORJA, Luis Felipe, en su obra: “Estudios Sobre El Código Civil Chileno”, Tomo I, dice: “La renuncia de los derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros”.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente de las personas que de él dependen económicamente, los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos y si así lo hiciera la ley no se lo reconoce, mientras en el derecho común la regla general es la contenida en el Art. 11 del Código Civil y en virtud de la cual: “pueden renunciarse los derechos conferidos por la leyes, con tal que miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia” ; en del Derecho del Trabajo, en cambio, la regla general es la contraria y en términos de la Constitución y del Art. 4 del Código del Trabajo se enuncia diciendo “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” Por consiguiente será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la Ley de sobre el trabajo, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que contiene el Código del Trabajo, es una garantía para evitar el abuso del que pueda exigirse al trabajador a dicha renuncia con lo cual se frustrarían las garantías laborales.

2. Transacción

Tiene relación con la irrenunciabilidad de derechos que mantiene la institución de la transacción o sea la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para ponerla término, lleguen a un avenimiento a base de recíprocas concesiones.

En materia laboral, la doctrina que prevalece es la de que la transacción es improcedente si es que por ella el trabajador se compromete a no exigir o no ejercer derechos objetivos, como los de huelga sindicación o afiliación al seguro social obligatorio; pero si recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, de manera que el derecho de cada una de las partes o el de una de ellas no está definido de modo categórico, la transacción es procedente y válida, porque no hay propiamente renuncia de derechos sino compensación de pretensiones que pueden o no ser satisfechas por el juez.

No obstante, nada dice nuestro Código del Trabajo acerca de la transacción, entonces la doctrina antes expuesta es la que adopta nuestro derecho de forma tácita.

HOLGUÍN, Juan Larrea nos dice con respecto a esto lo siguiente: “Que esto no es renunciar a nuestros derechos, sino que; el razonamiento de la corte ha sido el que en las transacciones se reconoce el derecho y se hace efectivo y no hay renuncia propiamente dicha.”

Está claro que el trabajador no puede renunciar sus derechos, pero si puede transigir, por no haber disposición en contrario, y además porque la transacción no envuelve renuncia de derechos, sino más bien podríamos decir su reconocimiento, ya que al hacer una transacción de uno de mis derechos estoy haciendo que el otro lo reconozca y por ende lo respete, sino que simplemente se busca una solución viable que no viole la ley y que ésta sea favorable para las partes.

Se puede aceptar la transacción en casos en los que se refiere a derechos litigiosos, en los que la renuncia parcial de las pretensiones del trabajador es compensada por la cesión, igualmente parcial, que de las suyas hace el patrono en provecho de aquel. De esta manera podemos establecer que la transacción no transgrede los derechos de los trabajadores que son irrenunciables como lo establece la ley, sino más bien diríamos que se trataría de una forma de pactar para hacer efectivos sus derechos a la mejor manera; al transigir, se logra que el empleador y las demás personas que se encuentren vinculadas, los reconozcan, y

con el juez como garante y agente viable se llevaría una transacción que no violente los derechos tanto del trabajador como del empleador, respetando de esta manera lo que la ley establece en la Carta Magna.

3. Principio de Favor o Pro – Operario

Establece que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretará las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero o trabajador, favoreciéndole como dispone la ley.

Por tal razón se ha venido sosteniendo en muchas oportunidades que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector, y si por alguna razón en algún caso no fuera posible afirmar con certeza el alcance de sus normas, la ley nos dice claramente que no podemos sino interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador, cuya protección está legalmente establecida. Este criterio que lo estamos presentando y que se desprende de la normativa laboral – constitucional, es conocida como “el principio de favor”, o “pro operario”.

In dubio pro operario es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda, por ejemplo, por insuficiencia probatoria, se favorecerá al trabajador (operario). Este derecho jurídico implica que el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, resultaría difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que contengan beneficios diversos, en este caso la doctrina se inclina por la interpretación más favorable a los trabajadores y que en definitiva les sea más provechoso.

En la práctica, si bien no logra establecerse una igualdad total, pues la esencia de la relación laboral es estructural, sí se alcanza a equilibrar, en

determinada medida, las fuerzas componentes de la relación laboral con la vigencia de este derecho.

4. La Obligatoriedad del Trabajo

El trabajo, según el Código del Trabajo, en su artículo 2, es socialmente obligatorio. Igual consideración hace nuestra Constitución de la República del Ecuador al considera al trabajo no solo como un derecho y obligación social, sino se incluye además que es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Esta disposición sobre la obligatoriedad del trabajo, si bien tiene un origen constitucional, hay además una obligación social y familiar que induce a las personas a trabajar, es un deber social, ya que es la subsistencia de los trabajadores.

Entonces es tanto una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece. Sin el trabajo de sus individuos no es posible que una sociedad sobreviva, o que lo haga en condiciones aceptables, por tanto, el Estado considera el trabajo como una obligación social, esto en reconocimiento a la necesidad que cada uno de los miembros de la sociedad contribuya tanto a la sociedad como al mismo Estado.

Igualmente, la ley considera que es una obligación del Estado Ecuatoriano y un derecho de todo ciudadano el acceder al trabajo. Así como la ley ha reconocido la obligación de todo ciudadano de trabajar, ha reconocido que el mismo Estado debe garantizar su cumplimiento, viéndolo no como un deber del ciudadano, sino como un derecho de este.

En nuestra sociedad, es común que muchas personas consideren el trabajo como una obligación y no como un derecho, cuando social y moralmente debe ser observado siempre como una obligación. La obligatoriedad del trabajo para el

ciudadano es tan inobservada como la obligación de garantizar el trabajo por parte del Estado. Aunque la Constitución y la ley impongan al Estado la obligación de garantizar a los ciudadanos su derecho al trabajo (permitirles cumplir con su obligación), éste se queda impotente con ese mandato, y en algunos casos se esfuerza por hacer todo lo contrario.

5. La Libertad del Trabajo

Supone este derecho la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente; la de reunirse, asociarse con quien tenga a bien; y la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de sus esfuerzos.

El trabajo debe ser libre, estimulado tan solo por la concurrencia, pues es evidente que el que produzca mucho, eficientemente y de costo accesible, en el mercado encontrará la recompensa; mientras que el que produzca poco, ineficientemente y de costos elevados, también en el mercado hallará el castigo.

La libertad es la ley del trabajo productivo, y es:

- Primordial: porque sin ella serían inaplicables todas las otras leyes económicas;
- Universal: porque la actividad de todos los pueblos se mueve a sus impulsos;
- Invariable: porque las condiciones esenciales de nuestra existencia tienen carácter permanente.

Sin libertad, el trabajador carece de iniciativa; porque ni tiene medios para realizar su pensamiento, ni abriga la esperanza de recoger el fruto de sus afanes. Sin libertad, no se procura el progreso; porque el que trabaja contra razón, no siente

estímulo para perfeccionar sus obras, ni tiene deseo de beneficiar a sus opresores. Sin libertad, no tiene interés personal; porque el que trabaja forzosamente en provecho ajeno, se hace indolente y perezoso. Sin libertad, no hay aumento productivo; porque aborrece la fuerza que le oprime, y no aplica en el trabajo toda la capacidad que posee. Sin libertad, no hay responsabilidad económica directa; porque las torpezas de la fabricación, no causan la pobreza del obrero que las comete sino la ruina del dueño que las soporta.

La Obligatoriedad y la libertad de trabajo no son contradictorias sino más bien complementarias, toda vez que el hombre debe procurarse los medios de subsistencia y perfeccionamiento con su propio trabajo y con él debe contribuir al bien general de la sociedad, no es menos cierto que ha de hacerlo en la ocupación que libremente escoja de acuerdo con sus disposiciones y en las condiciones que le garanticen mayor rendimiento y provecho para sí y la sociedad.

6. El Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo es la base para una sociedad económicamente activa. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos/ellas y sus familias.

No se debe discriminar el empleo y los ascensos, o el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer uso del derecho a la huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y que la huelga no provoque una amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos. La cantidad de horas de trabajo debe limitarse a fin de no

perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas y pagadas.

CABANELLAS, Guillermo; “Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.

Universalmente el Derecho del trabajo, es una miscelánea de instituciones jurídicas y constitucionales con las que se gobierna en cada Estado. El ámbito de las relaciones laborales, nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación de los mismos en sindicatos.

En sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el mercantil, administrativo y procesal, lo que produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

El derecho del Trabajo en la actualidad se ocupa principalmente de: los contratos de trabajo y sus distintas modalidades, que pueden ser a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, jornadas suplementarias y extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y paro patronal.

En el Ecuador la Constitución de la República, garantiza al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía del país, para lo cual brinda al trabajador el

respeto a su dignidad y el derecho a recibir una retribución justa, que le permita poder satisfacer las necesidades propias y las de la familia.

La Carta Magna, nos indica que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”, situación que no se acata y que ha producido la migración de tantos hermanos ecuatorianos que ante la falta o la baja remuneración en los trabajos, han tenido que abandonar a su familia buscando obtener una estabilidad económica, pero que les ocasiona un gran detrimento del entorno familiar, donde tienen que dejar a esposos, esposas, hijos o padres.

Es por estas situaciones que el Derecho del trabajo, tiene como objetivo primordial responder en esencia a un propósito tuitivo o de amparo. El trabajo que desempeña el ser humano (hombre y mujer), es un bien intrínseco de la persona, del trabajador y de la familia.

El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana. Gracias al trabajo el hombre se separó del mundo animal, empezó a elaborar instrumentos de producción y pudo desarrollar sus facultades, determinantes del ulterior proceso de desarrollo social. En el proceso de trabajo, los hombres al obtener los medios de subsistencia entran en determinadas relaciones unos con otros: las relaciones de producción.

La Relación Laboral

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrono, empresario o capitalista.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas

partes son formalmente libres para pactar. El contrato de trabajo regulan las relaciones laborales.

Partes de la Relación Laboral

Todo contrato implica una relación jurídica, entre al menos, dos personas, y en el contrato de trabajo, como contrato bilateral, la relación obligacional se establece entre dos personas o partes que son el trabajador y el empresario, que se convierten así en sujetos del contrato de trabajo.

Sujetos del contrato de trabajo, son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones, derivadas del contrato mismo, vinculándose entre sí, por virtud del lazo que éste establece entre ellos, obligándose en consecuencia, recíprocamente, dado el carácter sinalagmático (bilateral) del contrato laboral, a las prestaciones que le corresponden.

El Trabajador

El concepto de nuestro Código del Trabajo, establece que el trabajador es: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Artículo 9). Para la aplicabilidad de las normas del derecho laboral, se entiende en general al trabajador como aquella persona que en virtud de un contrato, está obligado al trabajo en servicio de otro.

El Empleador

El Código de Trabajo, en su artículo 10, dice que patrono: “Es la Persona o entidad, de la cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.

Entonces empleador se define en relación con el trabajador y es aquel que recibe los servicios en forma subordinada, entregando una remuneración.

La prestación de un trabajo personal y de servicios lícitos

La Prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón.

De Servicios Lícitos, es aquel que no va en contra de la ley ni de las buenas costumbres inclusive el servicio a prestarse no debe ser ilícito ni prohibido. Deben ser lícitos no solo en cuanto al trabajo en sí mismo, sino en cuanto a que los fines que persigue deben también ser lícitos.

