UNIVERSIDAD DEL AZUAY

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

ñEstudio de la problemática laboral por la que atraviesan los profesionales dedicados a la construcción de obras civiles municipales de menor cuantía en la ciudad de Cuenca- Ecuador, al momento de contratar mano de obra y sus principales desafíos y amenazasò.

Tesis previa a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas

Autora: Eulalia María Román Pérez

Directora: Mgt. Gina Toro Núñez

Cuenca, Ecuador. 2015

CERTIFICACIÓN

Luego de haber revisado la tesis *ñEstudio de la problemática laboral por la que atraviesan los profesionales dedicados a la construcción de obras civiles municipales de menor cuantía en la ciudad de Cuenca- Ecuador, al momento de contratar mano de obra y sus principales desafíos y amenazasòde* autoría de la estudiante Eulalia María Román Pérez, certifico que este cumple con los requisitos exigidos para este tipo de trabajo, por lo que dicho trabajo de tesis es aprobado.

Mgs. Gina Toro Núñez

DIRECTORA DE TESIS

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Las ideas expuestas en este trabajo son de absoluta responsabilidad de la autora.

Ing. Eulalia María Román Pérez

DEDICATORIA

El desarrollo de este trabajo de graduación se la dedico a mi familia, como muestra de gratitud por el apoyo que me han brindado durante toda mi vida y de manera muy especial a mi esposo que con su cariño y paciencia incondicional me ayuda cada día a alcanzar mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento para aquellas personas que de una u otra manera colaboraron en el desarrollo de este trabajo de tesis, a mis maestros, compañeros y de manera muy especial a mi directora de tesis la Mgs. Gina Toro ya que su ayuda fue muy valiosa durante estos meses de trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada…… i

Certificación…… .ii

Responsabilidad de Autoría…….. iii

Dedicatoria……..iv

Agradecimiento……..... v

Índice de Contenidos…….....vi

Resumen…….. x

Abstract..…….xi

DESARROLLO DE LA TESIS

Introducción.....1

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 PROBLEMÁTICA……..3

1.2 OBJETIVOS……..5

1.2.1 OBJETIVO GENERAL…….. 5

1.2.2 OBJETIVO ESPECIFICO……..5

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1.- MARCO TEÓRICO……7

2.1.1.- CONCEPTOS BÁSICOS……7

*2.1.1.1.- PRODUCTIVIDAD****é é*** .7

2.1.1.2.- AUSENTISMOé é 7
2.1.1.3.- ROTACIÓNé é 8
2.1.1.4.- SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOé é é é é é é é é é é é é ... 8
2.1.2.- CARACTERÍSTICAS BIOGRÁFICAS…… 9
2.1.2.1.- LA EDADé . 9
2.1.2.2.- EL ESTADO CIVILé é 10
*2.1.2.3.- LA ANTIGÜEDAD EN L PUESTOé é é é é é é é é é é é é é ..*11
*2.1.2.4.- EL NUMERO DE DEPENDIENTESé é é é é é é é é é é é é ...*11
2.1.3.- CLIMA LABORAL…… 11
2.1.4 MOTIVACIÓN…….. 12
2.1.4.1.- TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN…… 13
2.1.4.1.1.- TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES…… 13
2.1.4.1.2.- TEORÍA X Y TEORÍA Y…… 14
2.1.5 CULTURA ORGANIZACIONAL……14
2.1.6. SELECCIÓN…….. 16

CAPITULO 3

3.1.- LA INFORMALIDAD EN EL ECUADOR…….. 18
3.2.- IMPLICACIONES LEGALES……..20
3.2.1.-LEY DE CONTRATACIÓN PÚBLICA……20
3.2.1.1.- QUE ES EL SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICAé 20
*3.2.1.2.- QUE SIGNIFICA LA CONTRATACIÓN DE MENOR CUANTÍAé é é *21
3.2.2.- NORMATIVA LEGAL LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN… 23
3.2.2.1.- AFILIACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL… 23
3.2.2.2.- RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN…. 24
3.2.2.2.1.- *SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJOé é é é é é* .. 25
3.2.2.3.- PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES…….. 27
3.2.2.4.- TIPO DE CONTRATO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN… 28

3.2.2.5.- REGISTRO LABORAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES……..31
3.3. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA CONTRATAR CON EL ESTADO…… 34

CAPITULO 4

4.1. METODOLOGÍA……38
4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS……..38
4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS…….. 39

CAPITULO 5

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 63

CAPITULO 6

6.1 ANEXOS…… 69
6.2 GLOSARIO…… 85
6.3 BIBLIOGRAFÍA…….. 86

Índice de ilustraciones y gráficos.

Tabla # 1 Calculo costo mensual de mano de obra
Gráfico A1 ¿Que busca al momento de contratar su personal?
Gráfico A2 Edad
Gráfico A3 Estado civil
Gráfico A4 Numero de dependientes
Gráfico A5 Experiencia
Gráfico A6 Dirección del empleado
Gráfico A7 Ubicación
Gráfico A8 Nivel de instrucción
Gráfico A9 Puesto de trabajo

Gráfico A10 Antigüedad en el puesto de trabajo

Gráfico A11 Motivaciones en el puesto de trabajo

Gráfico A12 ¿Existe alguna persona que le guie al momento de hacer su trabajo? Si/No

Gráfico A13 ¿Existe alguna persona que le guie al momento de hacer su trabajo? Quién?

Gráfico A14 ¿Cree Usted que tiene estabilidad laboral en su trabajo?

Gráfico A15 ¿Usted cree que si pierde su trabajo actual podría conseguir un nuevo trabajo rápidamente?

Gráfico A16 ¿Puede preguntar abiertamente sobre su contrato, sueldo y beneficios de ley?

Gráfico A17 Su empleador lo contrata a Usted de manera: Frecuente, Ocasional, Otros. Indique el número de contratos que tiene con este empleador.

Gráfico A18 ¿Recuerda Usted como llego a formar parte de la organización?

Gráfico A19 ¿Recuerda Usted cuantos trabajos en construcción ha tenido anteriormente?

Gráfico A20 ¿Cuál es su aspiración dentro de la organización?

Gráfico A21 ¿Cuál es su recomendación para mejorar la atención que le brindan en la organización?

Anexos

Anexo 1.- MODELO DE CONTRATO POR OBRA CIERTA UTILIZADO EN LA CONSTRUCCIÓN.

Anexo 2.- ACUERDO MINISTERIAL 058 PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Anexo 3.- MODELO DE COMPROBANTE DE PAGO PARA PAGO DE ACTA DE FINIQUITO

Anexo 4.- INSPECCIÓN EN LAS OBRAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Anexo 5.- MODELO DE CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA PROBLEMÁTICA LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Anexo 6.- MODELO DE ENTREVISTA REALIZADO A LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA CONSTRUCCIÓN

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudia la problemática laboral por la que atraviesan los profesionales dedicados a la construcción de obras civiles municipales de menor cuantía en la ciudad de Cuenca- Ecuador, al momento de contratar su mano de obra y los principales desafíos y amenazas para dicho sector.

Para abordar toda esta problemática se analizó conceptos teóricos como ausentismo, productividad, rotación, satisfacción y motivación en el puesto, así como las características biográficas que influyen en los empleados y el clima laboral, de igual forma se tomó en cuenta aspectos como la informalidad en el Ecuador, las implicaciones legales al momento de contratar la mano de obra, los procedimientos para contratar con el estado, se consideró temas como la ley de contratación pública de menor cuantía, los riesgos laborales en el sector de la construcción, entre otros, todo esto para tener una visión clara de cuáles son los procedimientos y reglamentos que debe seguir un constructor a la hora de contratar con el estado.

Posteriormente se recolectaron, analizaron y clasificaron de manera valida y pertinente los datos obtenidos, se empleó una metodología mixta, puesto que en primera instancia utilice una metodología cualitativa a través de entrevistas realizadas a los empleadores y luego se usó la metodología cuantitativa mediante encuestas realizada a los trabajadores, esto me permitió obtener y analizar datos cualitativos y cuantitativos de manera que los mismos se integren entre sí con el afán de buscar puntos de convergencia y divergencia entre ellos. La población utilizada en este estudio es finita y la muestra estudiada fue determinada de acuerdo a la formula estadística pertinente (66 profesionales entrevistados).

ABSTRACT

This research paper deals with labor problems that have been experienced by professionals working in the construction of smaller amount municipal civil engineering works in the city of Cuenca, Ecuador. This work focuses on the problems that occur when hiring their workforce and the main challenges and threats that affect this sector. In order to address these problems, we analyzed theoretical concepts such as absenteeism, productivity, turnover, job satisfaction and motivation, as well as the biographical traits that affect employees, and the work environment. Also, we took into account aspects as informality in Ecuador, legal implications when hiring labor, procedures to contract with the State, and issues like the public procurement law for smaller projects, occupational hazards in the construction sector, among others. The aim of this research was to have a clear vision of the procedures and regulations to be followed by a builder when contracting with the State. Later, data was collected, analyzed and classified in a valid and relevant manner. A mixed methodology was used, since in a first instance a qualitative methodology was used through interviews with employers, and then the quantitative methodology was used by surveys applied to workers. This enabled us to collect, analyze and integrate quantitative and qualitative data in order to find points of convergence and divergence between them. The population used in this study is finite and the sample studied was determined according to a relevant statistical formula (66 professionals interviewed).

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
Dpto. Idiomas

Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Introducción:

La construcción es uno de los sectores que mayor incidencia tiene en el dinamismo económico y social de nuestro país, es sin duda, uno de los principales motores debido a que genera encadenamientos con gran parte de las ramas comerciales e industriales de la sociedad, pues brinda trabajo no solo a los profesionales y obreros, también llega a otras áreas. En el año 2014, el sector de la construcción aporto al Producto Interno Bruto del país el 8,5%, este porcentaje está entre los más altos con respecto a los otros sectores productivos.

Esta industria se conforma de dos actividades económicas que, a pesar de tener como denominador común la construcción y la materia prima utilizada, sus productos finales son destinados a áreas distintas. La primera y en la que nos enfocaremos abarca la construcción de obras de infraestructura básica, vial y edificación pública; y la segunda, a la cual se denomina el sector inmobiliario, engloba a la construcción de vivienda y edificaciones, este sector económico ha logrado un buen desempeño a partir de la dolarización, que propició un entorno de estabilidad, lo dinamizó a pesar de haber pasado por ciertas regulaciones legales, que han hecho que los trabajadores dedicados a esta actividad obtengan más beneficios sociales sin embargo, sigue prevaleciendo la informalidad en la mano de obra, causando una inestabilidad que altera el ritmo normal de las organizaciones es por ello pertinente analizar las causas que fomentan dicha informalidad, conocer cuáles son los efectos de la misma y buscar alternativas de solución que permitan desarrollar esta actividad en un entorno más estable y favorecedor en el que salgan ganando todos sus actores.

En nuestra Ciudad gran parte de la obra pública es desarrollada por entidades municipales las mismas que demandan servicios de profesionales o empresas dedicadas a la construcción de obras civiles, y cada vez su campo de acción se va extendiendo, sin embargo me pregunto ¿Tienen los conocimientos necesarios de cómo manejar su personal? ¿Cómo influyen en su productividad, la rotación, el ausentismo y las características biográficas de su fuerza laboral? ¿Qué importancia se le da a las habilidades físicas, los valores, las actitudes, de su gente? ¿Por qué es importante conocer la satisfacción en el puesto y la motivación de su fuerza laboral?
Por lo que es inherente integrar a los profesionales dedicados a esta actividad, la utilización de prácticas de la gestión del talento humano, el enfoque del mercado interno, donde el talento humano es considerado un cliente interno. Para lograr este desarrollo organizacional es importante que todos los miembros de la organización estén comprometidos con la misma; ya que en muchos de los casos no les es fácil acoplarse a los cambios legales que están entrando en vigencia, y por otro lado gran parte de la fuerza laboral (mano de obra), ven sus empleos como temporáneos sin dar la importancia que merece su trabajo.

El auge del sector de la construcción, es el caldo de cultivo para una oportuna restructuración del mismo y de sus profesionales. Estructuración que debe entenderse como una oportunidad para diseñar un sector básico en una nueva economía de consumo, involucrando a sus principales actores mediante una cultura empresarial sostenible, promoviendo la responsabilidad empresarial económica, social y ambiental; todo ello unido a una correcta formación y gestión empresarial que les permita acoplarse a un entorno cada vez más cambiante.

1.1 Problemática:

En la Cuenca en el año 2014, existen un poco más de 1000 profesionales cuya actividad económica está relacionada con la construcción , ya sea de obra pública o privada, construyendo cada año alrededor de 1.200.000 metros cuadrados, lo cual evidencia una importante participación del sector en la economía local, sin embargo desde el año 2010 no existe la obligación por parte de los profesionales ni de las empresas de vincularse en gremios como la Cámara de la Construcción o colegios profesionales lo que ha debilitado la organización de este sector económico. Según el SERCOP (Servicio Nacional de Contratación Pública) ente regulador de la Contratación Pública en el país, en Cuenca en el año 2014 aproximadamente existen 710 firmas habilitadas para ofertar sus servicios con la empresa pública, de los cuales el 8% son empresas y el 92% son personas naturales en libre ejercicio profesional, es por esa razón que el estudio se basara en la problemática laboral que experimentan los profesionales como personas naturales al contratar mano de obra para cumplir con los contratos adquiridos.

Estas obras tienen un plazo determinado, para ello se ven en la necesidad de contratar a sus trabajadores por el periodo que dure la misma, en muchas de las ocasiones estos trabajadores son informales, haciendo que se retrasen los trabajos, y se incurra en multas, adicionalmente, la Ley de Seguridad Social de 2001 obliga a las instituciones públicas a recabar las certificaciones de pago de aportes que las empresas constructoras hayan realizado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Es posible que esta normativa haya contribuido a la formalización de los trabajadores de la construcción con un importante impulso de la inversión pública en infraestructura, que pasó de 4,1% del PIB en 2007 a 12,1% del PIB en 2013, al mismo tiempo el contrato debe estar legalizado en el ministerio de relaciones laborales, pero en varias oportunidades los trabajadores desaparecen haciendo que se pierda tiempo y dinero; dando como resultado una alta rotación y ausentismo y por ende un aumento en el costo de inducción de sus trabajadores, todo ello hace que los empleadores no tengan confianza en su fuerza laboral siendo este el recurso más importante dentro de sus procesos productivos.

CAPITULO I
GENERALIDADES

1.2 OBJETIVOS: Los objetivos que se esperan alcanzar en el presente trabajo de investigación son:

1.4.1 OBJETIVO GENERAL:

- Identificar las causas y efectos que produce la informalidad de la mano de obra en el sector de la construcción de obras civiles municipales y las consecuencias para dicho sector.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores que inciden en la situación actual del sector de la construcción de obras civiles municipales y sus consecuencias legales.
- Identificar y describir las percepciones y la satisfacción de los empleadores que contratan con el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) en el sector de la construcción.
- Determinar el nivel de satisfacción de los empleados de las organizaciones estudiadas, respecto a la remuneración recibida por el trabajo desarrollado.
- Proporcionar alternativas y recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral en las organizaciones estudiadas.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1.- CONCEPTOS BÁSICOS.- Considerando que la productividad, el ausentismo, la rotación en el puesto y la satisfacción de los empleados son conceptos básicos para poder entender cómo influyen los mismos, en el desarrollo cotidiano de una organización es primordial tener claro cada uno de estos conceptos es por ello que a continuación se hace un breve análisis de los mismos.

2.1.1.1.- LA PRODUCTIVIDAD.-

Existen diferentes definiciones en torno a este concepto ya que se ha transformado con el tiempo. Para María Eugenia Martínez, Red de estudios de México, año 2007, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.
Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

2.1.1.2.- EL AUSENTISMO.- Según Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, año 2003, el ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estimulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente.
Causas del ausentismo:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.

- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Políticas inadecuadas de la empresa.
- Accidentes de trabajo.
- Retardos involuntarios por fuerza mayor.

El ausentismo es uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera.

2.1.1.3 LA ROTACIÓN.- El concepto de rotación de personal se emplea para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la organización (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones. Al haber una rotación permanente, se hace difícil fortalecer el vínculo entre la empresa y los componentes externos. A nivel interno también tiene sus desventajas pues exige formar a nuevos trabajadores algo que lleva tiempo. Los nuevos empleados, por otra parte, solo ganaran experiencia a medida que desarrollen su trabajo. De este modo es probable que el proceso productivo también caiga.
Según Luis Fernando Echeverría (2010) en su libro Rotación del personal y servicio al cliente afirma que; las fuentes generadoras de la rotación son dos:

1. Inadecuada contratación del personal: en este caso no se selecciona a la persona idónea para el puesto y esto genera que en un plazo determinado esta persona deba ser remplazada.
2. Condiciones Laborales: Esta va desde el estilo de liderazgo, hasta la, infraestructura, los beneficios sociales, salarios, condiciones culturales etc.

La rotación tiene varios impactos como son:

1. La incidencia económica ya que se debe la organización cancelar todos los aspectos legales para finalizar la relación laboral. En algunas empresas estos rubros no están presupuestados.
2. Incidencia en la curva de aprendizaje; ya que el nuevo trabajador debe completar un proceso de aprendizaje del puesto, que pueden demorar varios días, semanas o meses. En este periodo se deben tolerar fallas en el trabajo.

2.1.1.4 LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO.- El término satisfacción en el puesto se refiere a la actitud general de un individuo hacia su puesto. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Cuando la gente habla de actitudes de los empleados, lo más frecuente es que se refiere a la satisfacción en el puesto. De hecho, los dos términos se utilizan de manera intercambiable.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

1. Retribución
2. Condiciones de trabajo
3. Supervisión
4. Compañeros
5. Contenido del puesto
6. Seguridad en el empleo
7. Oportunidades de progreso.

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere.

1. Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
2. Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

2.1.2 CARACTERÍSTICAS BIOGRÁFICAS:

Tomando en consideración que existen variables que tienen un impacto en la productividad, el ausentismo, la rotación y la satisfacción del empleado. La lista de estas variables contienen diversos conceptos complejos como el nivel de motivación, las relaciones de poder o la cultura organizacional, en consecuencia, podría ser útil comenzar por analizar los factores que pueden definirse fácilmente y que se pueden obtener de manera igualmente fácil: datos que, en su mayor parte se encuentran disponibles en el archivo personal del empleado y son totalmente objetivos, tales como:

- La edad,
- El estado civil.
- La antigüedad en el puesto
- El número de dependientes

Cada uno de estos componentes serán analizados a continuación bajo la perspectiva del autor Stephen Robbins (2003) en su libro Comportamiento Organizacional nos habla textualmente de las siguientes características biográficas:

2.1.2.1.- LA EDAD.- Probablemente la relación entre la edad y el desempeño en el puesto sea un asunto de creciente importancia por las siguientes razones.

Existe la creencia de que el desempeño en el puesto declina a medida que se avanza en edad. Independientemente de que eso sea verdad o no, mucha gente lo cree y se comporta de acuerdo con ello.

La realidad de que la fuerza de trabajo está envejeciendo, a medida que una persona envejece, es menos probable que renuncie al empleo. Esa es la abrumadora conclusión basada en las relaciones de rotación-edad. Cuando los trabajadores son de mayor edad, tienen menos oportunidades de encontrar empleo. Además, es menos probable que un trabajador de edad avanzada renuncie, porque su mayor duración en el puesto le proporcionará mejores salarios, vacaciones pagadas más largas y una jubilación segura.

Es una tentación suponer también que la edad está relacionada de manera inversa con el ausentismo. La mayor parte de los estudios sí muestran una relación inversa, pero un examen más de cerca revela que la relación edad-ausentismo es parcialmente una función de si la falta es evitable o inevitable. Por lo general, los empleados mayores tienen menores porcentajes de faltas evitables que los trabajadores más jóvenes. Sin embargo, tienen porcentajes más elevados de ausencias inevitables. Probablemente esto se deba a las condiciones de salud menos buenas que se asocian con el envejecimiento, y a los periodos de recuperación más largos que necesitan los trabajadores mayores cuando se lesionan.

¿Cómo afecta la edad a la productividad? Existe la creencia, ampliamente extendida, de que la productividad declina con la edad. Se supone frecuentemente que las habilidades de los individuos —en particular la rapidez, la agilidad, la fuerza y la coordinación— disminuyen con el curso del tiempo, y que el aburrimiento prolongado y la falta de estímulo intelectual son factores que contribuyen a una menor productividad. Sin embargo, la evidencia contradice estas creencias y supuestos.

Una amplia investigación encontró que la edad y el desempeño en el puesto no estaban relacionados. Aún más, esto parece ser verdad para casi todos los tipos de puestos, profesionales y no profesionales.

Una preocupación final es la relación entre la edad y la satisfacción en el puesto. Cuando se separan los dos tipos, la satisfacción tiende a incrementarse continuamente entre los profesionales a medida que envejecen, en tanto que declina entre los no profesionales durante la mediana edad y luego vuelve a elevarse en los años finales.

2.1.2.2.- ESTADO CIVIL.- No existen suficientes estudios para llegar a alguna conclusión acerca del efecto del estado civil sobre la productividad. Pero la investigación consistente indica que los empleados casados tienen menos ausencias, presentan menos rotación y están más satisfechos con sus puestos que sus compañeros solteros

El matrimonio impone mayores responsabilidades, que pueden hacer que un trabajo estable cobre mayor valor e importancia. Pero no queda clara la cuestión de la causalidad. Bien podría ser que es más probable que los empleados dedicados y satisfechos estén casados. Otra derivación de este tema es que la investigación no se ha enfocado en otros estados civiles, fuera de los de soltero o casado.

2.1.2.3.- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.- Con excepción del punto de las diferencias entre el hombre y la mujer, probablemente ningún tema esté más sujeto a mitos y especulaciones que el impacto de la antigüedad sobre el desempeño en el trabajo.

Se han realizado extensas revisiones de la relación antigüedad-productividad. Aunque el desempeño anterior tiende a estar relacionado con la producción en un puesto nuevo, la antigüedad por sí sola no permite predecir con exactitud la productividad. En otras palabras, y si los otros factores permanecen iguales, no hay razón para creer que las personas que han estado en un puesto más tiempo sean más productivas que las que tienen menos antigüedad.

La investigación que relaciona la antigüedad con el ausentismo es muy directa. Los estudios muestran consistentemente que la antigüedad está relacionada en forma negativa con el ausentismo. De hecho, en términos tanto de la frecuencia de las faltas como del total de días perdidos en el trabajo, la antigüedad es la variable explicativa más importante por sí sola. Como sucede con el ausentismo, la antigüedad es una poderosa variable para explicar la rotación. “Se ha encontrado que la antigüedad está relacionada en forma negativa con la rotación, y se ha sugerido como uno de los mejores predictores de esta última.” Además, de acuerdo con la investigación que sugiere que el comportamiento pasado es el mejor predictor de la conducta futura, la evidencia indica que la antigüedad en el puesto anterior de un empleado permite predecir con cierta exactitud su rotación futura. La evidencia indica que la antigüedad y la satisfacción están positivamente relacionadas. De hecho, cuando se tratan por separado la edad y la antigüedad, al parecer ésta permite predecir con más consistencia y estabilidad la satisfacción con el puesto que la edad cronológica.

2.1.2.4.- NUMERO DE DEPENDIENTES.- Aquí tampoco tenemos suficiente información relacionada con la productividad del empleado, pero se ha realizado bastante investigación sobre la relación entre el número de dependientes que tiene un empleado y su ausentismo, rotación y satisfacción con el puesto.

Hay una evidencia importante que indica que el número de hijos que tiene un empleado está relacionado positivamente con el ausentismo, especialmente entre las mujeres. De manera similar, la evidencia parece indicar una relación positiva entre el número de dependientes y la satisfacción con el puesto. En contraste, los estudios relacionados con el número de dependientes y la rotación presentan resultados mixtos. Algunos indican que los hijos aumentan la rotación; otros muestran que la disminuyen. En este momento, la evidencia respecto de la rotación es demasiado contradictoria como para que nos permita llegar a alguna conclusión.

2.1.3 CLIMA LABORAL.- Chester (citado por Kreither y Kinicki, 1997, p. 534) define a la organización como “un sistema de actividades o fuerzas conscientes coordinadas de dos o más personas”. Menciona que las características comunes de las organizaciones son:

- Coordinación de esfuerzos

- Objetivo común
- División del trabajo
- Autoridad jerárquica

El Clima laboral, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema interdependiente altamente dinámico que tiene un impacto directo en los resultados de la organización. Sin duda, las personas son una de las claves para lograr la ventaja competitiva de las empresas en un entorno cada vez más complicado, ya que para el desarrollo de una estrategia competitiva sostenible, siempre hay una persona o un equipo detrás. Los empleados pasan muchas horas al día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos. Si este aspecto es pasado por alto en una organización, es muy difícil que las distintas partes logren unirse en un todo que lleve a la empresa al camino del éxito.

El Clima Laboral es producto de las percepciones y estas percepciones están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros. El primer mecanismo para mejorar el ambiente laboral es conocer realmente la situación en la empresa. La herramienta más habitual para medir el ambiente laboral es a través de encuestas a los empleados, que deben ser de forma anónima y deben combinar preguntas abiertas y cerradas, y hacer un barrido por los aspectos fundamentales del trabajo del empleado.

Aspectos como la comunicación, la equidad, el trabajo en equipo, los horarios la capacitación y el salario, entre tantos otros, están directamente relacionados con el ambiente de trabajo. Y, cuando éste no es bueno, es el líder de una compañía quien debe mejorarlo.

Ya desde diversas teorías, y entre ellas la teoría que sostiene que una empresa puede tener los mejores recursos materiales, la mejor infraestructura, la mejor tecnología, pero los resultados dependen del nivel y calidad de las relaciones humanas. Para generar un ambiente de trabajo óptimo no es necesario grandes inversiones, sólo se requiere focalizar en el personal, descubrir sus potencialidades, fomentar su nivel confianza y brindar un plan de carrera para su crecimiento en la empresa. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto.

2.1.4.- MOTIVACIÓN EN EL PUESTO.- Se define a la motivación como la habilidad que tiene la empresa, para crear un entorno en el cual los empleados puedan y estén dispuestos a manifestar estas repuestas que se desean y a trabajar para conseguir el cumplimiento de las metas de la empresa. Es importante o esencial que las metas de la empresa se

consideren idénticas o semejantes con las necesidades humanas para poder conseguir un alto grado de motivación en los trabajadores ya que esto trae como consecuencia la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada par la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación. Su nivel varia, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.
Los tres elementos clave de la motivación son:

1. el esfuerzo
2. las necesidades
3. las metas organizacionales.

1. Esfuerzo: Es una medida de intensidad. Cuando alguien está motivado, hace un gran esfuerzo. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo conduzcan a resultados favorables en el desempeño del puesto, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección ventajosa para la organización. Por tanto, debemos tomar en cuenta la calidad del esfuerzo al mismo tiempo que su intensidad.
2. Las necesidades: significa algún estado interno que hace que ciertas manifestaciones parezcan atractivas. Una necesidad no satisfecha crea una tensión que origina estímulos dentro del individuo. Estos estímulos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas que, de lograrse, llevarán a la reducción de la tensión. Entonces podemos decir que los empleados motivados están en un estado de tensión, y para aliviar esta tensión, ejercen un esfuerzo. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el nivel del esfuerzo, y si este esfuerzo lleva a la satisfacción exitosa de la necesidad, se reducirá la tensión.
3. Este esfuerzo para la reducción de la tensión, debe dirigirse hacia las metas organizacionales, puesto que el cumplimiento de estas es la principal razón por la que se busca motivar a los empleados. Para que ello sea posible se debe lograr que las necesidades del individuo sean compatibles y consistentes con las metas organizacionales. En caso contrario, solo se generará mucho esfuerzo pero este será muy poco productivo.

2.1.4.1.- TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

2.1.4.1.1.- TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES.- Hay una jerarquía de cinco necesidades —fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización— tales que a medida que se satisface cada necesidad, la siguiente se vuelve dominante.

1. Fisiológicas: incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.
2. De seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.
3. Sociales: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.

4. De estima: incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.
5. De autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

2.1.4.1.2.- TEORÍA X Y TEORÍA Y.- Douglas McGregor propuso dos diferentes modos de ver a los seres humanos: uno básicamente negativo, llamado teoría X, y otro básicamente positivo, llamado teoría Y. Después de revisar la forma en que los administradores tratan a los empleados, McGregor llegó a la conclusión de que el punto de vista de un administrador respecto de la naturaleza de los seres humanos se basa en cierto agrupamiento de supuestos, de acuerdo con los cuales tiende a modelar su comportamiento hacia sus subordinados.

Teoría X

Supuesto de que a los empleados les disgusta trabajar, son perezosos, les disgusta asumir responsabilidades y debe obligárseles a cumplir.

Teoría Y

Supuesto de que a los empleados les gusta trabajar, son creativas, buscan asumir responsabilidades y pueden ejercer su auto dirección.

Según la teoría X, los cuatro supuestos sustentados por los administradores son los siguientes:

1. A los empleados inherentemente les disgusta el trabajo y, siempre que sea posible, procurarán evitarlo.
2. Puesto que a los empleados les disgusta el trabajo, deben ser coaccionados, controlados o amenazados con sanciones para que alcancen metas.
3. Los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán una dirección formal, siempre que sea posible.
4. La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran poca ambición.

En contraste con estos puntos de vista negativos acerca de la naturaleza de los seres humanos, McGregor enumeró cuatro supuestos positivos, a los que llamó teoría Y:

1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego.
2. La gente ejercerá autodirección y autocontrol si está comprometida con los objetivos.
3. La persona promedio puede aprender a aceptar e incluso buscar asumir responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es patrimonio exclusivo de los que ocupan puestos administrativos.

2.1.5.- Cultura Organizacional.- En el 2003 Stephen Robbins afirmo que la cultura organizacional es la percepción común que Comparten los miembros de la organización;

tomando en cuenta que la cultura desempeña diversas funciones dentro de una organización. En primer lugar, tiene un papel de definición de límites; es decir, crea diferencias entre una organización y las demás. En segundo lugar, conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización. En tercer lugar, la cultura facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo. En cuarto lugar, mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el pegamento social que ayuda a mantener unida a la organización, al proporcionar normas apropiadas para lo que deben hacer y decir los empleados. Por último, la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados. Es esta última función la que nos interesa especialmente. Como aclara la siguiente cita, la cultura define las reglas del juego:

La cultura es difícil de definir, es intangible, es implícita y se da por establecida. Pero cada organización perfecciona un conjunto central de supuestos, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento diario en el lugar de trabajo. Cuando los recién llegados aprenden las reglas, entonces se les acepta como miembros integrados a la organización. Las infracciones a las reglas, ya sea de parte de ejecutivos de alto nivel o de empleados de los niveles más bajos, dan como resultado una desaprobación universal y fuertes sanciones. El cumplimiento de las reglas se convierte en la base principal de recompensas y ascensos.

Estamos tratando a la cultura en una forma carente de prejuicios. No hemos dicho que sea buena o mala, sólo que existe. Muchas de sus funciones, según se han bosquejado, son valiosas tanto para la organización como para el empleado. La cultura mejora el compromiso organizacional e incrementa la consistencia del comportamiento del empleado. Es evidente que éstos son beneficios para la organización. Desde el punto de vista del empleado, la cultura es valiosa porque reduce la ambigüedad. Indica a los empleados cómo se hacen las cosas y lo que es importante.

La cultura es una desventaja cuando los valores compartidos no van de acuerdo con los que harán progresar la eficacia de la organización. Es muy posible que esta situación tenga lugar cuando el ambiente de la organización es dinámico. Cuando el ambiente está pasando por cambios rápidos, la cultura atrincherada de la organización puede ya no ser apropiada. De manera que la consistencia en el comportamiento es un activo para una organización cuando enfrenta un ambiente estable. Sin embargo, puede pesar sobre la organización y hacer difícil una respuesta a cambios en el ambiente. Para muchas organizaciones con culturas fuertes, las prácticas que llevaron a éxitos anteriores pueden conducir al fracaso cuando estas prácticas ya no se vinculan bien con las necesidades ambientales.

La contratación de nuevos empleados que a causa de su raza, sexo, grupo étnico u otras diferencias no son como la mayoría de los miembros de la organización, crea una paradoja. La administración quiere que los empleados nuevos acepten los valores centrales de la cultura de la organización.