La Subordinación o Dependencia

Es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

La subordinación o dependencia en el campo de la doctrina laboral, y también en el campo de la jurisprudencia, es entendida dentro de un carácter jurídico sui géneris, pues, en virtud de las facultades que la ley concede a la parte empleadora, ésta puede reglamentar el trabajo, disciplinarlo, dar órdenes o disposiciones, establecer horarios, en suma a normar la forma como ha de desempeñarse la actividad laboral.

El pago del salario o remuneración

Concomitante con la facultad que tiene el empleador de dar órdenes y organizar el trabajo, tiene la obligación fundamental aunque no única de pagarle la remuneración fijada que es la retribución o contraprestación por el servicio brindado. Dice el Art. 3 del Código del Trabajo: “..En general todo trabajo es remunerado”. Entonces el trabajo gratuito, por lo tanto, no cae en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Tiempo

Con el término “tiempo” se puntualiza al lapso de tiempo que debe durar el contrato y, entonces, tiene relación con la estabilidad. También se, refiere a la duración de la jornada de trabajo, y que está regulada por la ley para impedir prolongaciones del trabajo incompatibles con las fuerzas del trabajador, o con el cumplimiento de sus obligaciones de personas racionales y sociables.

Obligaciones del Empleador

El Artículo 42 del Código de Trabajo dice:. Son obligaciones del empleador:

Núm.: 31. “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y el aviso de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

Núm.: 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago del fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento”.

SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Los orígenes del sistema del Seguro Social en el Ecuador se encuentran en las leyes dictadas en los años 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial.

Mediante Decreto Supremo N° 40 del 2 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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

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

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

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

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

La Asamblea Nacional, reunida en 1998 para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única

institución autónoma, responsable de la prestación del Seguro General Obligatorio.

SEGURO GENERAL OBLIGATORIO

La protección del Seguro General Obligatorio es para:

- a.** Es trabajador en relación de dependencia: el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;
- b.** Es trabajador autónomo: toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;
- c.** Es profesional en libre ejercicio toda: persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;
- d.** Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero; e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

- f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;
- g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez; y,
- h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio.

CONTRATOS

En la legislación nacional ecuatoriana, a las palabras por expresa disposición del Código Civil, se deben dar el significado natural y obvio, según el uso natural de las mismas, imponiendo con ello la necesidad de volver la mirada al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en su vigésima segunda edición en la que define el vocablo contrato como: “(Del lat. contractus). Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas, Documento que recoge las condiciones de este convenio.”

Entonces es un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia, o cosa determinadas, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

El Pacto, es sinónimo de contrato, parecería a simple vista que sí, pero en derecho estos términos tienen o deberían tener alcances diferentes según el

tratadista que los analice y la corriente que se siga. Da la impresión de que como vocablos de uso profano son sinónimos pero en la técnica del derecho, un contrato, es algo más complejo y completo que un convenio o un pacto.

Cabanellas, al respecto dijo: “En el lenguaje corriente se emplean como sinónimos de contrato otros dos términos: acto jurídico y convención; pero en el lenguaje del Derecho, cada una de esas palabras, posee o debería poseer, un sentido técnico preciso.”

Continúa Cabanellas “El acto jurídico es toda manifestación de voluntad que tenga por fin producir un efecto jurídico, modificar una situación jurídica”. Esa manifestación de voluntad es unas veces unilateral (por ejemplo el testamento), existe entonces un acto unilateral; otras veces consiste en un acuerdo: entonces hay convención.

La convención es, pues, una categoría particular de actos jurídicos, Aubry y Rau, la definieron como un “acuerdo de dos o más voluntades sobre un objeto de interés jurídico; es decir, un acuerdo que tenga por objeto modificar una situación jurídica: crear, extinguir o modificar un derecho”

Entonces se finaliza definiendo un contrato como un acuerdo de voluntades, entre dos o más contratantes, manifestado en forma legal y que tenga por objeto la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

El Código del Trabajo ecuatoriano va por la tesis de equiparar los convenios con los contratos a fin de que en contenido fueren iguales. El legislador definió al contrato como: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” ha definido en el Código Civil a los contratos siguiendo su sentido natural y obvio, como está visto, añadiéndoles que tales convenios pueden versar sobre obligaciones de dar, hacer o no hacer y previniendo en el hecho de que las partes pueden ser uni o pluripersonales.

AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Filosofía de la Seguridad Social

Abarca un campo de acción virtualmente ilimitado, pues tiene relación con el bienestar físico y social del individuo y la colectividad, en general. Involucra, en consecuencia, aspectos tales como salud, recreación, seguridad interna y externa, derecho al trabajo, acceso a servicios básicos de alimentación, vivienda, educación, salubridad, medio ambiente, agua, luz, comunicaciones, transporte, entre otros; en definitiva, todo lo que tiene que ver con la vivencia y convivencia de los miembros de la sociedad.

La responsabilidad y potestad, para cumplir semejante cometido, solamente las puede asumir el Estado, o en su nombre, y por delegación de éste, instituciones autónomas de derecho público.

Representación Legal

El Director General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, y la titularidad para el ejercicio de la jurisdicción coactiva del IESS, en todo el territorio nacional, directamente o por delegación al Director Provincial competente.

Responsabilidades

La Dirección General es el órgano responsable de la organización, dirección y supervisión de todos los asuntos relativos a la ejecución de los programas de protección provisional de la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, con sujeción a los principios contenidos en esta Ley; de la administración de los fondos propios del IESS y de los recursos del Seguro General Obligatorio; de la recaudación de las contribuciones y los demás ingresos, propios y administrados; de la gestión ejecutiva del Instituto, y de la entrega de información oportuna y veraz al Consejo Directivo.

Órgano de Administración Provincial

La Dirección Provincial tendrá por misión principal la aplicación de la estrategia de aseguramiento obligatorio, la recaudación oportuna de las aportaciones de los empleadores y asegurados, la calificación del derecho a prestaciones de los afiliados comprendidos en la circunscripción geográfica de su competencia. Será el órgano responsable del manejo de las cuentas patronales e individuales de los asegurados del ejercicio de la jurisdicción coactiva, y de la consolidación de la información presupuestaria y contable de todas las dependencias administrativas subordinadas a su autoridad.

Seguro General Obligatorio

El Seguro General Obligatorio que comprende a todos los que perciben un ingreso por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio corporal o intelectual, con relación de dependencia o sin ella. Dentro de este grupo están los empleados privados y los servidores públicos. Los profesionales con título universitario o politécnico en libre ejercicio de su profesión; los notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantiles; los miembros del clero secular y quienes presten servicios con carácter regular en las iglesias; los artesanos y sus operarios y los aprendices con contrato; los trabajadores a prueba; los trabajadores ocasionales y temporales; los trabajadores a domicilio; los artistas profesionales; los choferes profesionales; los trabajadores autónomos que pertenecen a alguna organización afín a su actividad económica, son grupos con condiciones especiales pero pertenecen al Seguro General Obligatorio.

Sujetos de Protección

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

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Procedimiento previo a la imposición de sanciones por no afiliarse:

Cuando el empleador o el sujeto de protección se nieguen a dar las facilidades para efectuar el control de cumplimiento de obligaciones patronales, impidan por cualquier medio dicho control o al momento de la verificación no dispongan de los documentos requeridos, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Si al momento de la verificación in situ el empleador o su representante o el sujeto de protección no tuviere disponible la documentación requerida por el funcionario designado, éste dejará una citación.
- Similar procedimiento se seguirá para empleadores o sujetos de protección que impidan o se nieguen a conceder las facilidades para el control de la mora patronal. En este caso, se practicará la citación para que exhiba los documentos en las dependencias del IESS y, de negarse a recibirla, se dejará constancia del hecho.
- En los dos casos anteriores el citado tendrá un término de tres días para presentar la documentación que se le solicita.
- Vencido el término para presentar la documentación, el funcionario designado para el control de la mora patronal elaborará un informe en el que cuantificará el monto de la sanción, tomando en cuenta el periodo en mora o los datos proporcionados por los reclamantes,

según el formulario de reclamo. Al informe se anexará copia de la citación realizada al patrono, a su representante o al sujeto de protección.

- Cuantificada la sanción pecuniaria que no podrá ser inferior al 50% de una remuneración básica unificada del trabajador en general, vigente al momento de su emisión, se remitirá con sus antecedentes al Director Provincial, para que autorice la imposición de la sanción.
- Autorizada la sanción, el expediente será devuelto dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes al funcionario que solicitó su imposición, quien de inmediato verificará si persiste el incumplimiento de exhibir la documentación requerida; de ser así, procederá a ingresar al Sistema Historia Laboral dicha novedad para la emisión de la glosa que contenga la sanción.
- Emitida la glosa, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a su emisión, será notificado el empleador, representante o el sujeto de protección. El procedimiento para el cobro, incluida la acción coactiva, será similar al previsto para glosas por aportes, fondos de reserva y responsabilidad patronales.
- La impugnación de la glosa por la sanción, será admisible, si se encuentra debidamente fundamentada. El trámite será similar al previsto para otras obligaciones patronales.

Hipótesis

El contrato de servicios ocasionales incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social.

Variable Independiente

El contrato de servicios ocasionales

Variable Dependiente

No afiliación de los trabajadores

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se realizó con el enfoque predominante de crítico - propositivo, que es aquella que, según **M. A. Tapia (2000; Internet)**

se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población.

Enmarcada específicamente dentro del Paradigma Cualitativo-Cuantitativa. Estas dos características privilegian habilidades que orientaron a la obtención de datos en la indagación; fue **Cuantitativo** porque se obtuvieron datos de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario, de los asesores jurídicos y funcionarios del mismo; y fue **Cualitativa** porque se utilizó, para el estudio las variables, técnicas que acepta un análisis ponderado en los indicadores como Contratos de Servicios Ocasionales y Seguro Obligatorio.

Modalidad Básica de la Investigación

De campo

De acuerdo con **Cázares y otros (2010, Internet)**, “la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la observación, directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren ciertos hechos”;

El Centro de Mercadeo Agropecuario de la ciudad de Ambato, fue el lugar en donde se estuvo en contacto con trabajadores y empleadores. Los mismos que brindaron información relevante sobre el contrato ocasional y la no afiliación al seguro obligatorio, se utilizó cuestionarios y entrevista; obteniendo información primaria las cuales despejaron las dudas en cuanto al problema planteado en concordancia con los objetivos específicos.

Bibliográfica – documental

La investigación bibliográfica y/o documental ayuda a establecer memorias en una conjetura concreta que sirve de sustento y contribuirá a tener información en relación a la variable independiente contratos de servicios ocasionales y a la variable dependiente: afiliación a los trabajadores.

El presente trabajo de investigación estuvo enmarcado con el propósito de conocer, las opiniones del empleador con relación a la no afiliación de sus trabajadores.

Tipo o Nivel de Investigación

Descriptiva

Este Trabajo de investigación se utilizó para establecer la normativa legal, para llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, y su entorno en que se desarrollan.

Los datos recogidos fueron tabulados de tal manera que se pueden verificar la comprobación o no de la hipótesis planteada.

Población y Muestra

Población

Para la población y muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, es decir, que se seleccionó por juicio de expertos por conocer la investigadora a los actores sociales involucrados en el problema de investigación. En la presente investigación la población estuvo determinada así:

Cuadro No. 1

Nº	UNIDAD DE OBSERVACIÓN	POBLACIÓN
1	Trabajadores de CEMEAG	16
2	Personal Administrativo del CEMEAG	2
3	Empleador	1
4	Jueces de trabajo	2
5	Asesores Jurídicos del CEMEAG	5
Total		26

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Muestra

El Universo fue la integridad de elementos que fueron investigados, de acuerdo con la delimitación del problema, es decir se ocupó a toda la población a 26 personas es decir al 100%.