Las costumbres actuales, las tradiciones y la forma general de hacer las cosas en la organización tienen su origen en gran parte en lo que ha hecho antes y el grado de éxito que ha tenido con esos esfuerzos.

2.1.6.- SELECCIÓN.- Según Idalberto Chiavenato (1999), la selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización.

La meta explícita del proceso de selección es identificar y contratar individuos que tienen los conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñar con éxito los puestos dentro de la organización. Pero suele suceder que se identifique a más de un candidato que satisface los requisitos de un puesto dado. Cuando se llega a ese punto, sería ingenuo pasar por alto el hecho de que la decisión final acerca de quién de entre ellos se contrata se verá afectada significativamente por el juicio que formule el tomador de decisiones sobre lo bien que se integrarán los candidatos a la organización. Este intento de asegurar un acoplamiento correcto, ya sea deliberada o inadvertidamente, dará como resultado la contratación de personas que tienen valores que son consistentes en esencia con los de la organización, o por lo menos con una buena parte de esos valores. Además, el proceso de selección proporciona información a los solicitantes acerca de la organización. Los candidatos aprenden sobre la organización, y si perciben un conflicto entre sus valores y los de la organización, pueden auto eliminarse del grupo de solicitantes. Por tanto, la selección se convierte en una calle de dos direcciones, ya que permite que tanto el patrón como el solicitante anulen un matrimonio, si parece que va a resultar una mala pareja. En otras palabras, el proceso de selección mantiene la cultura de una organización al dejar fuera a aquellos individuos que pudieran atacar o socavar sus valores clave.

CAPITULO III

3.1 LA INFORMALIDAD EN EL ECUADOR.- La informalidad es aquella actividad económica que no cumple íntegramente con todas las exigencias reglamentarias, fiscales o legales, pero que, por lo demás, sería legal. Por lo tanto, incluye a todos los negocios (y sus trabajadores) que operan en sectores oficialmente reconocidos de la actividad económica, pero excluye las actividades que siempre serían ilegales (como el contrabando). Varios agentes económicos tienden a mantener una relación polifacética con el Estado, cumpliendo algunas normas pero no otras, en vez de operar en la dicotomía de cumplimiento nulo o pleno. La informalidad adopta muchas formas, desde el vendedor ambulante, pasando por la pequeña empresa no registrada, hasta la gran empresa "formal" registrada que no ofrece a sus trabajadores contratos por escrito ni acceso a las prestaciones de la seguridad social. Sin embargo, pese a la heterogeneidad de los diferentes fenómenos que constituyen la informalidad, comparten un aspecto común de cierta falta de cumplimiento de las normas, derivado de una multitud de razones.

Las definiciones más usadas se centran en concepciones ligadas al aspecto de la "productividad" y/o "legalistas" de la informalidad. La perspectiva de la "productividad" se concentra en el tipo de empresa y su condición jurídica. Incluye pequeñas unidades de producción en las que no hay una separación jurídica respecto de sus propietarios (es decir, empresas no registradas legalmente como personas jurídicas), tales como negocios familiares en los que participan uno o más miembros de la familia y las microempresas. La perspectiva de la "protección social" "legalista" centra la atención en el empleo, desde el reconocimiento de que, en muchos casos, las empresas más grandes y formalmente registradas celebran contratos de trabajo informales con sus empleados, y evitan así el pago de contribuciones a la seguridad social e indemnizaciones u otras obligaciones en caso de despido.

En el 2012 el Banco Mundial luego de realizar estudios acerca de la informalidad en el Ecuador afirmo que de acuerdo a los datos disponibles a nivel regional y mundial, la mayoría de las empresas del Ecuador no son totalmente informales ni totalmente formales. Existe un grado de cumplimiento relativamente alto con la normativa de tipo tributario (es decir, disponer del RUC y solicitar facturas) y, en menor medida, con las patentes municipales. En promedio, más del 70 por ciento de las empresas afirma disponer del RUC y solicitar facturas sistemáticamente, mientras que el 53,5 por ciento cuenta con la patente. Por otro lado, el cumplimiento de la normativa laboral es notablemente inferior en todas las empresas. En promedio, las empresas sólo inscriben en el IESS al 20,5 por ciento de sus empleados, y el índice de cumplimiento es sustancialmente menor en las empresas más pequeñas. De forma similar, una empresa promedio facilita contratos escritos sólo a un 13,1 por ciento de sus empleados.

Las empresas suelen afiliar a todos sus trabajadores, o bien a ninguno, y la mayoría opta por no afiliarlos. Esto significa que probablemente hay muy pocos casos de empresas

formales que tengan algunos trabajadores formales y otros informales; más bien parece que las empresas toman la decisión de afiliarlos a todos o no afiliar a ninguno, independientemente de su propia formalidad.

Los resultados cuantitativos y cualitativos del estudio realizado en el 2012 por el Banco Mundial, demuestran que las políticas públicas pueden ser instrumentos eficaces a la hora de reducir la informalidad en el Ecuador. En primer lugar, es importante continuar con los esfuerzos por exigir el cumplimiento de las leyes y regulaciones. Se observa que las inspecciones aumentan significativamente la probabilidad de cumplimiento. En segundo lugar, se podrían reducir los costos del cumplimiento. Partiendo de la exitosa experiencia de la ventanilla única de registro en otros países, se podría ampliar el alcance del programa Tramifácil para incentivar el registro de empresas. En tercer lugar, un mejor intercambio de información y consultas más amplias podrían reducir las brechas de información y ampliar el alcance de las reformas.

La creación de una ventanilla única en Colombia y México incrementó significativamente el registro de empresas. La introducción de regímenes fiscales simplificados en Brasil y Argentina, que combinan varios impuestos (incluida la seguridad social) en un solo pago, también ha tenido un efecto positivo en el registro de empresas y ha aumentado las contrataciones formales, aunque las evidencias recientes muestran que en este enfoque se tiene que buscar un equilibrio adecuado como para no crear incentivos perversos en el sentido de que las empresas optarían por seguir siendo pequeñas. Las mejoras en el acceso al financiamiento -mediante garantías para créditos en Chile y Colombia. Por último, en Argentina, Brasil y Panamá se ha recurrido de forma eficaz a un incremento de las inspecciones a fin de reducir el empleo informal, aunque, en algunos casos, esto hace que disminuya la producción de las pequeñas empresas que no pueden asumir los costos salariales más altos. Los mejores resultados se consiguen mediante un paquete de reformas que aborde todos los aspectos de la informalidad.

Según el folleto las Caras de la informalidad divulgado en el 2012; entre los años 2007 y 2012, la reducción del empleo informal en Ecuador se produjo especialmente en el sector formal de la economía. La evidencia descrita sugiere que esto probablemente se debió al efecto conjunto de cambios institucionales e implementación de políticas destinadas a promover y exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales. Tales cambios incluyen, primero, las reformas constitucionales y legales que fortalecieron los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, incluida la penalización por la no afiliación a la seguridad social; segundo, las políticas para promover el aumento de la cobertura de la seguridad social, junto con reformas administrativas del IESS, que hicieron más atractiva la afiliación y facilitaron a los empleadores los trámites de afiliación y pago de sus obligaciones; y, tercero, la reactivación de las inspectorías del trabajo para verificar en

empresas y en viviendas el cumplimiento de la afiliación y de las obligaciones laborales. No obstante, aun cuando existe margen para que estas políticas sigan ampliando la afiliación a la seguridad social y reduciendo el empleo informal en el sector formal, se observan signos de agotamiento de su eficacia, ya que al mismo tiempo han aumentado el sector informal y los trabajadores por cuenta propia, y han disminuido los patronos y las empleadas domésticas. El problema señalado también puede ser observado al considerar la relativamente alta incidencia del subempleo en la economía ecuatoriana. Este indicador incluye "a cualquier persona que está trabajando, pero dispuesta y capaz de cambiar su arreglo de trabajo para mejorar la duración o la productividad de su trabajo". En efecto, en diciembre de 2013 el subempleo alcanzó un nivel nacional de 52,49%, no obstante haber registrado una disminución desde el 57,2% que registraba en diciembre de 2008.

Finalmente, pese a los avances señalados, el reto de continuar disminuyendo el empleo informal está plenamente vigente; para ello se requerirá de la aplicación de al menos tres tipos de iniciativas: primero, de un crecimiento económico que amplíe el sector formal y que reasigne trabajadores desde el sector informal hacia el sector formal; segundo, de una reforma a la seguridad social contributiva que genere regímenes especiales de aseguramiento o incentivos para ampliar la cobertura en los trabajadores no asalariados; y tercero, del aumento de la productividad laboral de los micro, pequeños y medianos emprendimientos económicos, de modo que puedan absorber al menos los costos del pago de salarios mínimos y de la afiliación a la seguridad social de sus trabajadores.

3.2.- IMPLICACIONES LEGALES.- Tomando en cuenta que el aspecto legal es la base fundamental para regularizar a los trabajadores y su actividad, es de suma importancia conocer como este tipo de implicaciones influye en cada uno de los sectores económicos y en especial en el sector de la construcción.

3.2.1.- LEY DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

3.2.1.1.- QUE ES EL SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA (SERCOP)

Las compras públicas en el Ecuador tienen un organismo que vigila los procesos por los cuales las personas naturales y jurídicas ofrecen sus bienes y servicios al Estado. La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) instituyó para estos fines el "Sistema Nacional de Contratación Pública", con el objetivo de regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios al Estado.

La LOSNCP en sus inicios creó el Instituto Nacional de Contratación Pública INCOP y posteriormente lo sustituyó por el Servicio Nacional de Contratación Pública SERCOP. El actual SERCOP es una entidad pública con personalidad jurídica propia y autonomía

administrativa, técnica y financiera, es decir, es un organismo plenamente facultado para monitorear los procesos de contratación con independencia.

Misión del SERCOP: *ñSomos la organización que lidera y regula la gestión transparente y efectiva del servicio de contratación pública, constituyéndose en un instrumento de política pública, dinamizando el desarrollo económico y social del país***ò**

Visión del SERCOP: *ñAl 2017, ser un eje en la transformación de la matriz productiva del país que lo posicione como un referente de la Administración Publica Nacional y de la Contratación Pública Internacional***ò**

Según el boletín emitido por Pérez Bustamante y Ponce en octubre de 2014, el SERCOP tiene como misión liderar y regular la gestión transparente y efectiva del servicio de contratación pública, dinamizando el desarrollo económico y social del Ecuador. Considerando que la LONSCNP tiene como objetivos principales la transparencia en los procesos de contratación pública e inclusión de productores nacionales y actores de la economía popular y solidaria.

Conforme a la misión del SERCOP, éste se encarga, entre otras, de las siguientes tareas:

- Registrar a compradores y vendedores (entidades del Estado – Particulares);
- Categorizar los productos y servicios ofrecidos;
- Expedir los modelos de pliegos que se utilizan para la presentación y calificación de ofertas;
- Administrar los procesos de contratación en la fase precontractual;
- Dar publicidad a los procesos para que las personas interesadas puedan participar en éstos.

Como se nota entonces, el SERCOP es un nexo entre las entidades públicas contratantes y los oferentes calificados, que pretende garantizar que los procesos de contratación sean objetivos y estandarizados.

3.2.1.2.- QUE SIGNIFICA LA CONTRATACIÓN DE MENOR CUANTÍA.- Los profesionales de la construcción de obras civiles dedicados a la contratación pública deben cumplir con las regulaciones que son tanto de orden legal como social, es por ello que considero pertinente detallar esta reglamentación permitiéndome de esta manera explicar claramente cuál es el procedimiento a seguir para obtener un contrato de menor cuantía con el estado, es por ello que para tener una idea clara de lo que significa vamos a revisar los que dicen los artículos siguientes en la a Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)

Art. 51.- Contrataciones de Menor Cuantía.- Se podrá contratar bajo este sistema en cualquiera de los siguientes casos: Las contrataciones de bienes y servicios no normalizados, exceptuando los de consultoría cuyo presupuesto referencial sea inferior al 0,000002 del Presupuesto Inicial del Estado del correspondiente ejercicio económico.

Art. 16.- Selección.- Para el caso de la contratación de ejecución de obra a través de menor cuantía, serán invitados los profesionales y las micro y pequeñas empresas domiciliados en el cantón en el que se ejecutará la obra. Solo en el caso de que no existieren profesionales, micro y pequeñas empresas de carácter local, se permitirá la participación de los demás proveedores provinciales o nacionales, en ese orden.

Art. 17.- Adhesión al presupuesto referencial.- En el procedimiento de menor cuantía obras, los proveedores invitados se adherirán de manera total al presupuesto referencial de la contratación.

Art. 18.- Obligatoriedad de Inscripción.- Para participar individualmente o en asociación en las contrataciones reguladas por esta Ley se requiere constar en el RUP como proveedor habilitado. Por excepción, los oferentes que intervengan en procesos de menor cuantía podrán no estar inscritos en el RUP; pero, deberán inscribirse en el RUP previa a la suscripción de sus respectivos contratos.

Art. 19.- Los modelos de pliegos de uso obligatorio de los procedimientos menor cuantía bienes y servicios y menor cuantía obras, expedidos mediante Resolución INCOP No. 035-09 de 28 de octubre del 2009, entrarán en vigencia a partir del 1 de marzo del 2010.

Art. 20.- Sustitúyanse los artículos 4 y 5 de la Resolución INCOP No. 022-09 de 12 de mayo de 2009, por el siguiente texto:

"Artículo 4.- Preguntas.- Los pliegos establecerán la posibilidad de efectuar preguntas, el cual será en un término mínimo de 3 días o máximo de 6 días; contados a partir de la fecha de publicación.

Las preguntas formuladas por los proveedores deberán efectuarse únicamente a través del Portal www.compraspublicas.gov.ec."

"Artículo 5.- Respuestas y Aclaraciones.- La comisión técnica absolverá todas las preguntas, y de ser el caso formulará las aclaraciones necesarias, a través del portal www.compraspublicas.gov.ec en un término mínimo de 3 días o no mayor a 6 días, de concluido el período para formular las preguntas. Las modificaciones a los pliegos que se realicen como consecuencia de las respuestas o las aclaraciones no podrán cambiar el objeto de la contratación, ni el presupuesto referencial. Estas modificaciones se publicarán en el portal www.compraspublicas.gov.ec.

Si hubiere ampliación del término para presentar la oferta, en forma justificada y razonada, se publicará en el portal www.compraspublicas.gov.ec."

Art. 21.- Modifíquese en los modelos de pliegos de uso obligatorio oficializados mediante Resolución INCOP No. 035-09 de 28 de octubre del 2009, en las partes pertinentes, la

etapa de CONVALIDACIÓN DE ERRORES, así como el CRONOGRAMA, en los siguientes términos:

"Convalidación de errores de forma.- Si se presentaren errores de forma, las ofertas podrán ser convalidadas por el oferente en un término de entre 2 a 5 días, contado a partir de la fecha de notificación, a criterio de la entidad contratante. Así mismo, dentro del período de convalidación, los oferentes podrán integrar a su oferta documentos adicionales que no impliquen modificación del objeto de la misma, conforme al artículo 23 del Reglamento General de la LOSNCP. En este caso, la entidad contratante podrá recibir físicamente los documentos correspondientes.

La entidad contratante está obligada a analizar en profundidad cada una de las ofertas presentadas en la etapa de calificación, a fin de determinar todos los errores de forma existentes en ellas, respecto de los cuales notificará a través del portal www.compraspublicas.gov.ec en el mismo día y hora a cada uno de los oferentes, el requerimiento de convalidación respectivo. Los oferentes notificados podrán convalidar tales errores para efectos de ser calificados.

Si la entidad contratante, al analizar las ofertas presentadas, determina la existencia de uno o más errores de forma, se deberá reprogramar el cronograma del proceso, en función del término concedido a los oferentes para efectos de que convaliden los errores de forma notificados".