Cuadro 3. Variable Dependiente: afiliación al seguro social.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIZACIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Afiliación al Seguro Social</p> <p>es la suscripción a un seguro social del Estado, por parte del empleador a todos los trabajadores en relación de dependencia que deben afiliarse.</p>	<p>Seguro General Obligatorio</p> <p>Sanciones</p> <p>Beneficios</p>	<p>Afiliación</p> <p>Inspectoría del Trabajo</p> <p>Seguro Social</p> <p>Trabajadores</p>	<p>¿Ha reclamado al empleador por qué no lo afilia?</p> <p>¿Ha denunciado al empleador a la Inspectoría del Trabajo?</p> <p>¿Ha denunciado al empleador a la Inspectoría del Trabajo?</p> <p>¿Desearía estar inscrito en el IESS, para obtener los beneficios de afiliado?</p> <p>¿Están afiliados los trabajadores al seguro Social (IESS)?</p> <p>¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?</p> <p>¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Guía de entrevista</p>

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Plan para la recolección de información

El plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, se consideró los siguientes elementos:

Cuadro 4. Técnicas de recolección de datos

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	De trabajadores y personal administrativo del CEMEAG
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4. ¿Quién?	Investigadora
5. ¿Cuándo?	Segundo semestre de 2008
6. ¿Dónde?	CEMEAG
7. ¿Cuántas veces?	Prueba definitiva
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas y entrevistas
9. ¿Con qué?	Cuestionarios y Guías de entrevista
10. ¿En qué situación?	En el CEMEAG, trabajadores y personal administrativo

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Plan de procesamiento de la información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Plan de análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos y variables.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde a los objetivos o las hipótesis; y, la Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Organización de Resultados

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde se indicó que es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta, la que fue diseñada para investigar a las personas que tienen conocimiento con el trabajo investigativo: a 16 Trabajadores de CEMEAG; a 2 Personal Administrativo del CEMEAG, a un empleador, a 2 Jueces del Trabajo y a 5 Asesores Jurídicos del CEMEAG, se realizó la tabulación respectiva y las demás actividades que este Capítulo requiere, para dar mayor significación a la propuesta que pretende establecer como resultado del trabajo.

A continuación se detalla los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas mismas que serán representadas mediante cuadros estadísticos, y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo a cada pregunta formulada en el cuestionario y la guía de entrevista.

ENCUESTA No. 1

Resultados de las encuestas aplicadas a los Trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario (CEMEAG).

PREGUNTA:

1. ¿Ud. que contrato tiene?

Cuadro No. 5

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Contrato tiempo fijo	1	6%
Contrato a tiempo indefinido	1	6%
Contrato ocasional	4	25%
No sabe	10	63%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

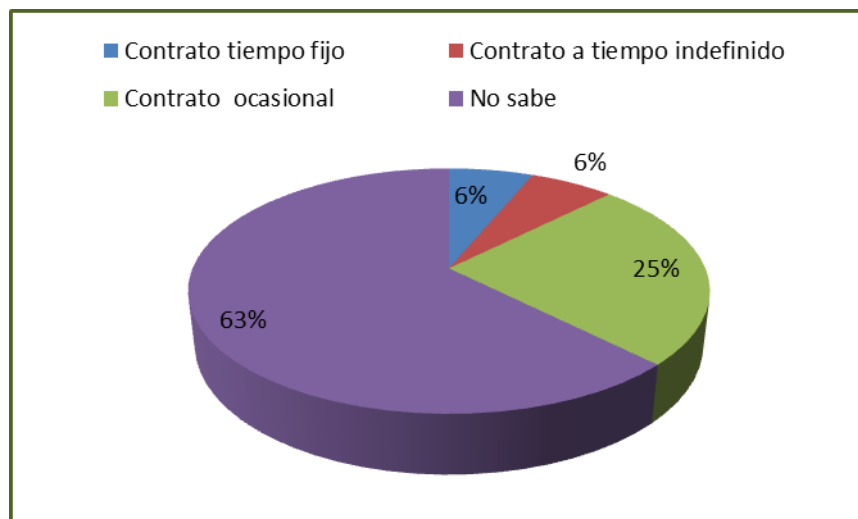


Gráfico No. 5

Fuente: Cuadro No. 5
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

1 trabajador del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestado que representan el 6% tiene el contrato por tiempo fijo; 1 trabajador del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestado que representan el 6% tiene el contrato a tiempo indefinido; 4 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 25% tiene el contrato de temporada y 10 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 63% no saben que contrato tienen.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no saben qué tipo de contrato tienen, tal vez porque fueron contratados verbalmente sin más explicación y cláusulas que debe tener un contrato de trabajo.

PREGUNTA:

2. ¿Tiene un contrato de trabajo por escrito?

Cuadro No. 6

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	2	12%
No	14	88%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

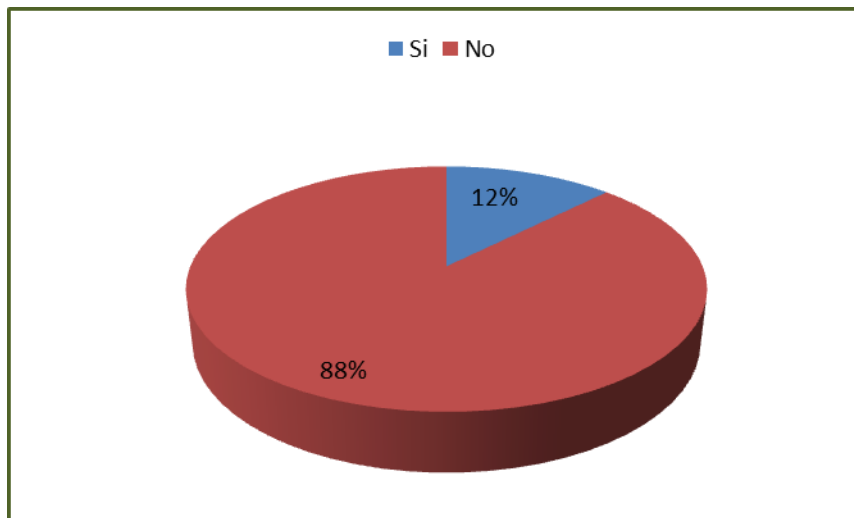


Gráfico No. 6
Fuente: Cuadro No. 6
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

2 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados, que representan el 12%, tiene firmado un contrato mientras que 14 trabajadores encuestados de la misma entidad que representan el 88% no tienen un contrato por escrito.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no tienen un contrato por escrito; su contrato laboral es simplemente verbal sin tomar en cuenta que se debe firmar y tener formalidades de forma y de fondo que la Ley exige.

PREGUNTA:

3. ¿Cuánto tiempo trabaja en el Centro de Mercadeo Agropecuario?

Cuadro No. 7

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Un mes	9	64%
Más de un mes	4	29%
Un año	1	7%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

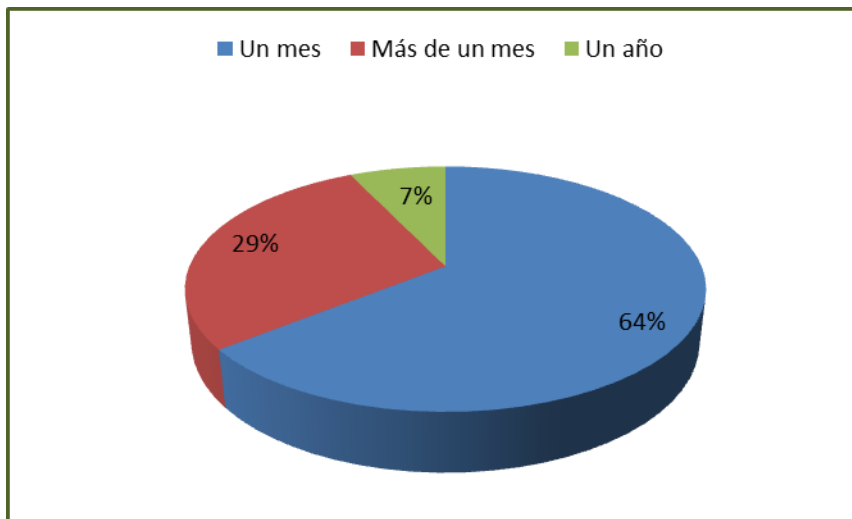


Gráfico No. 7
Fuente: Cuadro No. 7
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

9 trabajadores encuestados del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representa el 64%, trabajan exactamente un mes; 4 trabajadores encuestados del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representan el 29%, trabajan más de un mes, mientras que 1 trabajador encuestado de la misma entidad, que representa el 7%, trabaja un año.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario, trabajan un mes, por esa razón se supone que deben tener un contrato ocasional, aunque éste sea verbal, por tal razón deben tener los derechos y obligaciones establecidas en el Código del Trabajo.

PREGUNTA:

4. ¿Ud., conoce sus derechos como trabajador?

Cuadro No. 8

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	2	12%
No	14	88%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

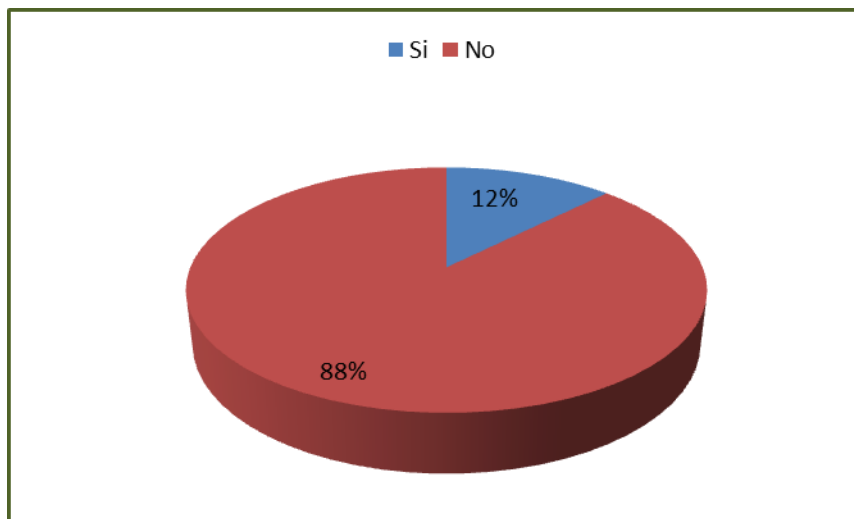


Gráfico No. 8

Fuente: Cuadro No. 8
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

2 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 12% si conocen sus derechos como trabajadores, mientras que 14 trabajadores de la misma entidad representan el 88% no conocen sus derechos como trabajadores.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no conocen sus derechos como trabajadores, los cuales están tipificados como derechos universales y constitucionales y en las leyes especiales como el Código Civil y el Código del Trabajo.

PREGUNTA:

5. ¿Ud. está afiliado al Seguro Social (IESS)?