3.2.2.- NORMATIVA LEGAL LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

3.2.2.1.- AFILIACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.- En el 2008 el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 incluyó entre sus políticas impulsar la seguridad social, ampliar su cobertura, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, y estableció la meta de alcanzar el 40% de personas con seguro social en 2013. El Ministerio de Relaciones Laborales también alineó sus políticas institucionales a dicho plan, cuya versión 2013-2017 cuenta con un objetivo –el noveno, "garantizar el trabajo digno en todas sus formas"– que plantea la meta de aumentar la Personas económicamente activas de 15 años o más, afiliada a la seguridad social contributiva, de 41,4% en 2012 a 60,0% en 2017, y a nivel rural, de 32,7% a 50,0%. *Adicionalmente, la Ley de Seguridad Social de 2001 obliga a las instituciones públicas a recabar las certificaciones de pago de aportes que las empresas constructoras hayan realizado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Es posible que esta normativa haya contribuido a la formalización de los trabajadores de la construcción en un contexto e importante impulso de la inversión pública en infraestructura, que pasó de 4,1% del PIB en 2007 a 12,1% del PIB en 2012.*

En efecto, el 7 de mayo de 2011 se realizó un referéndum y una consulta popular, convocada por el Presidente de la República. Consistió de cinco preguntas de referéndum y otras cinco de consulta popular. La décima pregunta –quinta de la consulta popular–

consistía en lo siguiente: "¿Está usted de acuerdo con que la Asamblea Nacional, sin dilaciones dentro del plazo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, a partir de la publicación de los resultados del plebiscito, tipifique como infracción penal la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de los trabajadores en relación de dependencia?". El 55,02% de los votos válidos se pronunció a favor del Sí, y el 44,97%, del No. El 10 de febrero de 2014, la Asamblea Nacional expidió el Código Orgánico Integral Penal, que incluye la tipificación de la infracción penal por la no afiliación al IESS mediante los siguientes artículos.

Artículo 242 se refiere a la retención ilegal de las aportaciones a la seguridad social y fija una pena privativa de libertad de uno a tres años; en caso de encontrarse responsabilidad penal de la persona jurídica, la pena consiste en la clausura del establecimiento hasta que cancele los valores adeudados al trabajador.

Artículo 243 establece que una empresa puede ser intervenida y sancionada con una multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador, en general, por cada empleado no afiliado.

Artículo 244 establece penas para los empleadores por la falta de afiliación a la seguridad social de sus trabajadores; la pena privativa de libertad va de tres a siete días. Las penas y multas de los artículos 243 y 244 se aplican siempre que no se abone el valor adeudado en un plazo de 48 horas después de haber recibido la notificación.

Artículo 327 establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

3.2.2.2.- RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante su decreto ministerial del 26 de diciembre de 2007 promulgo el reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas, el mismo que tiene como objetivo prevenir y disminuir los riesgos laborales, que en el sector de la construcción suelen ser fatales, es por este motivo que se busca concientizar a los trabajadores y empleadores con el afán de llevar a cabo un conjunto de acciones que permitan eliminar o controlar los riesgos que afecten a la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

Por todo lo antes mencionado la Constitución Política del Ecuador en los artículos 369 y 370 dicen que 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, tanto en enfermedad, maternidad y paternidad, ***riesgos del trabajo***, cesantías

y desempleo, vejez, invalidez, discapacidad y muerte es por este motivo que se crea el Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT).

3.2.2.2.1.- SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO.- La misión del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) es: Proteger al afiliado y al empleador contra las contingencias de riesgos derivados del trabajo, mediante programas de prevención y reparación de afectaciones originadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT), brinda prestaciones a los asegurados en el caso de ocurrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Son sujetos de prestación, el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprenden:

- El trabajador autónomo
- El profesional en libre ejercicio
- El administrador o el patrono de un negocio
- El dueño de una empresa unipersonal
- El menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Las prestaciones por accidente de trabajo se concederán desde el primer día de labor.

Las prestaciones por enfermedad profesional se otorgaran a los asegurados que hubieran cubierto por lo menos seis imposiciones mensuales anteriores a la enfermedad. El 0.55 por ciento del aporte patronal sobre sueldos y salarios imponibles (12.15 por ciento) financia los siguientes rubros.

- Subsidios
- Indemnizaciones
- Pensiones por incapacidad
- Montepío
- Servicios de prevención.

Es obligación de las unidades médicas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los demás prestadores de salud, públicos y privados, debidamente acreditados por la Institución atender a los afiliados en caso de accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el afiliado tiene derecho a:

- Consulta médica,
- Exámenes auxiliares de diagnostico
- Hospitalización
- Cirugía
- Farmacéutica
- Rehabilitación Física y mental
- Servicios de ortopedia y prótesis
- Reinserción laboral.

PRESTACIONES ECONÓMICAS.- Dependiendo del tipo de efecto producido por el accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones a las que el afiliado podría tener derecho son:

- Subsidios
- Indemnizaciones
- Pensiones de invalidez

En caso de fallecimiento los beneficiarios del afiliado podrían tener derecho a:

- Pensión de montepío
- Auxilio de funerales (a través del sistema de pensiones)

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

- Asesorías a empleadores y afiliados sobre prevención de Riesgos Laborales.
- Verificaciones y auditorías a empresas respecto al cumplimiento de la normativa técnica-legal de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia técnica con pruebas de gabinete, laboratorio clínico y laboratorio de higiene industrial.
- Capacitación a empleadores y trabajadores, acerca de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y conformación de los comités de seguridad en las empresas.
- Difusión sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

APLICACIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS:

El accidente de trabajo o enfermedad profesional puede producir los siguientes efectos en los asegurados:

1. **INCAPACIDAD TEMPORAL:** Cuando se produzca impedimento temporal para trabajar, tendrá derecho a subsidio hasta por un año y de ser el caso pensión provisional, hasta por dos años.
2. **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:** Cuando se produzca en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una disminución de la integridad física del afiliado su actitud para el trabajo. Genera una indemnización o pensión según el grado de incapacidad. Se tiene derecho a la atención médica.
3. **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:** Cuando inhibe al afiliado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión u oficio habitual, genera pensión vitalicia del 80%.
4. **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA:** Cuando inhabilita por completo al afiliado para toda profesión u oficio, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente, genera pensión vitalicia del 100%

5. **MONTEPÍO:** El afiliado que falleciere sea o no de forma inmediata genera pensiones a derechohabientes. Hijos menores de 18 años e hijos con incapacidad toda la vida. En caso de accidente de trabajo no importa el número de aportaciones se tienen derecho a montepío pero en caso de seguro general desde los 3 meses se tiene derecho al 5% de las aportaciones.

PRINCIPIOS DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS EN EL TRABAJO:

Generar una cultura socio-laboral en prevención de riesgos del trabajo, ampliando la cobertura e intensificando el control.

Difundir: La información sobre los derechos, obligaciones y responsabilidades de trabajadores y empleadores en prevención de riesgos laborales.

Impulsar: La mejora de las condiciones laborales con mayor presencia institucional.

Fomentar: La gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Apoyar: La reinserción laboral de pensionistas de riesgos del trabajo con incapacidades.

3.2.2.3.- PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- El plan mínimo de prevención de riesgos tiene la misma función que el Reglamento de Seguridad y Salud pero es a menor escala.

El enfoque siempre será precautelar la integridad del personal y la conservación de los recursos para lo que las actividades descritas en el plan deberán garantizar la efectividad de la gestión.

Su implantación y actualización estará a cargo del Encargado de Seguridad y Salud. El Ministerio de Relaciones Laborales obliga a las empresas a que si tienen un número menor a 10 trabajadores deban elaborar obligatoriamente el Plan Mínimo de Seguridad y Salud, tomando en cuenta algunos artículos del reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas, publicado el 10 de enero de 2008 tenemos:

Artículo 142.- En toda obra de construcción existirán carteleras informativas y educativas de fácil entendimiento para los trabajadores. Se planificara periódicamente los cursos y charlas de seguridad relacionadas con las actividades y los puestos de trabajo.

Artículo 144.- Solamente se permitirá el trabajo en obras de construcción a personal que haya recibido la información, instrucción y formación necesarias para llevar a cabo las tareas en forma eficiente y segura.

Artículo 145.- Todo trabajador al comenzar su actividad y al cambiar de ocupación dentro de la rama de la construcción, deberá recibir, según sea el caso, un Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la empresa, o el Plan Mínimo de Prevención de Riesgos para la obra o servicio a prestar, debidamente aprobado en el Ministerio de Relaciones Laborales, además de las normas y procedimientos de seguridad del trabajo contenidos en las leyes respectivas.

Artículo 151.- Los constructores y contratistas son los responsables de la disposición e implementación de un plan de gestión de los residuos generados en la obra o centro de trabajo que garantice el cumplimiento legislativo y normativo vigente.

Artículo 154.- Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, los empleados, constructores, contratistas y mayores, que por cometer infracciones al presente reglamento e inobservancia en materia de seguridad y salud prevista en la legislación vigente en el país, originaren accidentes de trabajo o enfermedades profesionales serán sancionados con las penas contempladas en las disposiciones legales de las instituciones de control.

Artículo 155.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este reglamento y con las recomendaciones en materia de seguridad y salud se dieren por parte del Ministerio de Relaciones Laborales así como la Dirección de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, luego de la inspección, verificación o auditorias de sus funcionarios a cada una de las obras en construcción o lugares de trabajo, será objeto de sanción, incluyendo lo establecido en el Código de Trabajo, articulo 436, sobre Suspensión de Labores y Cierre de Locales.

3.2.2.4.- TIPO DE CONTRATO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
Considerando que la construcción de obras civiles se ejecutan en un plazo determinado, el tipo de contrato a celebrarse con los trabajadores generalmente es el contrato por obra cierta, siguiendo lo que nos dice el artículo 21 del código laboral.
Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:
1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.
Así también entro en vigencia el veinte de abril de 2015 la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento en el hogar, que en los siguientes artículos nos dice textualmente:

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente:

ñArt. 11.- Clasificación.- 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 indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,

e) Individual, de grupo o por equipo".

Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

Artículo 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

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 aprendizaje;
d) Los demás que determine la ley".

Artículo 3.-Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

Artículo15.- "Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

Artículo 5.- Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente:

Artículo19.-Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

b) *Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;*

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;

d) Los que contengan período de prueba;

e) Los por grupo o por equipo;

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

g) Los de aprendizaje;

h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

i) En general, los demás que se determine en la ley.".

Artículo 6.- Sustitúyanse los párrafos primero y segundo del artículo 20, por los siguientes:

Artículo20.-Cruce de información.- Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de

información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.".
Contratos por obra cierta: Este tipo de contrato es el más utilizado en el sector de la construcción y se define de obra cierta porque "el empleador y el trabajador acuerdan llevar adelante una relación laboral para ejecutar una obra definida, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla" **(Modelo de contrato de Obra cierta Anexo #1)**
Existiendo también los siguientes tipos de contratos:

Contrato por tiempo indefinido: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan mantener una relación laboral durante un tiempo indefinido, este tipo de contrato tiene una prueba de tres meses en donde cualquiera de las partes pueden dar por terminada la relación laboral, en caso de pasar este tiempo de prueba el trabajador será indefinido.

Contratos eventuales: Contratos eventuales: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan desarrollar una relación laboral solamente durante un corto tiempo o una temporada específica, para satisfacer exigencias circunstanciales tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares, o por situaciones como la atención de una mayor demanda de producción; en cuyo caso, en el contrato deberán especificarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la contratación. Este tipo de contratos no pueden tener una duración mayor a 180 días continuos o discontinuos dentro de un lapso de 365 días. En este tipo de contratos la remuneración que se paga a los trabajadores tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que correspondan.

Contratos ocasionales: Cuando la relación laboral se refiere a atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá el tiempo de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tiene un incremento del **35%** del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Contratos de temporada: Aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa, organización o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Contratos por tarea: Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de trabajo en la jornada o durante un periodo de tiempo definido.

Contratos a destajo: Cuando el trabajador se compromete a realizar el trabajo por piezas, trozos, medidas de superficie o por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

3.2.2.5.- REGISTRO LABORAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES:

El Ministerio de relaciones laborales ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público.

En marzo de 2014 existieron intentos en el Ministerio de Trabajo, por regular la actividad de la construcción mediante el decreto ministerial numero 058 **(Anexo # 2)** el mismo que por diferentes circunstancias no se llevó a cabo

En septiembre de 2014 entró en vigencia el sistema de registro de contratos y actas de finiquito, que permitía registrar contratos y actas de finiquito en línea, el mismo que en mayo de 2015 con la nueva ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, fue modificado por el nuevo Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) este sistema busca descongestionar la afluencia de público en las instalaciones del Ministerio del trabajo y hacer cumplir las reformas al código de trabajo que incluyen entre otras las mensualización del décimo tercer sueldo, y décimo cuarto sueldo, también permite *registrar* en línea desde cualquier lugar, los 365 días del año, las 24 horas del día los contratos y actas de finiquito permitiendo realizar dichas transacciones

La reforma al código laboral que entro en vigencia el 20 de abril de 2015, establece como modalidad general de contrato, el de tiempo “indefinido”, eliminándose la figura del contrato a “plazo fijo”; con esta reforma cuando las personas trabajadoras superen el período de prueba (90 días) adquieren estabilidad en el trabajo.
Se consagra la estabilidad en la relación del trabajo entre artesanos y sus operarios. Se establece expresamente que finalizado el período de prueba en los contratos de personas trabajadoras remuneradas del hogar, se convierte en un contrato por tiempo indefinido.
El Ministerio rector del trabajo dice textualmente en un comunicado hecho atreves de su página electrónica en mayo de 2015 que “las personas trabajadoras no son ni un bien ni una mercancía; consagramos el derecho al trabajo y no el derecho al despido como se entendía en el paradigma neoliberal, es por ello que se crea la figura del “despido ineficaz” a favor de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a la gestación o maternidad”
Se establecerá el límite de brechas salariales, fijando que la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, en ningún caso podrá superar -en un porcentaje que se definirá por sectores de la economía- al monto de la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa.

Se establece la posibilidad de unificación de utilidades de empresas que pertenecen a un mismo grupo económico y que comparten procesos productivos, comerciales o de servicios dentro de una misma cadena de valor.

La decimotercera y la decimocuarta remuneración podrán ser pagadas, a pedido del trabajador, de forma mensual. Igual derecho tendrán los servidores públicos.

Se establece la facultad coactiva del Ministerio del Trabajo para el cobro de las utilidades legalmente determinadas y no distribuidas a favor de trabajadores y ex trabajadores.

En los casos de mora en el pago de haberes a favor de las personas trabajadoras, se establece el recargo de la tasa máxima activa referencial, en beneficio de las mismas.

Es importante conocer que se debe registrar el contrato o el acta de finiquito en un tiempo máximo de un mes (30 días calendario); ya que de lo contrario se incurre en una multa de 200 dólares por cada contrato o finiquito no legalizado, esto está claramente explicado en el acuerdo ministerial número *MRL-2014-0192* con fecha tres de octubre de 2014, nos dice textualmente

"Multa por falta de registro de contrato dentro de los treinta días contados desde la suscripción (Artículo 20 del código de trabajo)"

Articulo 4.- De la multa por falta de registro. En caso de incumplimiento del registro del contrato de trabajo dentro del plazo señalado, la autoridad laboral, competente notificara al empleador con una providencia preventiva de sanción, para que en el término de cinco días contados a partir de la notificación, ejerza su derecho a la defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la información, se emitirá la resolución sancionadora respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD $200,00), caso contrario la resolución absolutoria. La referida multa se impondrá por cada contrato de trabajo que incurra en el mencionado incumplimiento. El pago de la multa no exime al empleador del cumplimiento del registro del contrato de trabajo, en un plazo de quince días contados a partir de su notificación con la resolución sancionatoria previa, siendo facultad del ministerio sancionarlo en lo posterior , después de los procedimientos respectivos, hasta que cumpla con el mismo.

En cuanto a las actas de finiquito al acuerdo dice:

"Multa por falta de registro de acta de finiquito dentro de los treinta días contados desde la terminación de la relación laboral"

Articulo 7.- De la multa por incumplimiento del registro del acta de finiquito. En caso de incumplimiento del registro y pago de los valores establecidos dentro del plazo señalado la autoridad laboral, competente notificara al empleador con una providencia preventiva de sanción, para que en el término de cinco días contados a partir de la notificación, ejerza su derecho a la defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la información, se emitirá la resolución sancionadora respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD $200,00), caso contrario la resolución absolutoria. La referida

multa se impondrá por cada acta de finiquito que incurra en el mencionado incumplimiento. El pago de la multa no exime al empleador del cumplimiento del registro y pago de los valores establecidos en el acta de finiquito, en un plazo de quince días contados a partir de su notificación con la resolución sancionatoria previa, siendo facultad del ministerio sancionarlo en lo posterior , después de los procedimientos respectivos, hasta que cumpla con el mismo.

Para dicho registro tanto de contratos de trabajo como de actas de finiquito, el empleador debe crearse un usuario y contraseña en la página www.mrl.gob.ec, para el caso de contratos de trabajo se registrar al empleado en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), en caso de terminar la relación laboral se debe, realizar el acta de finiquito respectiva junto con el comprobante de pago (anexo # 3 Modelo de comprobante de pago para pago de acta de finiquito) en formato pdf estos documentos debidamente firmados, se debe subir esta documentación al (SAITE), en ese momento se da por terminada la relación laboral. En el caso de la construcción en muchas de las ocasiones los trabajadores desaparecen de un momento a otro en este caso se debe realizar la consignación en el Ministerio de trabajo para ello se necesita:

- Acta de finiquito
- Copia del RUC del empleador
- Copia de cédula de ciudadanía y certificado de votación del empleador
- Copia de la renuncia
- Copia de los descuentos hechos al trabajador debidamente autorizados y firmados.

Toda esta documentación se debe ser presentada físicamente en el Ministerio de Trabajo, para luego realizar el depósito en la cuenta corriente respectiva. En caso de no existir renuncia el empleador debe optar por el visto bueno para el empleado lo que ya requiere la asesoría jurídica, siendo un trámite más largo y desgastante en tiempo y recursos, para ello se requiere la siguiente documentación:

- Solicitud de visto bueno dirigida al Inspector de Trabajo con firma de abogado (tres originales) en la que conste: correo electrónico que señale el solicitante, teléfono fijo y casillero judicial.
- Copia del nombramiento del representante legal, apoderado o persona natural.
- Copia de la cédula y certificado de votación del representante legal o patrono
- Copia actualizada del RUC de la empresa o persona natural
- Certificado actualizado del Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o convenio de purga por mora.
- Croquis de la dirección del lugar de la notificación.
- Resolución o pronunciamiento del Comité Obrero Patronal en los casos donde exista contrato colectivo que establece este requisito.

Para llevar adelante el trámite de visto bueno se debe tener en consideración lo siguiente:

- En caso de visto bueno con suspensión de relación laboral, se debe consignar el valor correspondiente a la última remuneración para el trabajador por lo que se debe adjuntar el comprobante de depósito respectivo.
- En caso de concesión de visto bueno a favor del patrono previa a la presentación del comprobante de consignación y con la resolución de aceptación del visto bueno se devolverá (al empleador) vía transferencia electrónica la remuneración consignada.
- En caso de negativa del visto bueno, el trabajador deberá reintegrarse de manera inmediata y el monto asignado se entregara al trabajador por transferencia electrónica.

3.3. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA CONTRATAR CON EL ESTADO Los procedimientos que un profesional debe seguir para contratar con el estado son los siguientes:

1. Obtener la validación del título profesional en la SENACYT
2. Sacar el Registro Único de Contribuyentes (RUC)
3. Sacar la clave en el Servicio de Rentas Internas (SRI)
4. Sacar un Registro Único de proveedores (RUP)
5. Obtener la clave en el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) la misma que permitirá ofertar con el estado, existiendo diferentes tipos de contratación:

- Publicación
- Licitación
- Subasta inversa electrónica
- Capacidad nacional
- Concurso público
- Concurso público por contracción directa.
- Concurso público por lista corta
- Contratación directa
- Convenio marco
- Cotización
- Ferias inclusivas
- Licitación de seguros
- Lista corta
- Menor cuantía
- Organismos multilaterales
- Precalificación.

6. Aceptación del proveedor en el portal de compras públicas sabiendo cual es el detalle del bien, obra o servicio que se va a ofertar a través de los pliegos que son publicados en el portal de compras públicas.

7. Revisar las preguntas respuestas y aclaraciones
8. Preparación de la oferta en donde se debe cumplir algunos requisitos como estar al día con las instituciones públicas como son:

- El Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca
- Etapa
- Patente municipal
- EMAC, etc

9. Enviar la oferta física a la entidad contratante
10. Subir la oferta digital (Módulo USHAY)
11. Calificación de participantes para ello se cuenta con ciertos parámetros de evaluación como son:

- Personal Técnico
- Experiencia especifica
- Participación nacional
- Mypes Nacional
- Mypes participación local

12. Convalidación de errores.
13. Publicación de la adjudicación de registro de contrato en donde se observa claramente:

- Resumen de la evaluación de ofertas cumple/no cumple
- Indica los proveedores que fueron habilitados para el sorteo por parte de la entidad contratante.
- Indica el proveedor adjudicado, y con ello:
- El monto del contrato
- El tiempo de entrega
- La entidad contratante
- El objeto de proceso de contratación
- El código del proceso
- Tipo de compra
- Tipo de contratación
- Tipo de adjudicación.

14. Firma del contrato para esto se debe tomar en consideración el siguiente artículo

Art. 113 "...Adjudicado el contrato, el adjudicatario o su representante debidamente autorizado, deberá suscribir el contrato dentro del término previsto en los pliegos o en la Ley, para lo cual la entidad contratante le notificará señalando la fecha para hacerlo, que no podrá exceder de quince (15) días término siguientes a la fecha de adjudicación, excepción hecha para el caso de que el adjudicatario sea un consorcio o asociación, en cuyo caso tendrá quince días adicionales para la formalización de dicha asociación...".

15. Obtener las garantías y devengarlas cada mes para que se renueven por menor valor, tanto de:
    - Fiel cumplimiento
    - Buen uso del anticipo
16. Presentar en la entidad contratante toda la documentación que requiera como pueden ser
    - Cronogramas valorados.
    - Cartas de compromiso de equipo y maquinaria.
    - Entre otros.
17. Afiliación de los empleados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, también cada mes realizar los avisos de faltas o enfermedades que han tenido los empleados.
18. Contratación del personal:
    - Registro del contrato en el ministerio de trabajo.
    - Legalización de las actas de finiquito el momento que se termina la relación laboral.
19. Realizar un plan mínimo de seguridad y salud proporcionando a los empleados la inducción necesaria en el trabajo en cuanto a su seguridad, dándoles la ropa de trabajo necesaria con el registro correspondiente.
20. Realizar el rol de pago el mismo que debe estar debidamente firmado ya que toda esta documentación deberá respaldar al empleador al momento de una inspección **(Anexo #4).**
21. Llevar las cuentas contables de la mejor manera en caso de que exista una inspección del Servicio de rentas internas (SRI)
22. Una vez finalizado el contrato los trámites para obtener el acta provisional del trabajo realizado, y al paso de un año tramitar el acta definitiva con la entidad contratante.
23. Finalizar la relación laboral con la firma del acta de finiquito y la firma del comprobante de pago al trabajador ya sea en efectivo o con un cheque certificado en máximo un mes después de terminada la obra caso contrario se incurre en multas de doscientos dólares por cada finiquito no legalizado.

CAPITULO IV

4.1 METODOLOGÍA:

La metodología de investigación utilizada en el presente trabajo me permitió recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que los resultados obtenidos tengan validez y pertinencia, es por ello que se utilizó como primer paso una metodología cualitativa, ya que mediante la entrevista realizada a los profesionales se obtuvieron datos no cuantificables, de modo que se trata de un procedimiento más bien interpretativo y subjetivo teniendo un método de razonamiento que va de lo particular a lo universal, dando como resultado datos para su análisis e interpretación, como segundo paso se utilizó una metodología cuantitativa para ello se realizaron entrevistas a los empleados, lo que arrojo datos cuantificables a los que se puede acceder por observación y medición. Por todo lo antes mencionado se puede concluir que el presente trabajo de investigación fue desarrollado con el uso de una metodología mixta que según (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2008) es la recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión continua, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

Como se expuso anteriormente en el presente trabajo de investigación se utilizó una metodología mixta puesto que se realizaron entrevistas a los empleadores y encuestas a los empleados, **(ver anexo # 5 y anexo # 6)**, para ello se ubicó y posteriormente entrevisto a los profesionales dedicados a la construcción de obras civiles municipales de menor cuantía en la ciudad de Cuenca-Ecuador, esto me permitió obtener las percepciones que tienen en el sector en cuanto a aspectos legales, administrativos y financieros y de qué manera esto influyen en su actividad cotidiana de forma que se trata de un procedimiento más bien interpretativo, subjetivo teniendo un método de razonamiento que va de lo particular a lo universal, también; me permitió obtener la información necesaria en aspectos como son:

- Experiencia laboral de los profesionales entrevistados
- Número de trabajadores.
- Estructura administrativa
- Periodicidad que contratan con instituciones públicas.
- Características del personal que contratan, entre otros aspectos.

Al momento de contar con esta información se realizó una encuesta a los obreros que laboran con los profesionales entrevistados, en algunos casos al total de empleados y en otras ocasiones a uno o dos obreros de la cuadrilla, lo que me permitió identificar y describir las principales causas que llevan a la rotación, ausentismo e informalidad del personal, mediante la elaboración de una base de datos, tablas de frecuencia y graficas estadísticas mediante la identificación de variables y patrones constantes que a continuación se detallan.
El total de la población estudiada es finita ya que son seiscientos ochenta y seis (686) personas naturales habilitadas para contratar con empresas municipales en la ciudad de Cuenca-Ecuador, esto según datos proporcionados por el Servicio Nacional de Contratación

Pública (SERCP) en enero de 2015, el tamaño de la muestra utilizando será determinado con la formula detallada a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

• N = 686 profesionales

• Zα= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

• p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

• q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

• d = precisión (es de 5%).

n= 66 (Tamaño de muestra)

Por lo tanto se entrevistó a sesenta y seis (66) profesionales que prestan sus servicios al municipio para construir obras civiles de menor cuantía en la ciudad de Cuenca Ecuador y se encuesto a 112 empleados que trabajan con los profesionales entrevistados.

4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS:

Los resultados obtenidos a través de las diferentes técnicas e instrumentos empleados, son analizados a continuación de acuerdo a cada pregunta realizada, es así que en seguida se detallaran los resultados obtenidos con la entrevista hecha a los empleadores y la encuesta realizada a los empleados.

1. ¿Qué piensa de las regulaciones legales que se está haciendo en el sector de la construcción?

Los profesionales que trabajan en la construcción de obras civiles municipales de menor cuantía, en su mayoría piensan que es importante trabajar con reglas claras pero no se sienten apoyados por las autoridades, ya que la actividad que ellos realizan no es continua y la mano de obra contratada es muy informal o deambúlate, muchos dicen trabajar con grupos de personas conocidas, sin embargo a veces por cumplir los plazos y horarios establecidos por la entidad contratante, deben emplear a su personal en el mejor de los casos por recomendaciones, ya sea de otros profesionales, maestros principales o simplemente contratan a personal que llega a las obras preguntando si tendrán disponible un trabajo, lamentablemente muchos profesionales dedicados a la construcción se quejan que este personal desaparece a la semana o al mes sin previo aviso y mucho menos firmando una renuncia, tratan de localizarlos a través de los números de celulares que registran al momento de su ingreso pero en ocasiones no contestan, debido a que ya existe un aviso de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y/o un contrato por lo que deben finalizar la relación laboral mediante un visto bueno, siendo todo eso perdida tiempo y dinero.

La rotación, el ausentismo y la informalidad es una constante que viven cada uno de los encuestados, los mismos que manifiestan su malestar ante esta situación puesto que esto disminuye su productividad incurriendo en multas, sanciones o llamados de atención por parte de la institución contratante ya que los plazos se retrasan y los cronogramas establecidos no se cumplen.

Los profesionales con más tiempo en la actividad de la construcción recuerdan que el pasado no existían tantas multas ni tantos "papeleos", es por ello que les cuesta mucho más acoplarse a todas las regulaciones existentes, sin embargo consideran que las reglas no son claras, ya que las disposiciones constantemente están cambiando sin previo aviso y según ellos dicen que al no existir reglas claras no se puede trabajar de manera eficiente de igual manera al no existir mano de obra comprometida la productividad también disminuye

Otros profesionales también consideran que las nuevas disposiciones legales que regulan el sector busca mejorar la cultura laboral, sin embargo la gran mayoría piensa que por parte de la mano de obra esta cultura laboral casi no existe ya que la mano de obra que necesitan para realizar su actividad tiende a ser muy informal, pues su experiencia les ha demostrado que los trabajadores dedicados a esta actividad tienen un alto porcentaje de rotación por ejemplo para una obra de menor cuantía con turnos rotativos trabajando los siete días de la semana durante un periodo de tres meses se contrató a 25 trabajadores pero entre un mes y mes y medio no regresaron 8 empleados es decir el 32%, en su mayoría las causas por las que abandonaron el trabajo fueron ya sea porque encontraron un mejor empleo en cuanto a remuneración o distancia, porque discutieron con su jefe directo (Ingeniero residente o maestro de obra) o porque hubo una fiesta en su comunidad y nunca más regresaron, las consecuencias de todo ello son perdidas muy grandes provocando una desorganización y retrasó.

2. De qué manera están repercutiendo estas regulaciones en su empresa tanto en la parte:

Financiera.- Desde el punto de vista financiero aumentan los costos tanto administrativos como de la mano de obra, ya que para que marche en orden el trabajo se debe contratar a una tercera persona que se encargue de los aspectos ya sean contables, administrativos y legales, de igual manera por la cultura de la mano de obra la mayoría de ellos no quieren asumir el valor que por ley les corresponde aportar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que es de 9.45 %, lo que los obreros buscan es que se les cancele de su trabajo al final de la semana sin ningún tipo de descuento. Es por ello que a continuación se desarrolló cual sería el costo real mensual de un Maestro, Albañil y Peón asumiendo el 9.45%, el mismo que se muestra en la siguiente tabla.

	Sueldo con 22 días laborables		
Sueldo básico sectorial	**363,74**	**368,48**	**410,82**
Categorías	**PEÓN**	**ALBAÑIL**	**MAESTRO**
Aportaciones IESS			
Empleador (12,15%)	44,19	44,77	49,91
Empleado (9,45%)	**34,37**	**34,82**	**38,82**
BENEFICIOS DE LEY			
Décimo Tercero	30,31	30,71	34,24
Décimo Cuarto	29,50	29,50	29,50
Vacaciones	15,16	15,35	17,12
TOTAL BENEFICIOS	**74,97**	**75,56**	**80,85**
FONDOS DE RESERVA	**30,30**	**30,69**	**34,22**

APORTANDO AL IESS EL VALOR DE 21,6 %			
RECIBEN POR MES	394,04	399,17	445,04
BENEFICIOS SOCIALES	74,97	75,56	80,85
IESS EMPLEADOR	44,19	44,77	49,91
IESS EMPLEADO	34,37	34,82	38,82
COSTO MENSUAL	547,57	554,33	614,63
COSTO SEMANAL	**130,37**	**131,98**	**146,34**

Tabla # 1 Cálculo costo mensual de mano de obra

Legal.- En cuanto al aspecto legal la mayoría de los profesionales entrevistados consideran que hay garantías para los empleados, pero existen muy pocas por no decir ninguna garantía para los empleadores, puesto que el momento que un obrero desaparece sin razón recaen sobre los empleadores varias implicaciones legales, si no realizan el registro del acta de finiquito dentro del plazo establecido (un mes o de lo contrario multas de hasta 200 USD por contrato no legalizado) y si no se tiene una renuncia firmada dentro del mes posterior al abandono del puesto se debe realizar el trámite de visto bueno. De igual manera si se produjera un accidente de trabajo en el que no se demuestre la imprudencia o impericia del trabajador el empleador debe asumir toda la responsabilidad, los profesionales en su mayoría son conscientes que la naturaleza de su actividad es peligrosa y los accidentes suelen ser fatales.

Administrativa.- Piensan que se requiere más personal que ayude en la parte administrativa, ya que son muchos los requerimientos que se deben cumplir y todos en plazos determinados ya sea con:

- Servicio de Rentas Internas
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Ministerio de Relaciones Laborales
- Servicio Nacional de Contratación Publica
- Entidades públicas contratantes (Planillas)
- Bancos
- Empresas Aseguradoras, etc.