Cuadro No. 9

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	2	12%
No	14	88%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

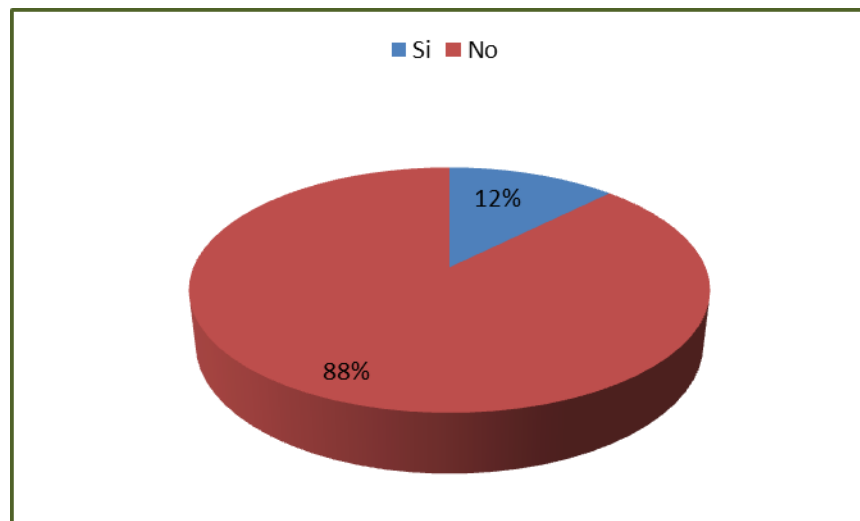


Gráfico No. 9

Fuente: Cuadro No. 9
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

2 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 12% si están afiliados en el Seguro Social, mientras que 14 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 88% no están afiliados al Seguro Social.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no están afiliados al Seguro Social (IESS), por tanto no reciben atención primordial como de salud, prestamos quirografarios, etc., los cuales por derechos les corresponde cuando pertenecen a esta Institución.

PREGUNTA:

6. ¿Ud. fue afiliado por el Centro de Mercadeo Agropecuario?

Cuadro No. 10

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	2	12%
No	14	88%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

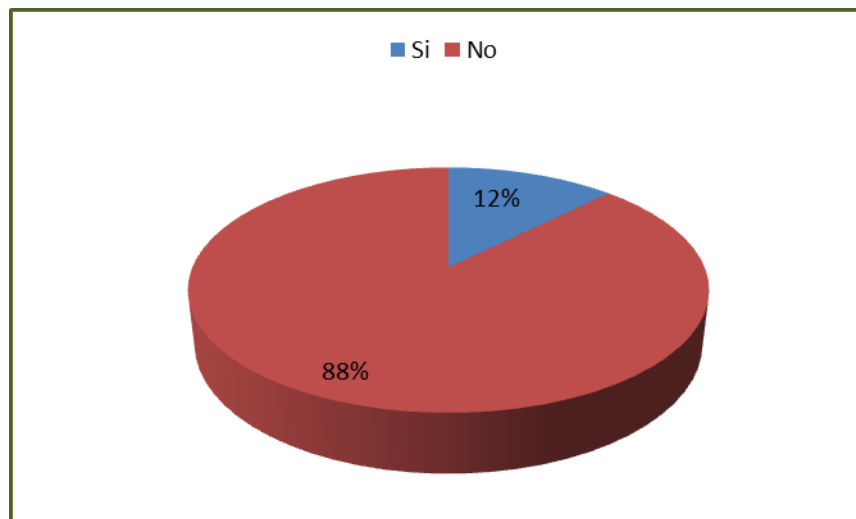


Gráfico No. 10
Fuente: Cuadro No. 10
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

2 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 12% fueron afiliados por el empleador, mientras que 14 trabajadores encuestados de esta misma entidad que representan el 88% no fueron afiliados por el empleador.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no fueron afiliados por el empleador, por la razón que su trabajo es solamente por un mes, pero la ley los ampara manifestando que todo trabajador que presta sus servicios lícitos debe ser afiliados al Seguro Social.

PREGUNTA:

7. ¿Ha reclamado al empleador por qué no lo afilia?

Cuadro No. 11

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0
No	16	100%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

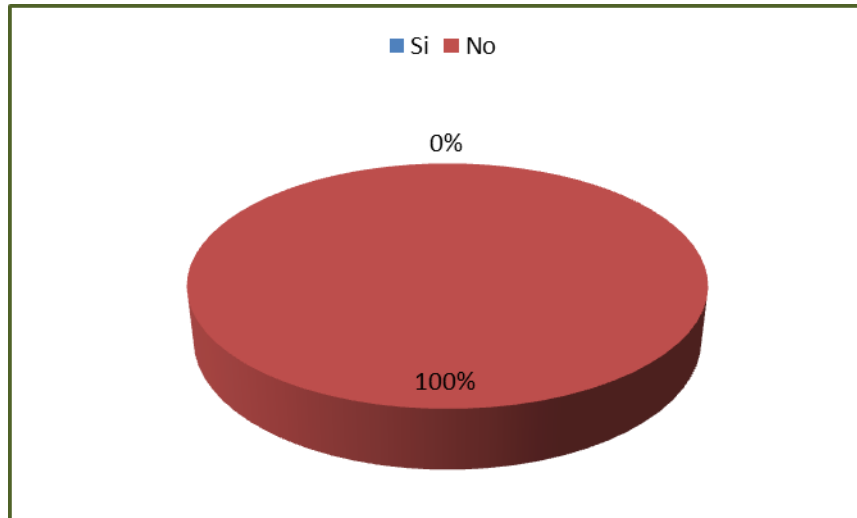


Gráfico No. 11

Fuente: Cuadro No. 11
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de trabajadores es decir 16 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 100% no han reclamado al empleador por la afiliación al Seguro Social.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no han reclamado al empleador por la no afiliación al Seguro Social, por temor a perder sus ingresos económicos y pasar a ser desempleados.

PREGUNTA:

8. ¿Ha denunciado al empleador a la Inspectoría del Trabajo?

Cuadro No. 12

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0
No	16	100%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

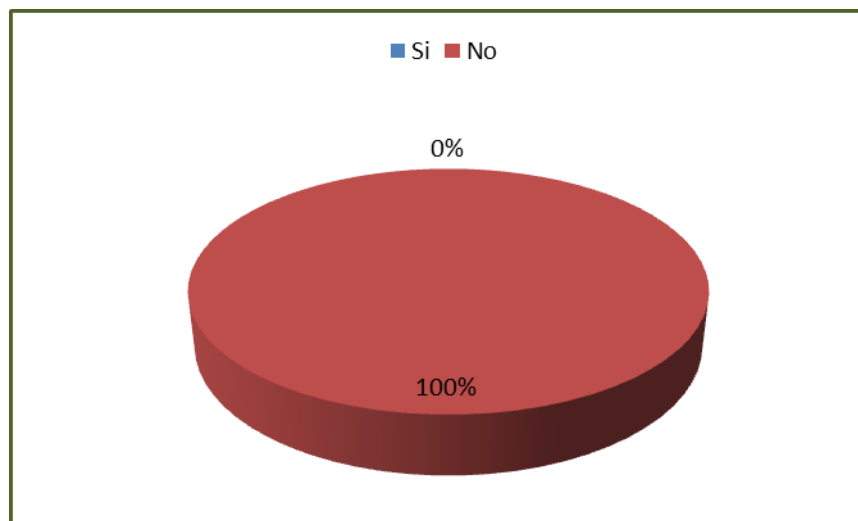


Gráfico No. 12

Fuente: Cuadro No. 12
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de trabajadores es decir 16 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 100% no han denunciado al empleador ante el IESS por la no afiliación a éste.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no han reclamado al empleador por la no han denunciado al empleador al IESS por la no afiliación al Seguro Social, ya que prefieren mantenerse al margen de esta situación así conservan sus trabajo y pueden mantener a su familia.

PREGUNTA:

9. ¿Ha denunciado al empleador a la IESS provincial de Tungurahua?

Cuadro No. 13

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	16	100%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

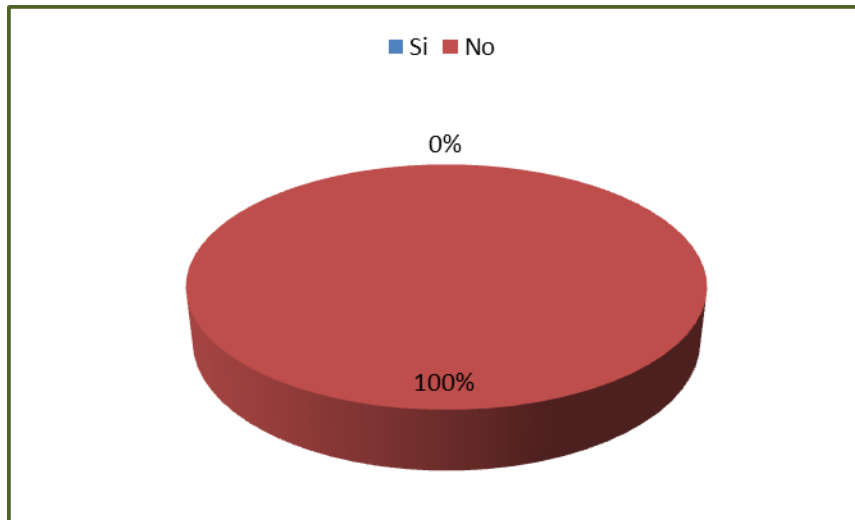


Gráfico No. 13

Fuente: Cuadro No. 13
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de trabajadores es decir 16 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 100% no han denunciado al empleador al IESS provincial de Tungurahua por la no afiliación al Seguro Social.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario no han denunciado al IESS su no afiliación a éste ya que al denunciarlo pueden perder su trabajo, además al estar afiliados lo ven como un gasto no como un beneficio, porque la mayoría de servicios prestados por el IESS, están muy sobrecargados, como el de salud por ejemplo.

PREGUNTA:

10. ¿Desearía estar inscrito en el IESS, para obtener los beneficios de afiliado?

Cuadro No. 14

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	16	100%
No	0	0%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

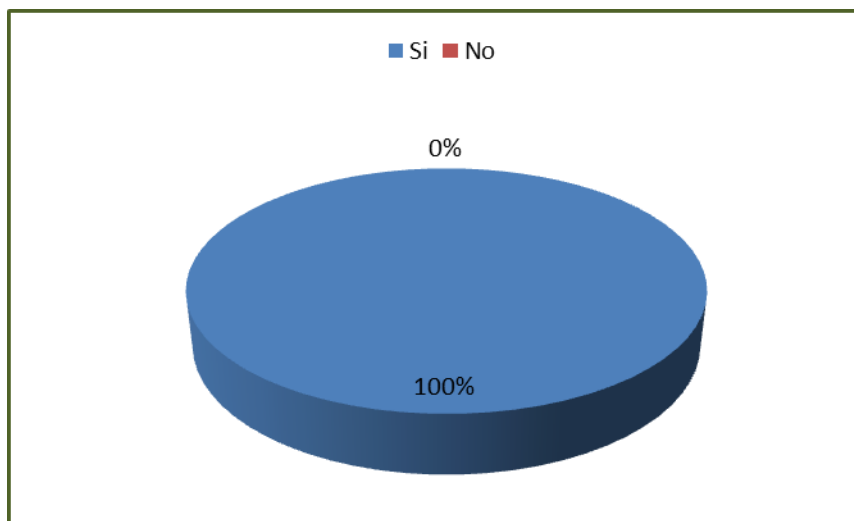


Gráfico No. 14
Fuente: Cuadro No. 14
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de trabajadores es decir 16 trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario encuestados que representan el 100% si están de acuerdo en estar afiliados en el IESS provincial de Tungurahua para recibir beneficios.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario si están de acuerdo en estar afiliados al IESS para recibir los beneficios que éste está obligado a prestar a sus afiliados.

ENCUESTA No. 2

Resultados de las encuestas aplicadas a los Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y a los Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario.

PREGUNTA:

1. ¿Ud. cree que los trabajadores desconocen sus obligaciones y derechos?

Cuadro No. 15

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	7	100%
No	0	0%
TOTAL	7	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

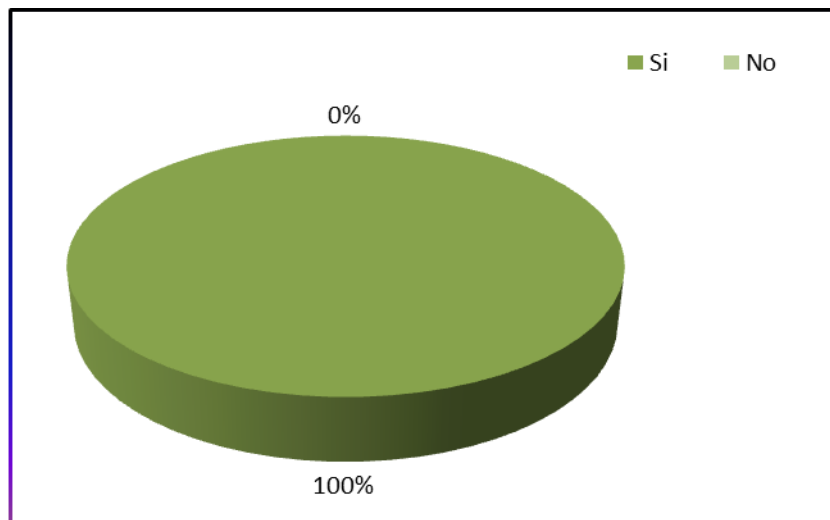


Gráfico No. 15
Fuente: Cuadro No. 15
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de encuestados es decir 7 personas entre Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario que representan el 100% creen que los trabajadores desconocen sus derechos y obligaciones.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que los trabajadores desconocen sus derechos y obligaciones los cuales están tipificados en la Constitución y las leyes ecuatorianas, pero la falta de capacitación, campañas de divulgación, y por la no auto-capacitación desconocen estas normas importantes.

PREGUNTA:

2. ¿Ud. cree que los trabajadores exigen el cumplimiento de sus derechos?

Cuadro No. 16

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	7	100%
TOTAL	7	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

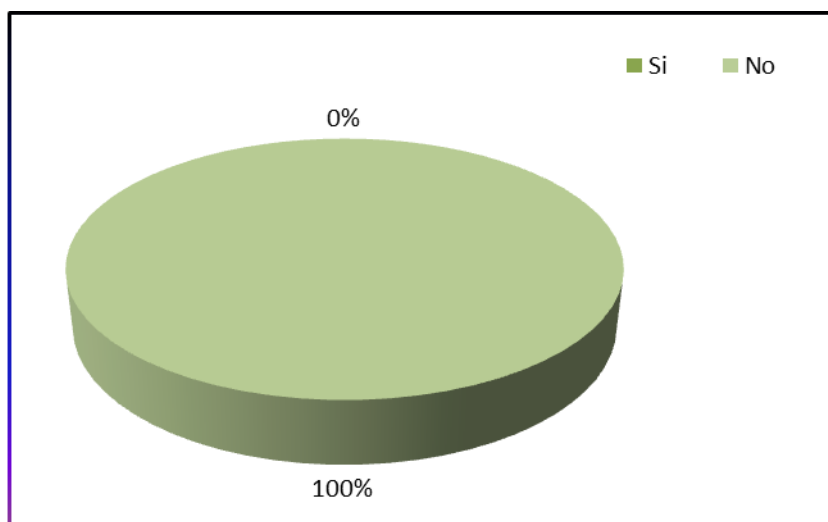


Gráfico No. 16
Fuente: Cuadro No. 16
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de encuestados es decir 7 personas entre Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representan el 100% creen que los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos constitucionales.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos constitucionales, ni al empleador ni a las autoridades por temor a perder su trabajo.

PREGUNTA:

3. ¿Ud. cree que los trabajadores no exigen sus derechos por:

Cuadro No. 17

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Desinformación	6	86%
Descuido	1	14%
TOTAL	7	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

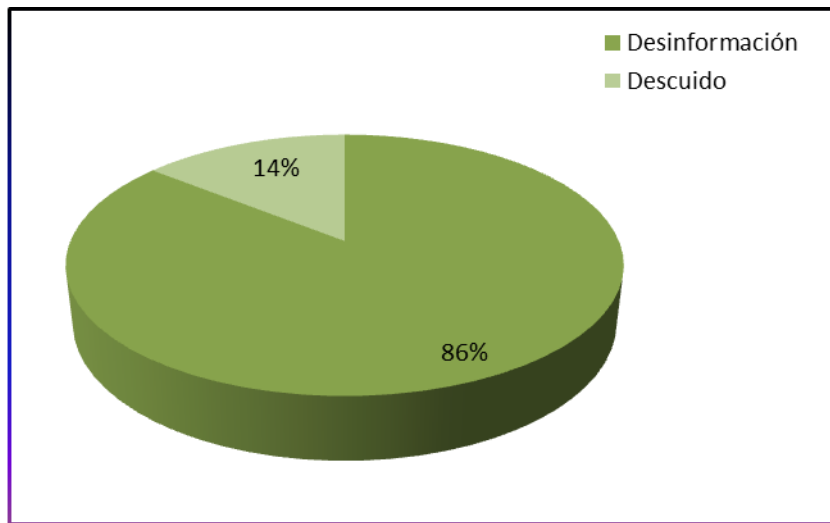


Gráfico No. 17
Fuente: Cuadro No. 17
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

6 personas encuestadas es decir entre Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representan el 86% creen que los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos por estar desinformados; en tanto que 1 persona encuestada que representa el 14% cree que no exige el trabajador el cumplimiento de sus derechos por descuido.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos por estar desinformados, además su principal objetivo es recibir su mensual y con eso se encuentran satisfechos, sin poner atención a los beneficios que por ley les corresponde.

PREGUNTA:

4. ¿El Estado realiza programas para conocer los beneficios que presta el IESS?

Cuadro No. 18

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	1	86%
No	6	14%
TOTAL	7	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

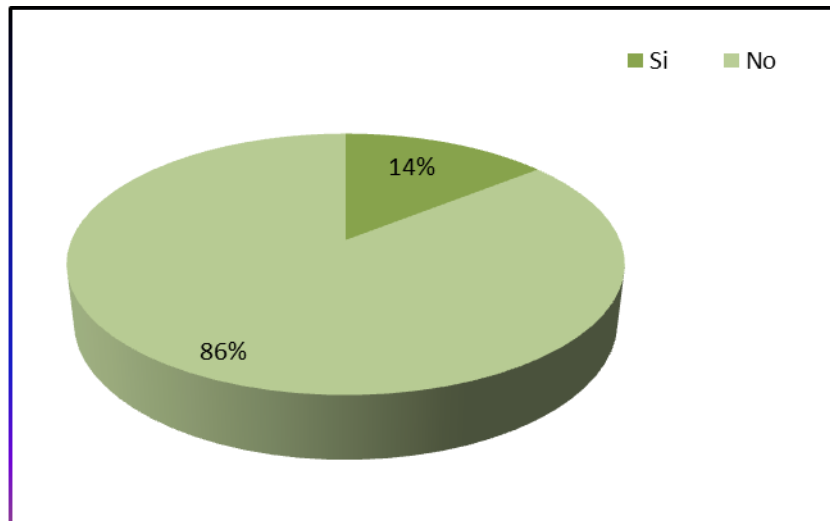


Gráfico No. 18
Fuente: Cuadro No. 18
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

6 personas encuestadas es decir entre Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representan el 86% creen el Estado Ecuatoriano no realiza programas para conocer los beneficios de IESS; en tanto que 1 personas encuestada que representa el 14% creen el Estado Ecuatoriano si realiza programas para conocer los beneficios de IESS.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que el Estado Ecuatoriano no realiza programas para conocer los beneficios del IESS, por lo tanto las personas y los trabajadores no están al tanto de las ventajas ni la costumbre de estar afiliados a un seguro.

PREGUNTA:

5. ¿Es necesario implementar campañas de información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores?

Cuadro No. 19

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	7	100%
No	0	0%
TOTAL	12	100 %

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

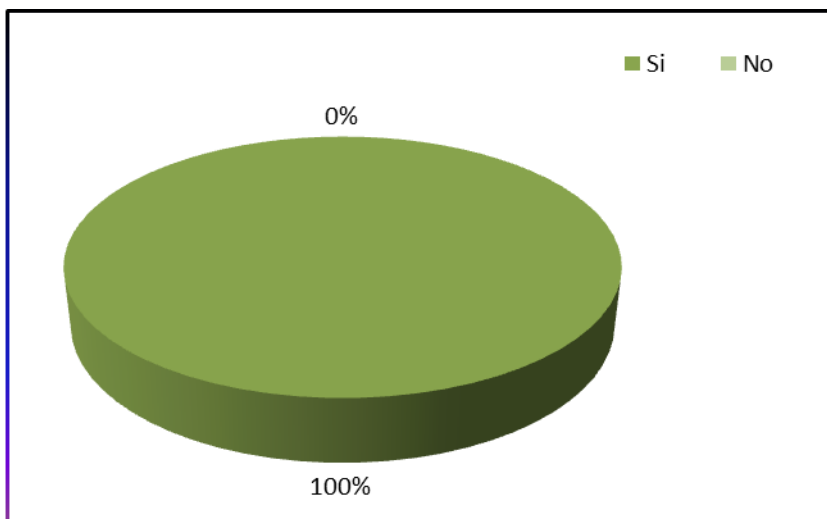


Gráfico No. 19

Fuente: Cuadro No. 19
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Análisis de datos

La totalidad de encuestados es decir 7 personas entre Jueces de Trabajo del Cantón Ambato y Asesores Jurídicos del Centro de Mercadeo Agropecuario, que representan el 100% creen es necesario implementar campañas de información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Interpretación de datos

Se desprende que la mayoría de personas encuestadas creen que es necesario implementar campañas de información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Entrevistas

Resultados de las entrevistas aplicadas a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario.

No. 1

Nombre: Toro Echeverría Trajano Aníbal

Cargo: GERENTE GENERAL

Dirección: Calle Luxemburgo y Colombia.

1. ¿Conoce usted las obligaciones del empleador?

La obligación básica del empleador es la de pagar la remuneración del empleado. Pero en este punto no basta con pagarle la cantidad que haya sido acordada entre ambos. Además, el empleador se encuentra en la obligación de hacerlo en el tiempo y de la forma acordada. También es compromiso del empleador cumplir con las responsabilidades anexas al contrato.

2. ¿Las personas que están bajo la modalidad ocasional, tienen un contrato escrito?

No todas las personas porque su trabajo es limitado a ciertas actividades, la mayoría es contratado verbalmente y por un mes y por menos, existen solo dos trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

3. ¿Están afiliados los trabajadores al Seguro Social (IESS)?

Pero cuando se quiere afiliarlos ellos manifiestan que no, aunque se les ha explicado los trabajadores creen que recibirán menos al salario, y además los trabajadores han renunciado a esta posibilidad, porque prefieren recibir la cantidad de dinero que una atención social.

4. ¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?

Si, las conozco.

5. ¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?

Todo empleador se encuentra obligado a afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social para cubrir los riesgos que puedan afectar su salud o sus ingresos. La seguridad social tiene por objeto garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema. Debe garantizar además los servicios sociales complementarios que establezcan la ley.

Entrevistas

No. 2

Nombre: Susana Margot Camacho Estrada

Cargo: Empleada administrativa (Recursos Humanos)

Dirección: Calle Luxemburgo y Colombia.

1. ¿Conoce usted las obligaciones del empleador?

Sí. Pero son normas específicas para el Gerente General en este caso el empleador.

2. ¿Las personas que están bajo la modalidad ocasional, tienen un contrato escrito?

No, porque los trabajadores son contratados verbalmente, para ciertas actividades que se realizan una vez a la semana o feriado.

3. ¿Están afiliados los trabajadores al seguro Social (IESS)?

No, porque creen que la afiliación no es importante.

4. ¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?

Si, las conozco.

5. ¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?

Sí, porque la afiliación es la fuente de derechos en el régimen de seguridad social. Todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, salvo las excepciones legales, deberán estar afiliadas al régimen general pero aquí los trabajadores no lo desean.

Entrevistas

No. 3

Nombre: Wilson Alfredo Limachi Aucatoma
Cargo: Empleado administrativo (Asistente de Recursos Humanos)
Dirección: Calle Luxemburgo y Colombia.

1. ¿Conoce usted las obligaciones del empleador?

Sí. Pero son normas específicas para el Gerente General.

2. ¿Las personas que están bajo la modalidad ocasional, tienen un contrato escrito?

No, porque los trabajadores son contratados verbalmente.

3. ¿Están afiliados los trabajadores al Seguro Social (IESS)?

No, porque creen que la afiliación no es importante.

4. ¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?

Si, las conozco.

5. ¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?

Todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, deberán estar afiliadas al régimen general pero aquí los trabajadores no lo desean.

Análisis de las entrevistas
Análisis de los entrevistados de la Primera pregunta

1. ¿Conoce usted las obligaciones del empleador?

Cuadro No. 20

CÓDIGOS	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	%
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
TOTAL			100%

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

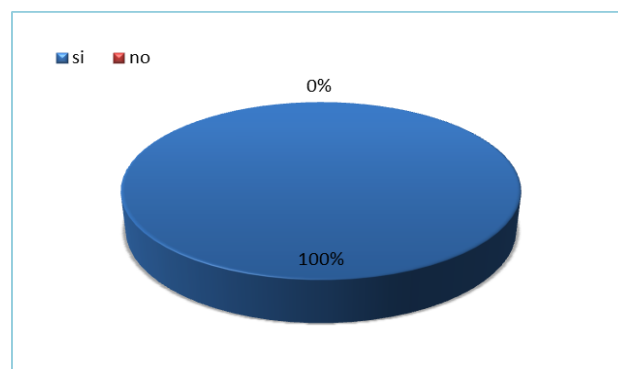


Gráfico No. 20
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Conclusión

De lo manifestado por las personas entrevistadas, esto es a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario, los cuales conocen de las normas y leyes que obligan al empleador a cumplir ciertos requisitos con los trabajadores.

Análisis de las entrevistas

Análisis de los entrevistados de la Segunda pregunta

2. ¿Las personas que están bajo la modalidad ocasional, tienen un contrato escrito?

Cuadro No. 21

CÓDIGOS	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	%
1	Si	0	0%
2	No	3	100%
TOTAL			100%

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

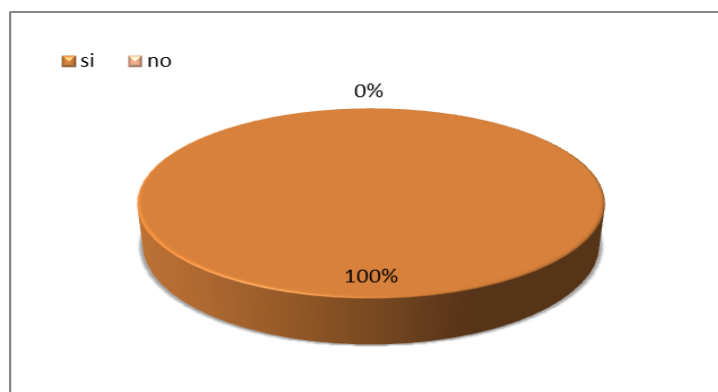


Gráfico No. 21
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Conclusión

De lo manifestado por las personas entrevistadas esto es a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario, no todas las personas tienen contrato escrito porque su trabajo es limitado a ciertas actividades, la mayoría es contratado verbalmente y por un mes y por menos, existen solo dos trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Análisis de las entrevistas

Análisis de los entrevistados de la Tercera pregunta

3. ¿Están afiliados los trabajadores al seguro Social (IESS)?

Cuadro No. 22

CÓDIGOS	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	%
1	Si	0	0%
2	No	3	100%
TOTAL			100%

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

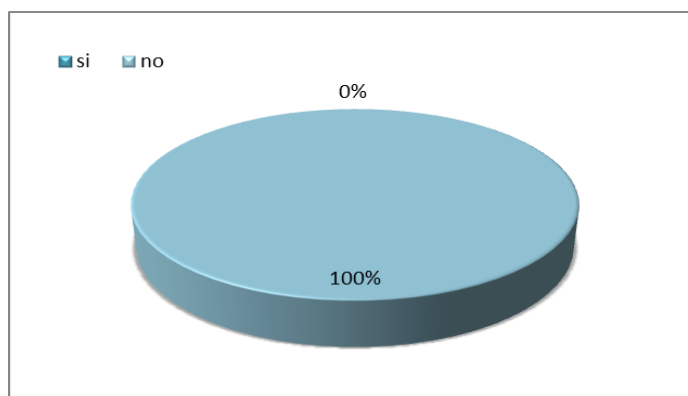


Gráfico No. 22

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Conclusión

De lo manifestado por las personas entrevistadas esto es a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario, no solamente dos trabajadores están afiliados ya que éstas tienen un contrato indefinido, las demás trabajadoras y trabajadores no tienen un seguro por estar bajo la modalidad de contrato ocasional, perjudicando sus derechos y beneficios.

Análisis de las entrevistas

Análisis de los entrevistados de la Cuarta pregunta

4. ¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?

Cuadro No. 23

CÓDIGOS	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	%
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
TOTAL			100%

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

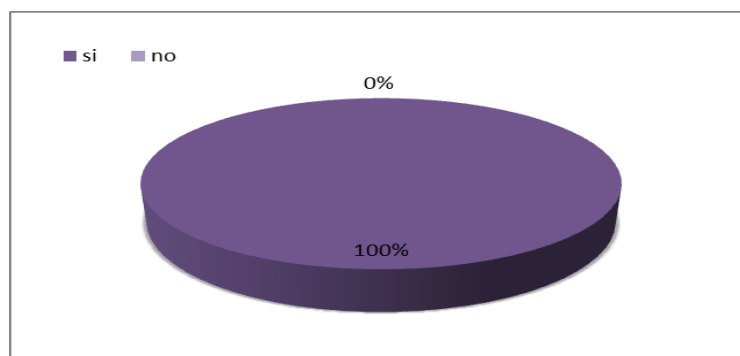


Gráfico No. 23

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Conclusión

De lo manifestado por las personas entrevistadas esto es a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario, si conocen las sanciones, pero no cumplen con las disposiciones legales.

Análisis de las entrevistas

Análisis de los entrevistados de la Quinta pregunta

5. ¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?

Cuadro No. 24

CÓDIGOS	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	%
1	Si	3	100%
2	No	0	0%
TOTAL			100%

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

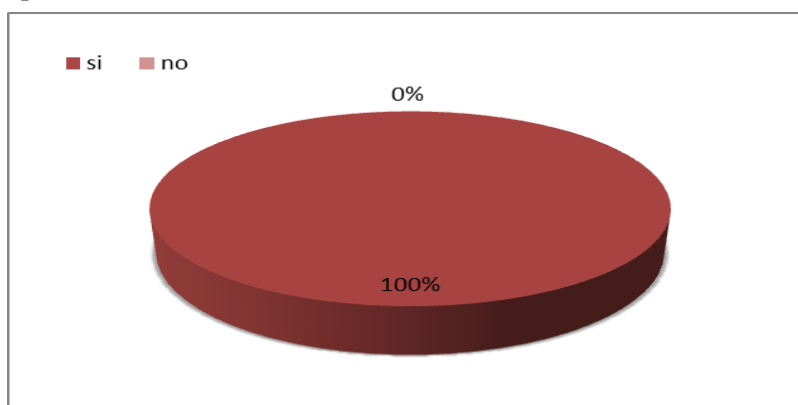


Gráfico No. 24
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Conclusión

De lo manifestado por las personas entrevistadas esto es a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario, si creen que deben estar afiliados para recibir los beneficios, pero de lo teórico a lo práctico, no se lo realiza.

Resumen de las encuestas

Cuadro No.25

Indicadores		Frecuencia				Total	
		Si		No			
		No.	%	No.	%	No.	%
1	1. ¿Ud. que contrato tiene?					16	100%
	Contrato tiempo fijo	1	6%	0	0%		
	Contrato a tiempo indefinido	1	6%	0	0%		
	Contrato ocasional	4	6%	0	0%		
	No sabe	10	6%	0	%		
2	¿Tiene un contrato de trabajo por escrito?	2	12%	14	88%	16	100%
3	¿Cuánto tiempo trabaja en el Centro de Mercadeo Agropecuario?					16	100%
	Un mes	9	64%	0	0%		
	Más de un mes	4	29%	0	0%		
	Un año	1	7%	0	0%		
4	¿Ud., conoce sus derechos como trabajador?	2	12%	14	88%	16	100%
5	¿Ud. está afiliado al Seguro Social (IESS)?	2	12%	14	88%	16	100%
6	¿Ud. fue afiliado por el Centro de Mercadeo Agropecuario?	2	12%	14	88%	16	100%
7	¿Ha reclamado al empleador por qué no lo afilia?	0	0%	16	100%	16	100%
8	¿Ha denunciado al empleador a la Inspectoría del Trabajo?	0	0%	16	100%	16	100%
9	¿Ha denunciado al empleador a la IESS provincial de Tungurahua?	0	0%	16	100%	16	100%
10	¿Desearía estar inscrito en el IESS, para obtener los beneficios de afiliado?	16	100%	0	100%	16	100%

Fuente: Investigadora
 Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Comprobación del Problema de Investigación

Verificación de Hipótesis

Hi: El contrato de servicios ocasionales si incide en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social.

Ho: El contrato de servicios ocasionales no incide en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social.

Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: “El contrato de servicios ocasionales si incide en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008”.

Una vez realizadas las investigaciones pertinentes, se comprobó el problema de investigación por cuanto tanto en las encuestas el mayor porcentaje, se inclina que los trabajadores no son afiliados, irrespetando las normas legales.

A nivel nacional el 31,58 están afiliados al Seguro general del 100% en el año 2010.