Este personal administrativo representa un costo adicional, pero reconocen que sería difícil trabajar sin ayuda adicional.

3.- ¿Cree Ud. que existe la información suficiente para realizar los cambios solicitados por el gobierno?

Muchos de los profesionales consideran que no existe la suficiente información, simplemente se hacen los cambios y se los debe cumplir, caso contrario se incurren en sanciones y multas económicas que afecta al desempeño normal de su actividad.

Otros profesionales afirman que puede que exista la información pero dicen no tener tiempo para ir a las capacitaciones ya que consideran que su trabajo es más técnico que administrativo es por ello que deben delegar responsabilidades a las personas que les ayudan en el área administrativa.

4.- ¿Que busca al momento de contratar su personal?

- Experiencia
- Rendimiento
- Fidelidad
- Puntualidad
- Honradez
- Calidad
- Eficacia y eficiencia
- Otros

A continuación en el *Gráfico A-1* se muestra que la mayor cantidad de profesionales entrevistados prefieren contar con personal fiel dándonos un porcentaje del 21%, seguido por el rendimiento (20%) y la honradez (20%) afirman en su mayoría que si existe fidelidad se puede tener un equipo de gente comprometida con el trabajo y por ende un mejor desempeño lo que permite concluir los contratos en los tiempos establecidos.

Experiencia	14%
Rendimiento	20%
Fidelidad	21%
Puntualidad	14%
Honradez	20%
Calidad	8%
Eficacia y eficiencia	5%

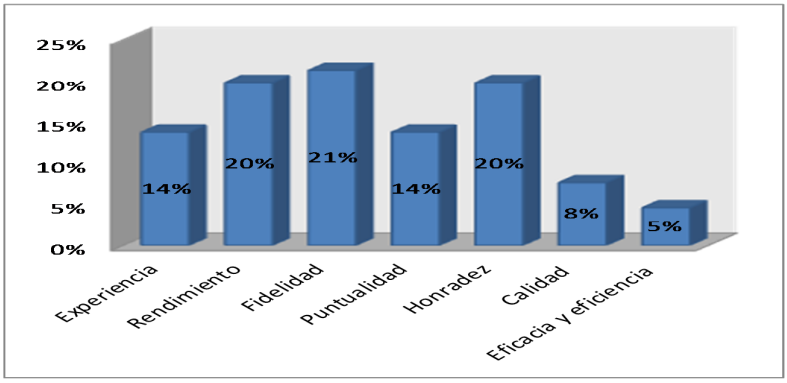


Gráfico A-1

5. ¿El personal que encuentra en la oferta laboral cumple con sus necesidades?

La oferta laboral en su mayoría no cumple con las necesidades ni las expectativas de los profesionales, ya que en la mayoría de los casos la mano de obra toma su trabajo como temporal y debido a que los contratos no son frecuentes los maestros que conocen en ocasiones están ocupados en otras obras por lo que deben contratar simplemente por referencias o recomendaciones. Igual consideran que mucha mano de obra calificada y responsable prefiere buscar mejores empleos fuera del país como por ejemplo Estados Unidos o Europa, existiendo también una oferta considerable de mano de obra extranjera sobre todo de nacionalidad peruana, pero según dicen los profesionales no contratan a este personal porque en ocasiones no tienen sus papeles en regla y contratarlos seria buscarse un problema adicional.

6. ¿Qué piensa Usted que debería hacerse para mejorar esta situación?

Varios entrevistados consideraban que debería gestionarse leyes que tengan un periodo de vigencia de mínimo tres a cuatro años para que las reglas permanezcan fijas por un periodo determinado, consideran que le hace mucho daño al sector tener cambios de última hora y de manera repentina.

Otra opción sería fortalecer los colegios de ingenieros y arquitectos que permitan tener un registro de mano de obra confiable y comprometida, a más de tener capacitaciones constantes no solo en la parte técnica sino también, en el aspecto de la contratación pública, aspectos legales, contables, entre otros, esto permitiría al gremio tener mayor representación ante las autoridades y por ende conocer de mejor forma la problemática por la que se atraviesa diariamente.

7. ¿Cuál es la principal problemática que desde su punto de vista tiene el sector de la construcción?

Para los profesionales dedicados a contratar con la empresa pública muchos de los problemas se dan debido a:

Existe muy poca mano de obra comprometida, ya que los profesionales reconocen, que sus trabajadores son la columna vertebral de su actividad económica pero sienten que un gran porcentaje de esta fuerza laboral no le da la importancia del caso ya sea por aspectos culturales o sociales.

Los colegios de profesionales y las cámaras de la construcción cada vez se van debilitando sin ningún tipo de representación a nivel local, provincial y mucho menos nacional.

Las leyes cambian constantemente lo que no les permite tener un panorama claro para tomar las providencias necesarias.

Lo señalado anteriormente es el sentir de varios profesionales dedicados a la construcción de obras civiles en nuestra ciudad, luego de realizar estas entrevistas se procedió a encuestar a ciento doce obreros de la construcción lo que me permitió obtener la siguiente información:

DATOS DE CONTROL:

EDAD: En el *Gráfico A-2* se puede observar como la edad siendo una característica biográfica tiene un impacto en la productividad, el ausentismo, la rotación y la satisfacción del empleado ya que luego de realizar las encuestas correspondientes se encontró que el 44% de los obreros encuestados tienen edades comprendidas entre los 21 y 30 años, seguidos por el 24% de empleados con edades entre el 15 a 20 años, con estos datos podríamos evidenciar que como se expuso anteriormente la edad en el puesto es importante debido a que se tiene como premisa que a medida que la gente envejece es menos probable que renuncie o abandone su empleo, puesto que este grupo de encuestados en su mayoría son jóvenes se cumple la relación rotación – edad; menos edad mayor rotación, ya que en su mayoría no tienen ningún inconveniente al momento de abandonar su empleo, de igual manera se puede relacionar la edad – ausentismo ya que otro grupo de trabajadores encuestados están comprendidos en edades entre los 51 a 70 años alcanzando solo el 8%, del total de la muestra, por lo que al existir la que en este tipo de trabajo la mano de obra es por lo general joven existe un mayor porcentaje de ausentismo, y por ende tienden a ser más inestables disminuyendo la productividad y aumentando la rotación y el ausentismo.

EDAD				
ENTRE 15-20	ENTRE 21-30	ENTRE 31-40	ENTRE 41-50	ENTRE 51-70
27	49	21	6	9
24%	44%	19%	5%	8%

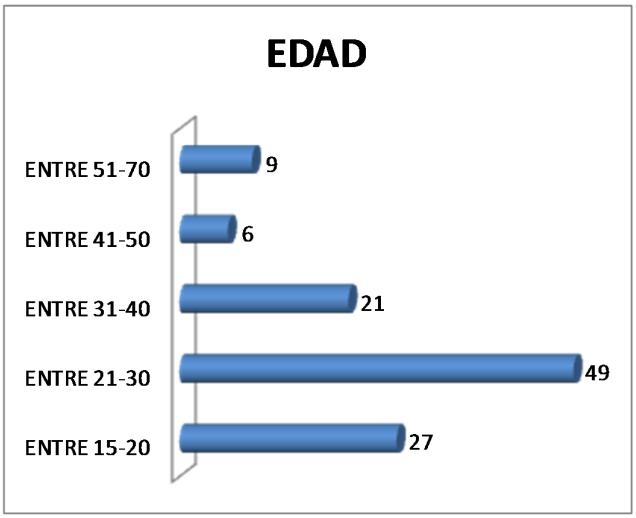


Gráfico A-2

ESTADO CIVIL: En cuanto al estado civil *Gráfico A-3*, se pudo observar que el 66% de los encuestados son casados o mantienen una unión libre, lo que contradice a la teoría de que los empleados tienen menos ausencias, presentan menos rotación y están más satisfechos con sus puestos que sus compañeros solteros. Es por esto que considero que más allá de un estado civil es un tema cultural y social que a la mayoría no les permite tomar de manera responsable y consiente su trabajo.

ESTADO CIVIL				
SOLTERO	CASADO	DIVORCIADO	VIUDO	UNION LIBRE
34	54	4	0	20
30%	48%	4%	0%	18%

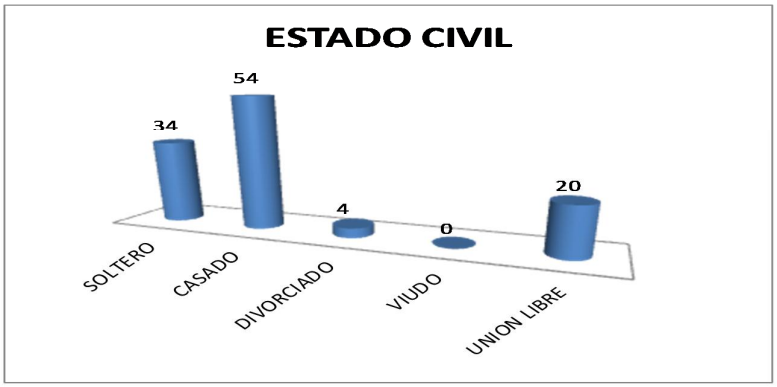


Gráfico A-3

NUMERO DE DEPENDIENTES: En cuanto a esta importante característica biográfica *Gráfico A-4* luego de realizar el estudio se llegó a la conclusión, que 81 empleados encuestados **SI** tienen hijos versus 31 empleados que **NO** tienen hijos esto nos indica que el número de dependientes es una variable biográfica que se relaciona directamente con la rotación, el ausentismo y la satisfacción en el puesto, ya que generalmente la mano de obra estudiada; consigue un mejor trabajo ya sea en horario, distancia o remuneración y abandona fácilmente su trabajo actual olvidando el compromiso adquirido.

NUMERO DE DEPENDIENTES	
SI	81
NO	31

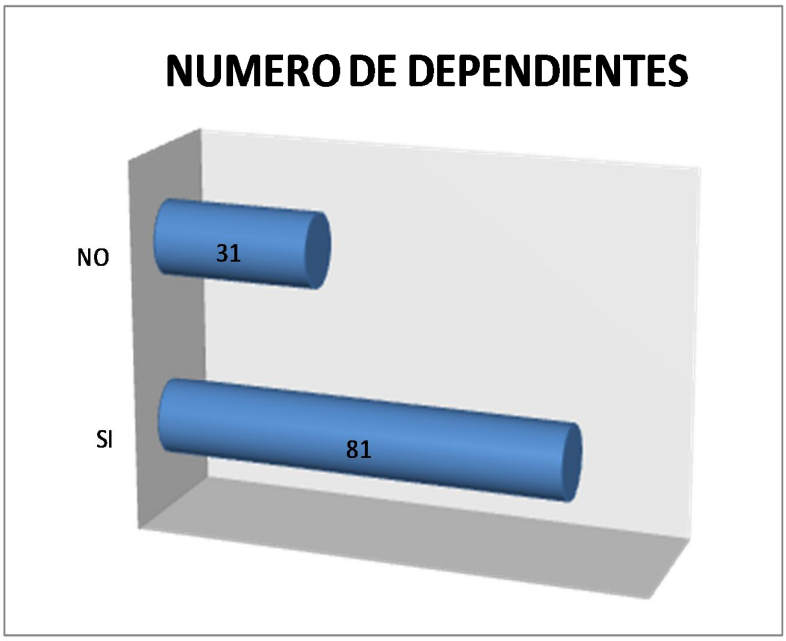


Gráfico A-4

EXPERIENCIA: *Gráfico A-5* La experiencia al ser la base fundamental del conocimiento, el mismo que nos permite desarrollar nuevas habilidades, es de gran importancia en este análisis puesto que permite visualizar como es el comportamiento de la mano de obra de acuerdo al número de años dedicados a esta profesión, siendo la experiencia una variable que se relaciona directamente con la rotación, el ausentismo y la satisfacción en el puesto, ya que generalmente los obreros con experiencia conocen claramente cómo se desenvuelve su sector y por ende sabe que si pierden o abandonan su trabajo lo puede conseguir rápidamente ya sea porque están convencidos que tienen conocimientos en su labor o porque tienen conocidos que los recomienda para nuevos trabajos con mejores salarios y beneficios.

NUMERO DE AÑOS DEDICADOS A ESTA PROFESION					
1 A 6 MESES	1-5 AÑOS	6-10 AÑOS	11-15 AÑOS	16-20 AÑOS	21 AÑOS ADELANTE
7	25	37	30	8	5

Gráfico A-5

DIRECCIÓN DEL EMPLEADO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN: La dirección del empleado *Gráfico A-6* hace referencia a cuál es la ubicación geográfica de la fuerza laboral, ya sea urbana o rural *Gráfico A-7*, puesto que esto nos podría dar una idea clara de cuanto influye el aspecto cultural dentro de una organización. Así tenemos que el 68% de los encuestados pertenecen a la zona rural de Cuenca, como por ejemplo Quingueó, El Valle, Checa, Ricaurte etc., mientras que el 18% provienen de la cantones aledaños como son Nabon, San Cristóbal entre otros, el 9% vive en la zona urbana de Cuenca y un 5% vienen de otras ciudades como Gualaquiza. Esto nos muestra claramente que la mayor cantidad de mano de obra ofertada en el sector de la construcción viene de las zonas rurales de la ciudad de Cuenca o de varios cantones pertenecientes a la provincia del Azuay. Como nos indica el *Gráfico A-8* la mano de obra que se dedica a la construcción en su mayoría afirman haber terminado la primaria (79% de encuestados), mientras que el 17% de los encuestados dicen que tienen secundaria y el 4% no tiene ningún tipo de instrucción.

DIRECCION DEL EMPLEADO	
Sinincay	3
San Cristobal	6
Ricaurte	5
Nabon	20
Narancay	9
Baños	5
Quingeo	15
Tutupali	3
Checa	3
Centro Cuenca	4
Valle	8
Sayausi	1
Ludo	2
Cumbe	4
Tarqui	5
Victoria del Portete	1
Sevilla de Oro	1
Gualaquiza	1
Turi	6
Racar	5
Sinincay	4
San Juaquin	1

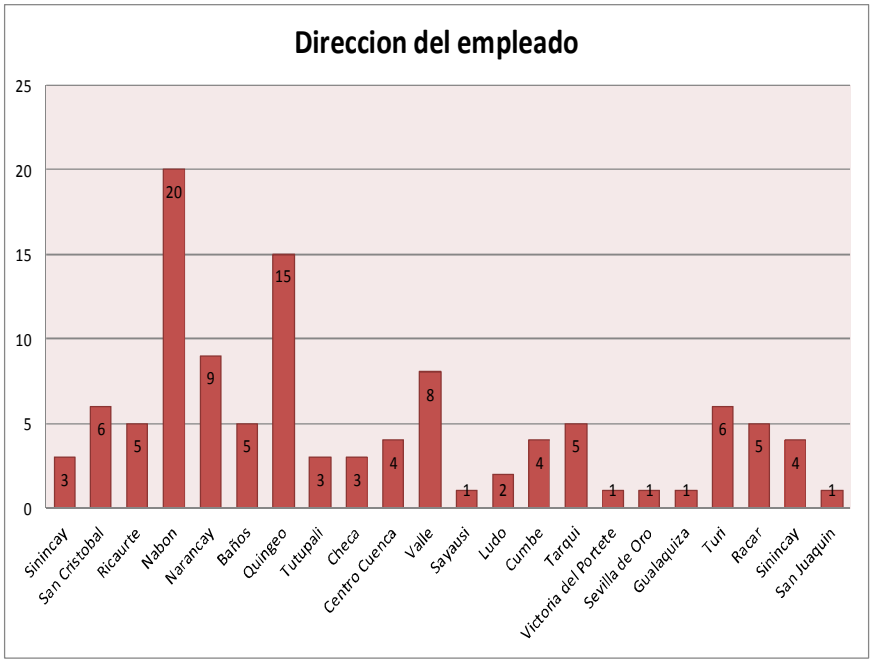


Gráfico A-6

UBICACIÓN	
RURAL	68%
URBANO	9%
INTER /PARROQUIAL	18%
INTER/ PROVINCIAL	5%

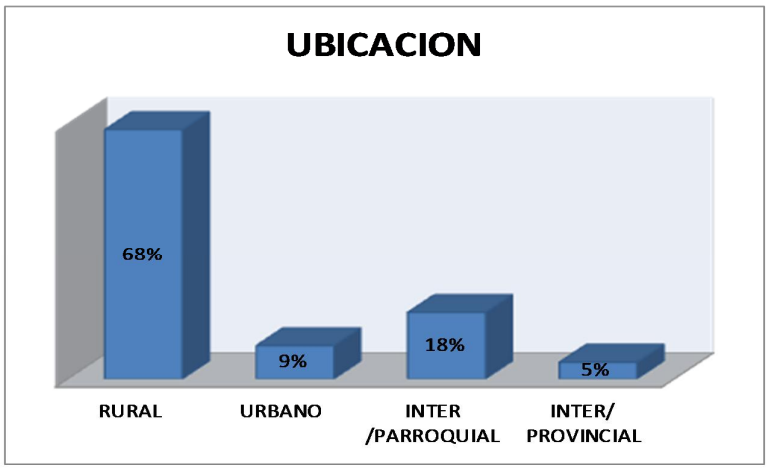


Gráfico A-7

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	
NINGUNO	4%
PRIMARIA	79%
SECUNDARIA	17%