Cuadro No.26

Seguro	
IESS General	31,58
IESS General Voluntario	1,78
IESS General Campesino	0,46
Seguro privado con hospitalización	1,61
Seguro privado sin hospitalización	0,17
Aseguramiento universal	--
Seguro Municipales	1,96
Ninguno	61,28
Total	100

Fuente: encuesta INEC empleo y subempleo 2010

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Los contratos inscritos El indicador número de horas trabajadas comprende la relación entre las horas semanales (cuarenta horas) prescritas en la legislación laboral ecuatoriana y la disposición de laborar más o menos de la jornada laboral actual, en el mismo lugar de trabajo o en otro. En el primer y segundo trimestre de 2010 se incrementó (78%) el número de personas cuya jornada laboral comprende menos horas de las establecidas y están dispuestos a trabajar más. De igual manera las personas que buscan trabajar más de 40 horas (184%). En sentido contrario, se reduce (67%) la proporción de trabajadores que pese a trabajar la jornada completa (40 horas semanales) desean ocuparse más tiempo. En este sentido las personas buscan trabajar más horas para recibir un ingreso mayor.

Cuadro No.27

TIPO DE CONTRATO	
Nombramiento	14,10
Contrato permanente	36,00
Contrato ocasional	37,90
Por obra	1,80
Por jornada	10,20
Total	100

Fuente: encuesta INEC empleo y subempleo 2010

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El contrato ocasional es una de las formas de contratación común en nuestro medio, para evitar algunos beneficios que por derecho tiene el trabajador según las normas tipificadas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Civil, el Código de Trabajo, y la Ley de Seguro Social conjuntamente con su Reglamento. Pero el mismo Código menciona que en cualquier modalidad de contrato tienen los benéficos específicos con relación al Seguro Social.
- La mayoría de los encuestados desconocen de la existencia de derechos y garantías de los cuales gozan los trabajadores como tales, en especial sobre la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que por ley el patrono o empleador debe cumplir, el cual les brinda beneficios como atención médica, medicinas, préstamos y la jubilación al haber cumplido cierta cantidad de aportaciones o cierta edad.

Recomendación

- Se recomienda dar capacitaciones directas a los trabajadores en donde se enfoquen los derechos y garantías tipificadas en la Carta Magna, y el Código del Trabajo, los derechos de los trabajadores a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del Trabajo). Además capacitar acerca de los reclamos por falta de afiliación patronal o subdeclaración de aportes u otras obligaciones patronales. Todo esto será posible a través de convenios con el Departamento Jurídico del IESS de Tungurahua y la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Capacitación Jurídica sobre las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario

Datos Informativos

Institución Ejecutora

- Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato
- Departamento Jurídico del Instituto de Seguridad Social de Tungurahua

Beneficiarios

Todo los Trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario

Tiempo de Ejecución

Seis meses Inicio: Agosto del 2010 Fin: Enero del 2011

Costo

El Presupuesto es de 1.000,00 USD, para gastos administrativos y de personal.

Equipo Técnico Responsable

- La investigadora
- Gerente General del Centro de Mercadeo Agropecuario
- Asesor Jurídico del IESS
- Autoridades de la Universidad Técnica de Ambato.
- Autoridades de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho

Antecedentes

En la verificación de hipótesis en relación con las conclusiones y la recomendación se determinó que el Centro de Mercadeo Agropecuario, a través de los contratos ocasionales trata de no cumplir con las normas legales laborales y de seguridad social, a través de la entrevista se determinó que el Gerente General tiene la finalidad de cumplir con las obligaciones como empleador.

Los trabajadores están en su derecho de exigir el cumplimiento legal de sus aspiraciones y obligaciones de cumplir satisfactoriamente el trabajo que prestan, el primer paso es capacitar a los trabajadores para que éstos puedan conocer y reclamar lo que les corresponde por ley. Además el INEC en marzo del 2010 a través de la encuesta de empleo y desempleo, se demostró que las personas en un gran índice no tienen Seguro Social

Cuadro No.28

Cuidad	Tienen seguro	No tiene
Cuenca	33%	67%
Machala	41%	59%
Guayaquil	22%	78%
Ambato	34%	66%
Quito	45%	55%

Fuente: INEC encuesta 2010

Justificación

Con la aplicación de esta propuesta, se proveerá de conocimiento a los trabajadores para que éstos con bases puedan reclamar sus derechos, esta es una iniciativa dentro del Centro de Mercadeo Agropecuario y puede originar eventos similares para concientizar a otros trabajadores y empleadores. En concordancia con el Departamento Jurídico del IESS y la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia.

Objetivos

General

- Capacitación Jurídica sobre las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario.

Específicos

- Difundir y prevenir la protección de las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario
- Vigilar y controlar que se cumplan efectivamente las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario
- Desarrollar la capacitación sobre las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario

Análisis de Factibilidad

La propuesta planteada es factible ya que se ha considerado todos los aspectos que tienen relación con el problema, con la finalidad de dar una solución eficaz y puede ser aplicada en la realidad que vive el Centro de Mercadeo Agropecuario.

Político

El IESS se somete a las normas del Derecho Público, su organización y funcionamiento se rigen por los principios de autonomía, división de servicios, desconcentración geográfica, descentralización operativa, control interno descentralizado y jerárquico, rendición de cuentas por actos y hechos de sus autoridades y garantía de buen gobierno, de conformidad con la Ley de Seguridad Social y su Reglamento General, en vista de esto, correspondería a las autoridades del IESS tomar la decisión política para la creación de este Departamento de Capacitación a futuro basándose en mi propuesta.

Social

Esta propuesta va dirigida a los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario, así como a todas las demás entidades del sector público en especial al privado que requieran de estas capacitaciones a futuro. Porque con la autonomía de la normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica, bien puede organizarse capacitaciones en convenios entre las Instituciones y el IESS.

Económico

Es factible su aplicación puesto que no se requiere de mucha inversión la misma que será asumida por la investigadora.

Fundamentación

Las capacitaciones a los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario deben estar constituidos por etapas para su ejecución:

- **Inmersión total del participante:** la capacitación se desarrollará aprovechando las experiencias de cada uno de los expositores y participantes.
- **Participación continua:** El número de participantes y el esquema de impartición hacen que éstos estén en continuo debate y discusión con el resto de participantes.
- **Método del Caso:** Desde el primer momento se trabaja sobre situaciones reales aplicadas, como la Ley del IESS, y el Código de Trabajo.

Modelo Operativo

Cuadro No.29

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Elaboración y Revisión de la Propuesta	Concientizar a la los Trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario	Promocionar la propuesta con las Autoridades de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • IESS • Universidad Técnica de Ambato 	2 meses
Planificación	Planificar la ejecución de los módulos.	<ul style="list-style-type: none"> • Formar comisiones y determinar responsabilidades • Elaboración el plan de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • IESS • Universidad Técnica de Ambato 	1 mes
Ejecutar	Ejecutar los módulos de los simposios o talleres	<ul style="list-style-type: none"> • Ver local • Confirmación de capacitadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorio • Conferencista • Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • IESS • Universidad Técnica de Ambato 	1 mes
Evaluar	Conocer los resultados de la ejecución de los módulos.	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar la temática de evaluación. • Aplicar el Test de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • Autoridades 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • IESS • Universidad Técnica de Ambato 	Permanente

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Esquema y Temática de las capacitaciones para los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario

Primer día: Inscripciones

15:00 Inscripciones.

Segundo día: Marco Jurídico de los Derechos del Trabajador

9:15 Saludos de la Coordinadora de la Propuesta: Karla Calle

9:30 – 12:30

- Derechos del Trabajador
- Obligaciones del Empleador

Tercer día: Afiliación al IESS

9:30 – 12:30

- Derecho de Afiliación al Seguros social
- La no afiliación al IESS, consecuencias

Cuarto día: Afiliación al IESS

9:30 – 12:30

- Ventajas y Desventajas de la Afiliación al IESS
- Conflictos laborales

Quinto día: Convivencia laboral

9:30 – 12:30

- La relación laboral
- Normas para mantener una buena relación laboral
- Evaluación

12:30 Cierre y agradecimiento por parte de la Coordinadora del Propuesta: Karla Calle.

La duración de la capacitación es de una semana.

MÓDULO DE CAPACITACIÓN

Introducción

Con la aplicación de esta capacitación, se proveerá de conocimiento a los trabajadores para que éstos con bases puedan reclamar sus derechos. Esta iniciativa dentro del Centro de Mercadeo Agropecuario, puede originar eventos similares para concientizar a otros trabajadores y empleadores. Además, se analizarán cuáles son los derechos del empleado y deberes del trabajador, cuáles son las ventajas y desventajas de la afiliación al Seguro Obligatorio entre otros puntos importantes.

Objetivos

- Difundir y analizar los deberes y derechos de un trabajador para poder aplicarlos de acuerdo a su contratación.
- Conocer y estudiar las garantías, deberes y derechos de los Trabajadores en el Centro de Mercadeo Agropecuario.

Contenidos

Marco Jurídico de los Derechos del Trabajador

- Derechos del Trabajador
 - Irrenunciabilidad de derechos
 - Principio de Favor o Pro-operario
 - Obligatoriedad del trabajo
 - Libertad del trabajo
 - Derecho al trabajo
 - Pago o remuneración
 - Libertad a la asociación de trabajadores

- Obligaciones del Empleador
 - Inscripción de los trabajadores al IESS
 - Brindar un ambiente laboral cómodo
 - Pago de beneficios sociales
 - Prestación de instrumentos de trabajo
 - Realización de manuales de funciones de cada empleado

Afiliación al IESS

- Derecho de Afiliación al Seguros social
- Tipos de afiliaciones
 - Voluntaria
 - Obligatoria
 - Seguro campesino
- La no afiliación al IESS, consecuencias
 - Prisión del Representante Legal
 - Glosas administrativas para el empleador
- Ventajas y Desventajas de la Afiliación al IESS
- Conflictos laborales
 - Cómo realizar una denuncia
 - Ante quién se realiza la denuncia
 - Dentro de qué tiempo se debe realizar la denuncia

Convivencia laboral

- La relación laboral
 - Qué es la relación laboral
 - Partes que intervienen en la relación laboral

- Normas para mantener una buena relación laboral

Evaluación

1. ¿Cuáles son los derechos de un empleado o trabajador?
2. ¿Qué significa el principio Pro-operario?
3. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador?
4. ¿Cuántos tipos de afiliación al IESS existen?
5. Enumere 2 ventajas de la afiliación al IESS.
6. ¿Ante quién se debe realizar una denuncia?
7. ¿Qué es la relación laboral?
8. ¿Cómo mantener una buena relación laboral?

Administración

La propuesta será administrada por:

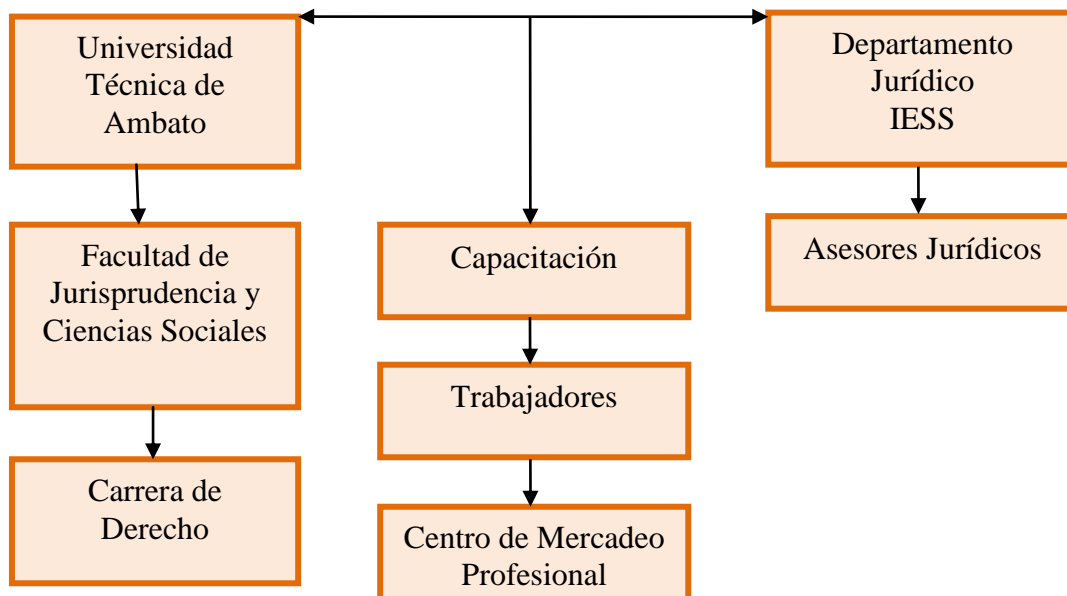


Gráfico No. 25

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

Previsión De La Evaluación

La presente propuesta será evaluada tomando en cuenta la siguiente matriz:

Cuadro No. 30

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué evaluar?	Para alcanzar los objetivos
¿Quiénes solicitan evaluar?	La investigadora
¿Por qué evaluar?	Porque hay que controlar la efectividad de la propuesta.
¿Qué evaluar?	Cada una de las actividades de la propuesta y resultados obtenidos
¿Quién evalúa?	La investigadora
¿Cuándo evaluar?	Permanentemente
¿Cómo evaluar?	Elaborando Encuestas, cuestionarios
¿Con que evaluar?	Fichas, Cuestionarios.
¿Cuántas veces?	Las necesarias
¿Sobre qué aspectos evaluar?	Indicadores
¿En qué situación?	En horas laborables

Fuente: Investigadora
Elaborado por: Karla J. Calle Camacho

BIBLIOGRAFÍA

- ASCLA (2009; Internet) Disponible en: http://www.ascla.com/glosario_a.htm
- CABANELLAS, Guillermo, (2003),“Diccionario Jurídico Editorial Heliasta”.
- Código Civil Ecuatoriano, (2009), Ediciones “Legislación Codificada” Quito-Ecuador.
- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano, (2009), Ediciones “Legislación Codificada” Quito-Ecuador.
- Código de Trabajo (2008), Ediciones “Legislación Codificada” Quito-Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador, (2008), Ediciones “Legislación Codificada” Quito –Ecuador.
- Diario “El Tiempo” (2008; Internet). “Emiten nuevo reglamento de afiliación al Seguro Social”. Publicado el 13/11/2008. (En línea) Disponible en: <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/5831-emiten.nuevo-reglamento-de-afiliacion-al-seguro-social/> (18/05/2009)
- Diario la Hora, Miles de Juicios Coactivos extraviados- IESS, publicado el 23 de Marzo de 1994.
- Diario la Hora, La mora patronal perjudica a afiliados- IESS, Publicado el 25 de Septiembre del 2008.
- Diario la Hora, La mora patronal sigue alta- IESS, Publicado el 02 de Octubre del 2008.
- HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA (2003). “Metodología de la Investigación” Tercera Edición. México: mcgraw-Hill/Interamericana Editores.
- Instructivo para la Aplicación del Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, Impresiones EDIMPRESS. Quito-Ecuador
- Ley de Seguro Social Obligatorio, (2008), Impresiones EDIMPRESS. Quito-Ecuador.

- OSSORIO, Manuel, (1995), “Diccionario De Ciencias Jurídicas y Sociales Políticas”, 3^{ra} Edición, Editorial La Siembra, Quito.
- PITA FERNÁNDEZ S., PÉRTEGA DÍAZ S. “Significancia estadística y relevancia clínica”. Cad Aten Primaria, 2000
- Reformas al Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, (2009), Impresiones EDIMPRESS. Quito-Ecuador.
- Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, (2009), Impresiones EDIMPRESS. Quito-Ecuador.
- SMITH, Adam (1975). “Power of the mind”. Ballantine Books. New York.

LINCOGRAFIA

- Ávila Baray (2006; Internet). Disponible en: <http://espaciovirtual.wordpress.com/2007/08/11/101-terminos-de-investigacion-cientifica/> así como también en: <http://essentiauris.iespana.es/B4-laboral.htm> y en: <http://www.iess.gov.ec/site.php?Content=79-afiliacion-del-trabajador>
- CÁZARES, CHRISTEN, JARAMILLO, VILLASEÑOR y ZAMUDIO (2000, Internet) disponible en: <http://www.mistareas.com.ve/tipo-de-investigacion/Investigacion-de-Campo.htm>
- Enciclopedia Microsoft Encarta (2009; Internet) <http://es.encarta.msn.com> 1997-2009 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos. (Online) 1993-2009 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos. (20/05/2009)
- H:\Ecuador Impuestos - Reforma al Reglamento de Afiliación, Recaudación u Control Contributivo.
- HERNÁNDEZ S., Roberto. “Metodología de la Investigación”. Mc Graw Hill, Colombia. (2009; Internet). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales7/mkt/investigacion-exploratoria-y-algunos-aportes-a-la-investigacion-de-mercados.htm>
- <http://www.telegrafo.com.ec/portada.aspx>

- <http://bibliotecajuridicaargentina.blogspot.com/>
- <Http://www.scribd.com/doc/16563689/proyecto-tesis-Jose-Reinoso>
- Internet, pág. IESS: www.iess.gov.ec
- Internet, revista judicial: www.derechoecuador.com
- KUHN, T. S. (1970; Internet). “La estructura de las revoluciones científicas” (En línea) Disponible en: http://www.bibliotecapleyades.net/esp_paradimaholo03.htm
- Ley Orgánica de Seguridad Social (2008; Internet) Disponible en: <http://www.derechoecuador.com/ley-seguridad-social/seguridad-social2.shtml>
- MARTÍNES SILVA, Mario y SALCEDO AQUINO, Roberto. (2000; Internet). Diccionario Electoral 2000. Instituto nacional de Estudios Políticos, INEP, A. C. Disponible en: http://www.ife.org.mx/documentos/Reforma_Electoral/link_glosario.htm
- POSSO, Manuel (2009; Internet). Disponible en: <http://www.derechoecuador.com/trabajos50/seguridad-social/seguridad-social2.shtml>
- Resolución N° CD 196 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. R. O. 252 del 22 de enero de 2008 (En línea). Disponible en: http://www.htmc.gov.ec/portal/documentos/consejo_directivo/CD196.pdf
- Revista Judicial DLH (2009; Internet) Disponible en: <http://www.demayolaw.com/lawyer-attorney-1228850.html>
- Sabino (2000; Internet). Disponible en: <http://www.mistareas.com.ve/Tipo-de-estudio-tipo-de-investigacion.htm>
- TAPIA, M. A. (2000; Internet). “Metodología de la Investigación” Santiago. Recuperado en Agosto 8 de 2006. (En línea). Disponible en: <http://www.angeglfire.com/emo/tomaustin/Met/metinacap.htm> (18/05/2009)
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005, Internet). Disponible en: <http://www.mistareas.com.ve/tipo-de-investigacion/Investigacion-documental.htm>

ANEXOS

4. ¿Ud., conoce sus derechos como trabajador?

Si []

No []

5. ¿Ud. está afiliado al Seguro Social (IESS)?

Si []

No []

6. ¿Ud. fue afiliado por el Centro de Mercadeo Agropecuario?

Si []

No []

7. ¿Ha reclamado al empleador por qué no lo afilia?

Si []

No []

8. ¿Ha denunciado al empleador a la Inspectoría del Trabajo?

Si []

No []

9. ¿Ha denunciado al empleador a la IESS provincial de Tungurahua?

Si []

No []

10. ¿Desearía estar inscrito en el IESS, para obtener los beneficios de afiliado?

Si []

No []

Gracias

Anexo #2



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a los Jueces del Trabajo del Cantón Ambato y a los Abogados en Libre Ejercicio profesional

Tema: El contrato de servicios ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008

Instructivo: Lea con atención cada una de las preguntas y conteste con una (X) en el paréntesis de alternativa.

1. ¿Ud. cree que los trabajadores desconocen sus obligaciones y derecho?

Si []

No []

2. ¿Ud. cree que los trabajadores exigen el cumplimiento de sus derechos?

Si []

No []

3. ¿Ud. cree que los trabajadores no exigen sus derechos por:?

Desinformación []

Descuido []

4. ¿El Estado realiza programa para conocer los beneficios que presta el IESS?

Si []

No []

5. ¿Es necesario implementar campañas de información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores?

Si []

No []

Gracias

Anexo # 3



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, les hago llegar un cordial saludo hacia usted.

Entrevista dirigida a l a los empleados administrativos y empleador del Centro de Mercadeo Agropecuario.

Entrevista N° ...

Tema: El contrato de servicios ocasionales y su incidencia en la no afiliación de los trabajadores del Centro de Mercadeo Agropecuario al Seguro Social en el segundo semestre del año 2008

Instructivo: Se solicita respetuosamente responda en forma clara y sincera las preguntas planteadas a continuación. La información brindada se utilizará estrictamente para los fines de esta investigación y se mantendrán en la más absoluta confidencialidad

Nombre:

Cargo:

Dirección:

1. ¿Conoce usted las obligaciones del empleador?

.....
.....

2. ¿Las personas que están bajo la modalidad ocasional, tienen un contrato escrito?

.....
.....

3. ¿Están afiliados los trabajadores al seguro Social (IESS)?

.....
.....

4. ¿Conoce cuáles son las sanciones para quienes infringen las disposiciones referentes a la no afiliación?

.....
.....

5. ¿Cree que es necesario que los Trabajadores estén afiliados?

.....
.....

GLOSARIO

Abogado.- Es aquella persona que ejerce profesionalmente defensa (judicial) de las partes en juicio y en toda clase de procesos judiciales y administrativos. Además, asesora y da consejo en materias jurídicas. En la mayoría de los ordenamientos de los diversos países, para el ejercicio de esta profesión se requiere estar inscrito en un Colegio de Abogados, o bien tener una autorización del Estado para ejercer. Los abogados son llamados coloquialmente Doctores aunque realmente no lo son, para obtener el grado de Doctor deben realizar nuevos aportes originales a las Ciencias Jurídicas, en cuyo caso el abogado obtiene el título de Doctor en Derecho.

Afiliación.- Acto administrativo de la Tesorería General de la Seguridad Social por el que se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un sujeto protegido, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. En general se solicita por el empleador para los trabajadores por cuenta ajena y por el propio trabajador si lo es por cuenta propia. Da lugar a la asignación del Número de Afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el Sistema.

CEMEAG.- Centro de Mercadeo Agropecuario de Ganado

Contrato.- Convenio o acuerdo mutuo de consentimiento concorde y recíproco que tienen como consecuencia la creación de un vínculo obligatorio con fuerza de ley entre las partes contratantes.

El trabajo "informal" en relación de dependencia.- También llamado trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conformar relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación, que lo ubican cerca de la esclavitud. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la

manutención de un pequeño grupo "asalariado" formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas "mercerizadas" (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral.

Trabajador.- Es el genero que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad, éste puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual..

Empleador.- Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

IESS.- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Juez.- Es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia o juzgado y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional.

Seguro.- Es el medio por el cual el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima, a resarcir un daño o a pagar una suma de dinero al verificarse la eventualidad prevista en el contrato.