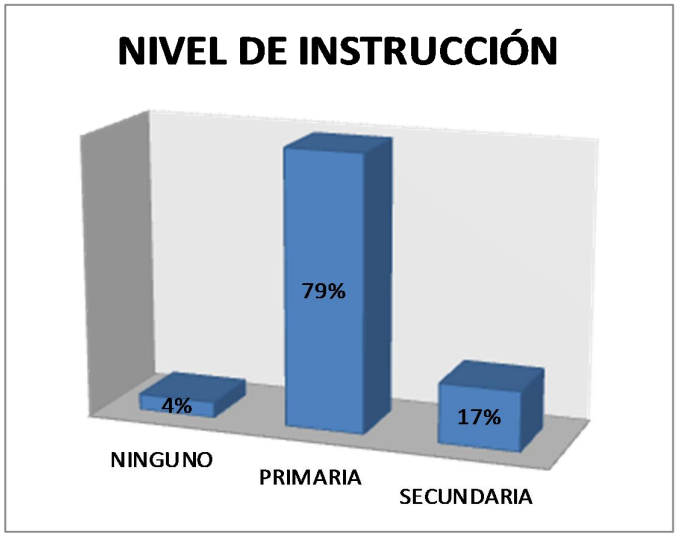


Gráfico A-8

PUESTO DE TRABAJO: En cuanto al puesto de trabajo los resultados determinaron que el 1% de los encuestados son maquinistas el 18% maestro de obra, el 44% son albañiles y el 38% son peones (ayudante

s) esto nos muestra que estos dos últimos grupos son los más contratados ya que generalmente en las obras hay un solo maestro de obra siendo los demás colaboradores o albañiles o ayudantes esto se indica en el *Gráfico A-9* además el sueldo percibido tanto por albañiles como por peones es menor que el de recibe un maestro de obra.

PUESTO DE TRABAJO	
MAQUINISTA	1%
MAESTRO DE OBRA	18%
ALNAÑIL	44%
PEON (ayudante)	38%

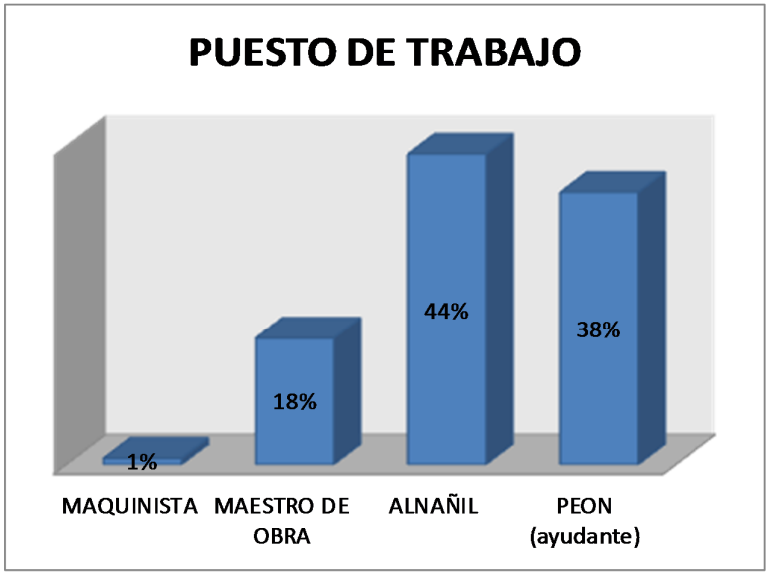


Gráfico A-9

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO: Tomando en consideración las premisas hechas en el capítulo II bajo la perspectiva del autor Stephen Robbins (2003) en su libro Comportamiento Organizacional nos indica que la antigüedad por sí sola no permite predecir con exactitud la productividad si los otros factores permanecen iguales, no hay razón para creer que las personas que han estado en un puesto más tiempo sean más productivas que las que tienen menos antigüedad, de igual forma la relación antigüedad con el ausentismo es muy directa. Los estudios muestran consistentemente que la antigüedad está relacionada en forma negativa con el ausentismo. La antigüedad es la variable explicativa más importante por sí sola. La antigüedad es una poderosa variable para explicar la rotación. “Se ha encontrado que la antigüedad está relacionada en forma negativa con la rotación, y se ha

sugerido como una de las mejores predictoras de esta última." Además, de acuerdo con la investigación que sugiere que el comportamiento pasado es el mejor predictor de la conducta futura, la evidencia indica que la antigüedad en el puesto anterior de un empleado permite predecir con cierta exactitud su rotación futura. La evidencia indica que la antigüedad y la satisfacción están positivamente relacionadas. De hecho, cuando se tratan por separado la edad y la antigüedad, al parecer ésta permiten predecir con más consistencia y estabilidad la satisfacción con el puesto que la edad cronológica.

Considerando todo lo anteriormente dicho podemos evidenciar en el *Gráfico A-10* que la mayor cantidad de encuestados tienen un mes de antigüedad es decir el 22% seguidos por el 17% con tres meses de antigüedad, mientras que los empleados que tiene mayor antigüedad en sus puestos como son 8 años, 9 años o 10 años tienen un porcentaje solo de 1%, 2% y 3% respectivamente, estos datos nos dan una idea clara porque existe tan alta informalidad y rotación en este sector productivo.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	
2-3 Semanas	3%
1 Mes	22%
1 1/2 Mes	3%
2 Meses	17%
3 Meses	5%
4 Meses	4%
5 Meses	4%
6 Meses	6%
7 Meses	2%
8 Meses	4%
9 Meses	1%
10 Meses	4%
11 Meses	1%
1 Año	4%
2 Años	3%
3 Años	2%
4 Años	3%
5 Años	6%
6 Años	2%
8 Años	1%
9 Años	2%
10 Años	3%

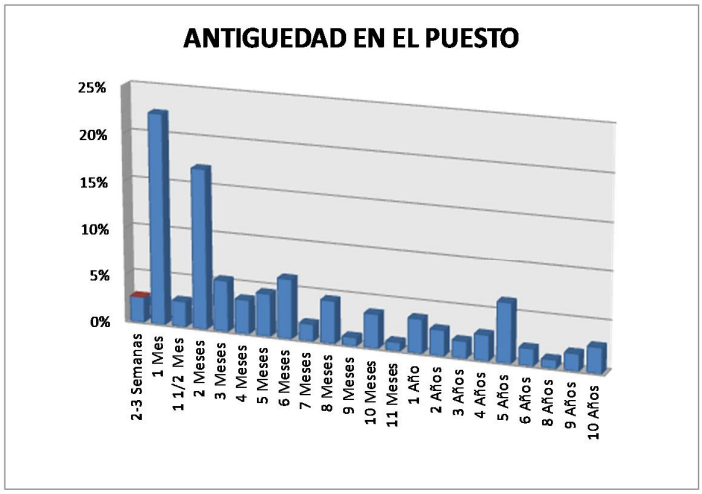


Gráfico A-10

PREGUNTAS: Luego de contar con los datos generales de los trabajadores se procedió a realizarles diez preguntas que arrojaron la siguiente información.

1. **¿Señale con una X los siguientes aspectos con respecto a cómo se siente en su lugar de trabajo?**

Con respecto a esta pregunta se puede observar en el *Gráfico A-11* que la mayoría de los encuestados no están totalmente satisfechos en sus puestos de trabajo puesto que su percepción en cuanto a sus condiciones actuales en lo que tiene que ver a la retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, seguridad laboral, etc., tienden a ser buenas o regulares; pudiendo ser estas algunas de las causas por las que apenas encuentran otra oferta laboral la aceptan y abandonan su trabajo.

ASPECTOS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	PESIMO
SEGURIDAD LABORAL	10%	53%	28%	6%	4%
PUNTUALIDAD EN EL PAGO	34%	58%	6%	2%	0%
ROPA DE TRABAJO	5%	15%	36%	23%	21%
SUELDO RECIBIDO	4%	46%	44%	5%	2%
TRATO PERSONAL	19%	14%	66%	0%	1%
CONFIANZA	7%	55%	28%	10%	0%
AMBIENTE DE TRABAJO	8%	64%	21%	6%	1%

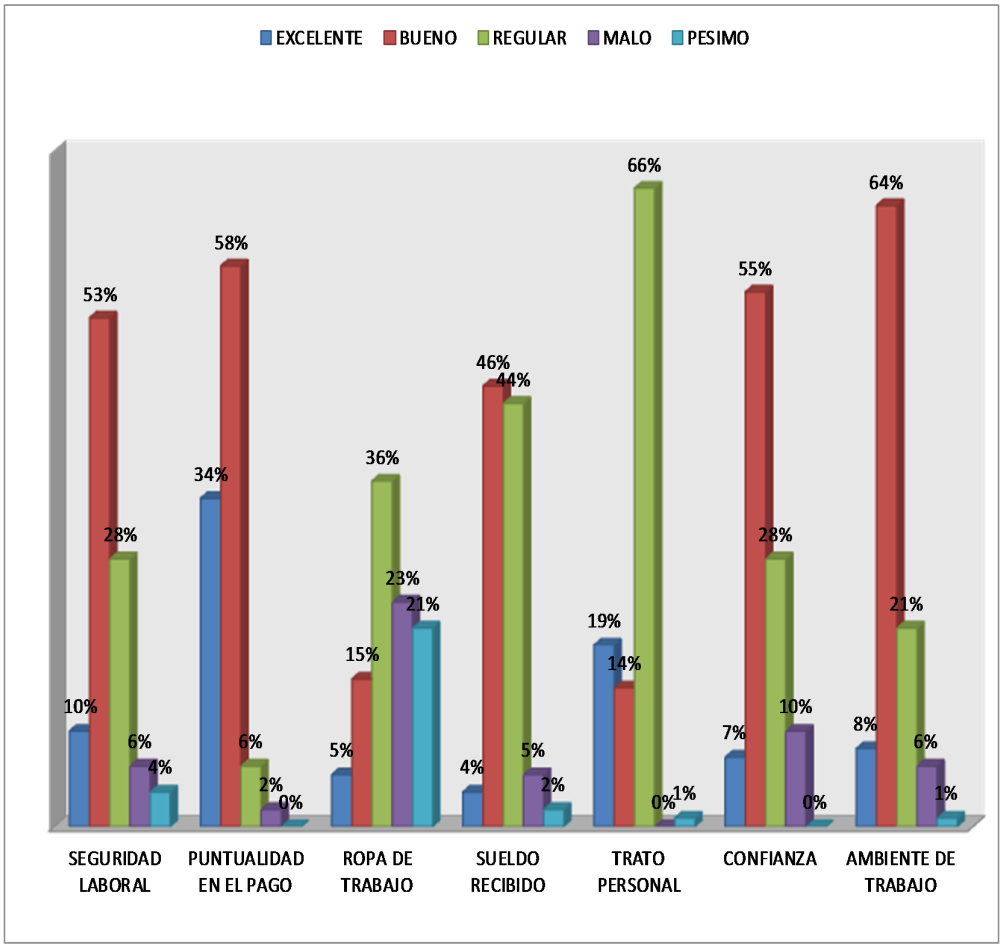


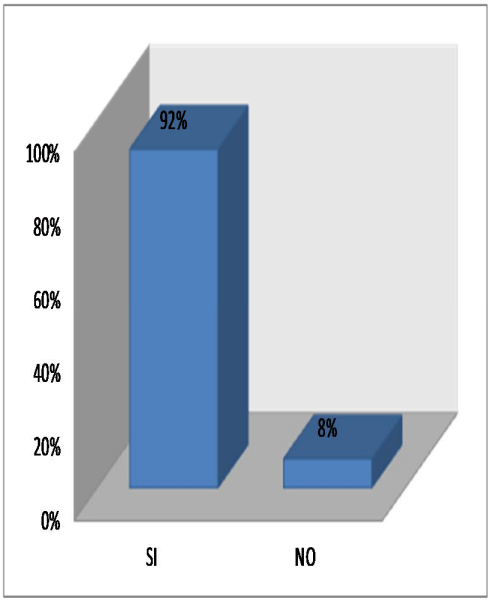
Gráfico A-11

2. ¿Existe alguna persona que le guie al momento de realizar su trabajo?

Esta pregunta lo que pretende es determinar el nivel de confianza que tienen la mano de obra con sus superiores, ya que al existir confianza podrían explicar claramente sus inquietudes y expectativas lo que permitiría al empleador tomar las providencias necesarias en caso de que sus empleados tengan alguna inquietud o estén pensando abandonar su puesto de trabajo, sin embargo en el *Gráfico A-12* y *Gráfico A-13* se puede observar que el 92% afirma que le guían al momento de hacer su trabajo, pero que cuando tienen una inquietud sobre el mismo el 58% prefieren preguntarle al maestro de obra y el 34% pregunta al ingeniero o arquitecto y el 8% prefiere no preguntar.

SI	NO
92%	8%

ING/ ARQ/RESIDENTE	34%
MAESTRO DE OBRA	58%
MAESTRO DE OBRA	8%



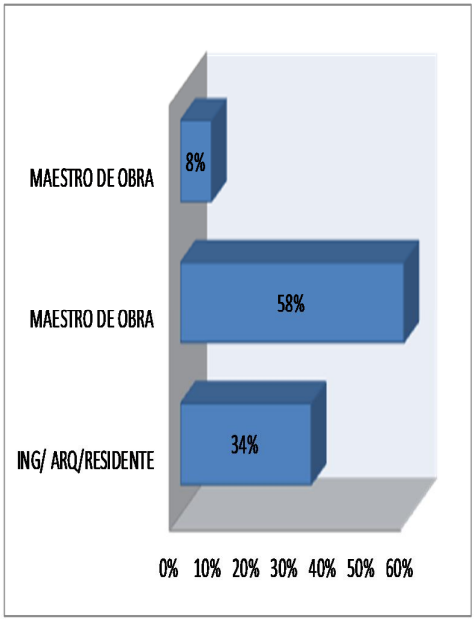


Gráfico A-12 ***Gráfico A-13***

3. ¿Cree Usted que tiene estabilidad laboral en su trabajo?

En lo que respecta a esta pregunta el 64% de los trabajadores consideran que **NO** tienen estabilidad laboral, la mayoría de los encuestados piensan que su trabajo es temporal solo dura lo que dure el contrato de su empleador, es por ello que afirman que cuando encuentran un trabajo por más tiempo prefieren abandonar el que tienen e ir en busca de la nueva oferta. Por lo contrario hay un 36 % que cree tener estabilidad laboral ya que afirman trabajar varios años con el mismo empleador o su empleador le recomienda con otros profesionales mientras el vuelva a tener un nuevo contrato, además confían en sus habilidades y conocimientos consideran también el hecho de que los empleadores necesitan mano de obra calificada para el correcto funcionamiento de sus actividades.

SI	36%
NO	64%

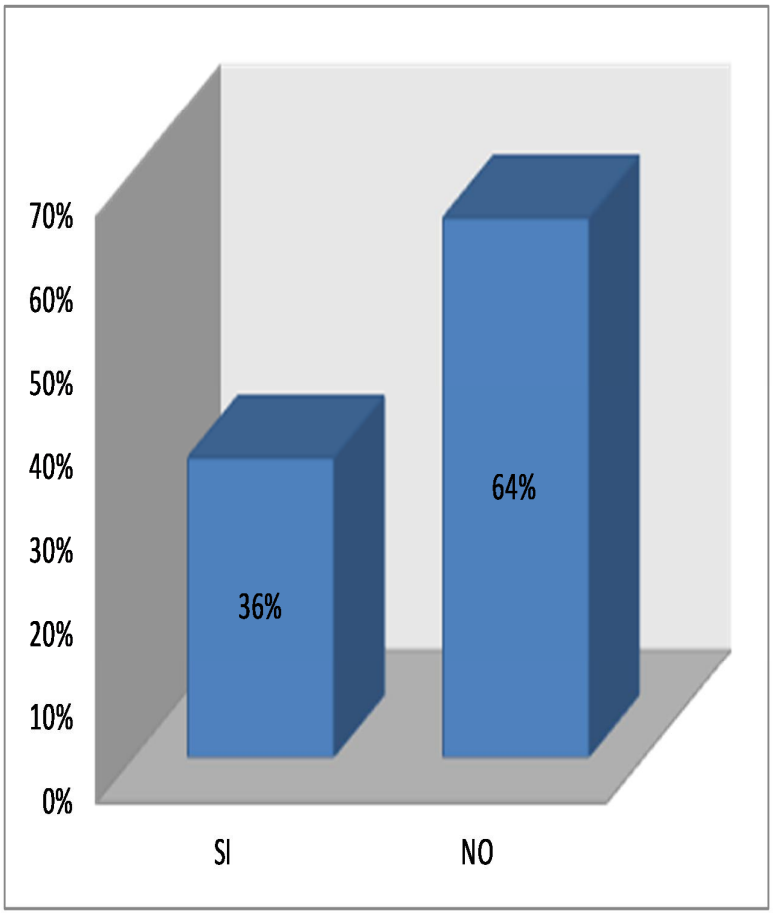


Gráfico A-14

4. **¿Usted cree que si pierde su trabajo actual podría conseguir un nuevo trabajo rápidamente?**

   En el *Gráfico A-15* se muestra que el 57% de los encuestados afirma que podrían conseguir rápidamente un nuevo empleo ya sea por su experiencia y buen desempeño otros comentan que podrían encontrar trabajo no necesariamente en el sector de la construcción sino actividades como guardianía, agricultura, mecánica, carpintería o continuar con sus estudios mientras salga un nuevo trabajo. El 43% dice que no es fácil encontrar trabajo pero como tienen amistades y familiares dedicados a la construcción podrían buscar un nuevo empleo, en algunos casos piensan que la edad avanzada (60-70 años), también influye al momento de buscar trabajo y prefieren quedarse en el que tienen hasta que se acabe su con trato.

SI	57%
NO	43%

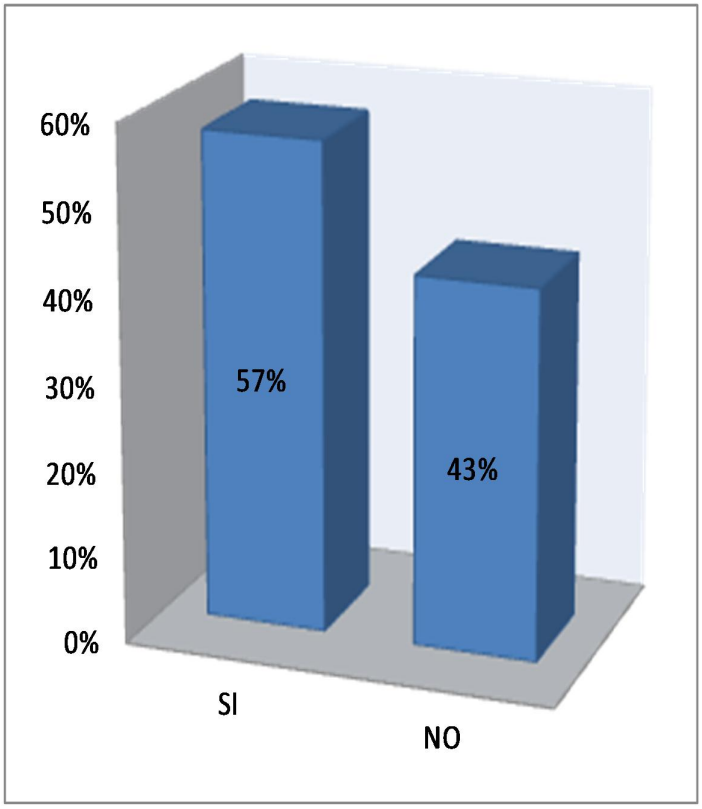


Gráfico A-15

5. ¿Puede preguntar abiertamente sobre su contrato, sueldo y beneficios de ley?

Esta pregunta lo que pretende es conocer cómo se sienten los empleados con respecto a su salario recibo, al contrato y cuanto conocen a cerca de sus beneficios sociales, el 66% dice que pregunta abiertamente sobre su salario especialmente lo que se refiere a sus anticipos semanales, muchos no quieren aportar al seguro ya que dicen tener seguro campesino afirmando que el seguro social no les conviene, ya que el aporte es considerablemente mayor y la cobertura menor, siendo también una de las causas de su rotación ya que no quieren que se les descuente el 9.45 % que como afilados por ley les corresponde aportar al seguro social (IESS), mientras tanto el 34% de los encuestados dice no preguntar nada debido a que no tienen confianza con sus empleadores o simplemente no tienen ningún contrato, afiliación o beneficio social.

SI	66%
NO	34%

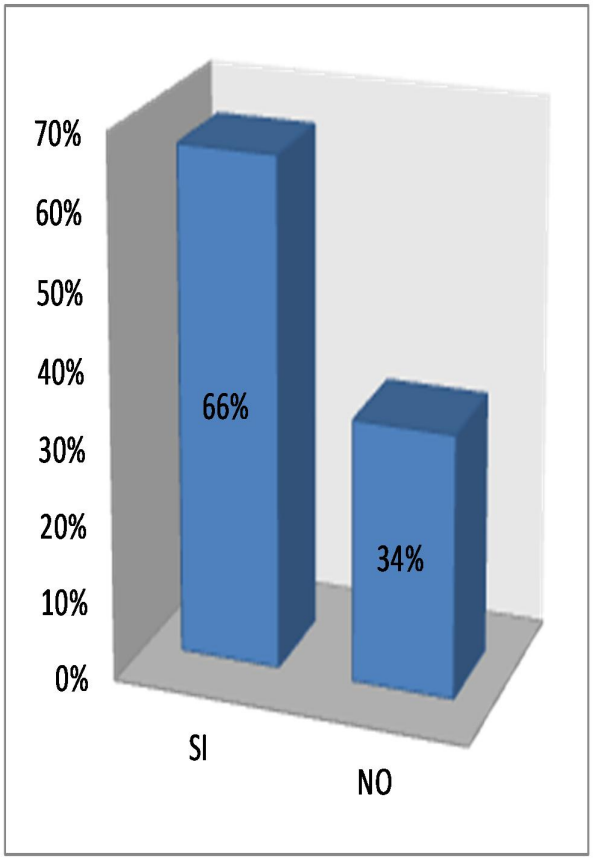
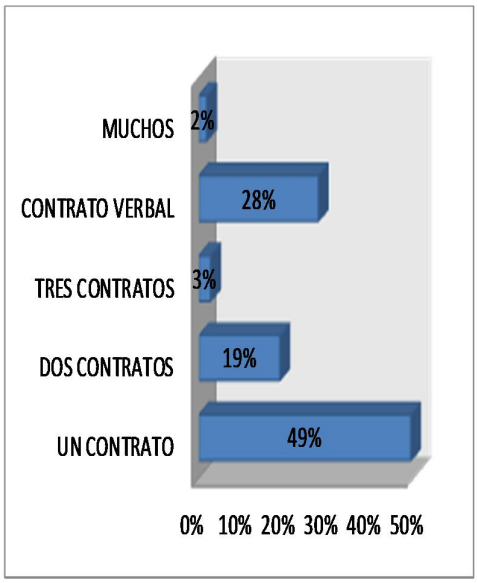


Gráfico A-16

6. **Su empleador lo contrata a Usted de manera: Frecuente, Ocasional, Otros Indique el número de contratos que tiene con este empleador.**

Con respecto a esta pregunta el *Gráfico A-16* nos indica que el 64% de encuestados cree que su empleador lo contrata ocasionalmente encontrándose también que el 49% tiene un contrato firmado y el 28% un contrato verbal, los empleadores aclaran que debido a la naturaleza de su actividad deben contratar a su personal solo por el tiempo que dure la obra sin poder ofrecerles estabilidad laboral, ellos consideran que esto puede ser una causa que fomenta la informalidad, la alta rotación, ausentismo y falta de satisfacción en el puesto.

UN CONTRATO	49%
DOS CONTRATOS	19%
TRES CONTRATOS	3%
CONTRATO VERBAL	28%
MUCHOS	2%



FRECUENTE	34%
OCASIONAL	64%
OTROS	2%

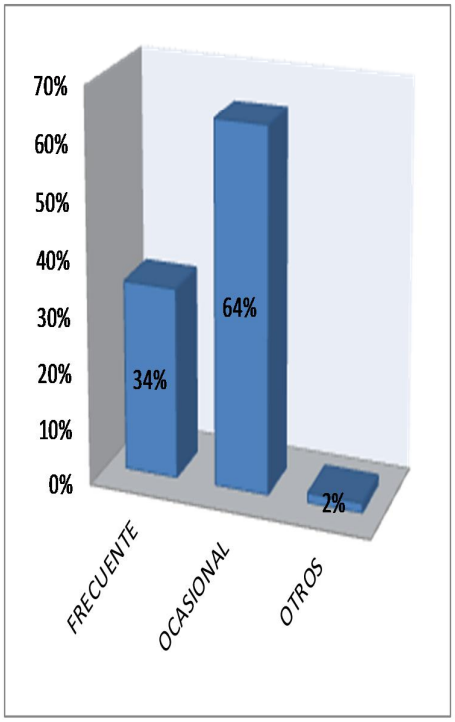


Gráfico A-17

7. ¿Recuerda Usted como llego a formar parte de la organización?

Como nos indica el *Gráfico A-18* el 96% recuerda claramente como llego a formar parte de la organización en su mayoría por referencias y recomendaciones de amistades y familiares. Considerando estos precedentes podría asegurar que esta no es la manera más adecuada de seleccionar y contratar al personal ya que como mencione en la revisión documental y siguiendo lo que Chiavenato (1999) dice que la selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización, por lo tanto la selección del personal en el sector de la construcción en lo que tiene que ver con la mano de obra en la mayoría de los casos es tomada a la ligera es por ello que los resultados están a la vista. Sería importante contar con un registro del personal en el que se tenga sus datos personales, experiencia laboral y recomendaciones de trabajos anteriores, esto permitirá tener una mejor visón del personal que se va a contratar de tal manera que se eviten problemas posteriores.

SI	96%
NO	4%

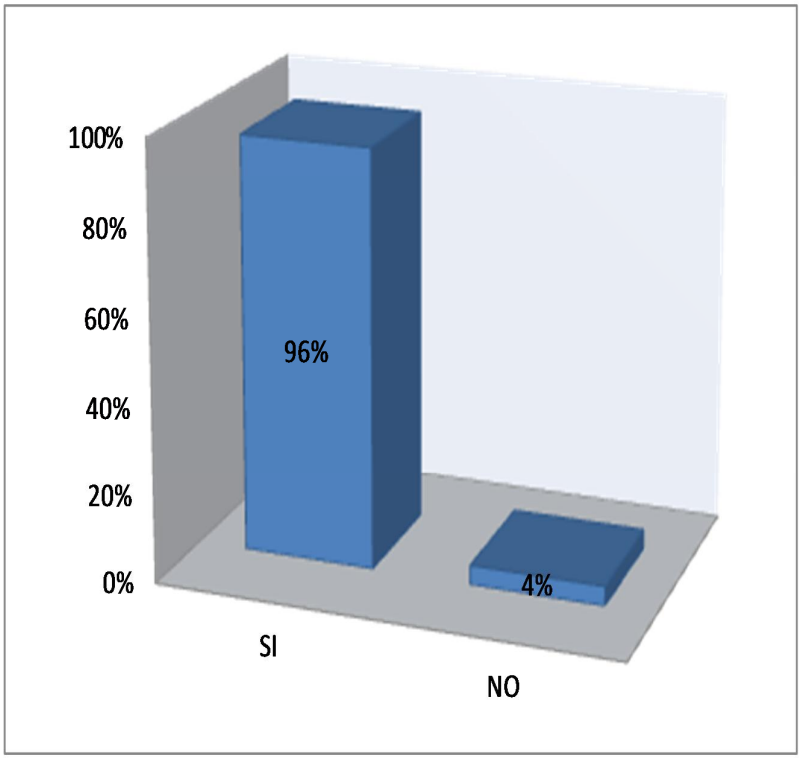


Gráfico A-18

8. ¿Recuerda Usted cuantos trabajos en construcción ha tenido anteriormente?

Según los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación se llegó a determinar que la mayoría de los entrevistados el 52% no se acuerdan de cuantos trabajos han tenido debido a que constantemente están rotando de empleo en empleo, casi podría decirse que esta conducta se está volviendo parte de su cultura laboral.

SI	48%
NO	52%

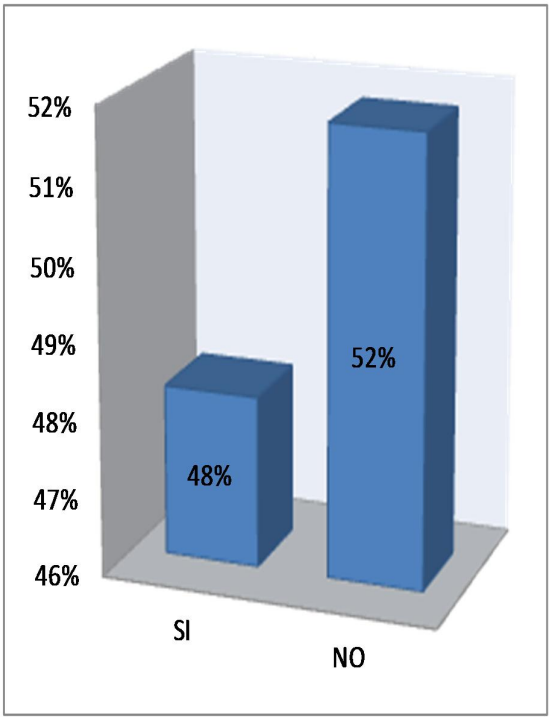


Gráfico A-19

9. ¿Cuál es su aspiración dentro de la organización?

Existen diferentes respuestas en cuanto a las aspiraciones que los empleados tienen en la organizaciones, siendo la principal aprender con un porcentaje del 42%, seguido por el 29% que esperar una mejor oportunidad de trabajo ya sea mejor remunerado o un trabajo por un periodo de tiempo más largo y en mejores condiciones, así tenemos que solamente el 13% busca estabilidad laboral (véase *Gráfico A-20*), lo que este grafico nos indica es que la gran mayoría de encuestados no les interesa cambiar sus condiciones de trabajo, ellos se sientes satisfechos con cubrir sus necesidades básicas a través de recibir su ingreso semanal.

ESTABILIDAD LABORAL	13%
NO TIENEN ASPIRACIONES	11%
NO SE	5%
ESPERAR UNA MEJOR OPORTUNIDAD	29%
APRENDER	42%

Gráfico A-20

10. ¿Cuál es su recomendación para mejorar la atención que le brindan en la organización?

Lo que piden principalmente los encuestados es que les expliquen mejor lo referente a su sueldo, beneficios de ley y que beneficios que obtienen al ser afiliados al seguro social esto nos da el 26% del total encuestado, piden a sus empleadores que mejoren las condiciones de la ropa de trabajo y equipos de protección personal así como una mayor capacitación en cuanto a la salud ocupacional ya que consideran que su labor requiere gran esfuerzo físico y a veces las condiciones de trabajo no son las más óptimas, en este parámetro coinciden el 23% de los encuestados.(Véase *Gráfico A-21*)

NO SE	17%
NINGUNA	18%
MEJORAR EL PAGO	16%
MEJORAR LA SEGURIDAD PARA EL PERSONAL	23%
MEJOR EXPLICACION SOBRE BENEFICIOS	26%

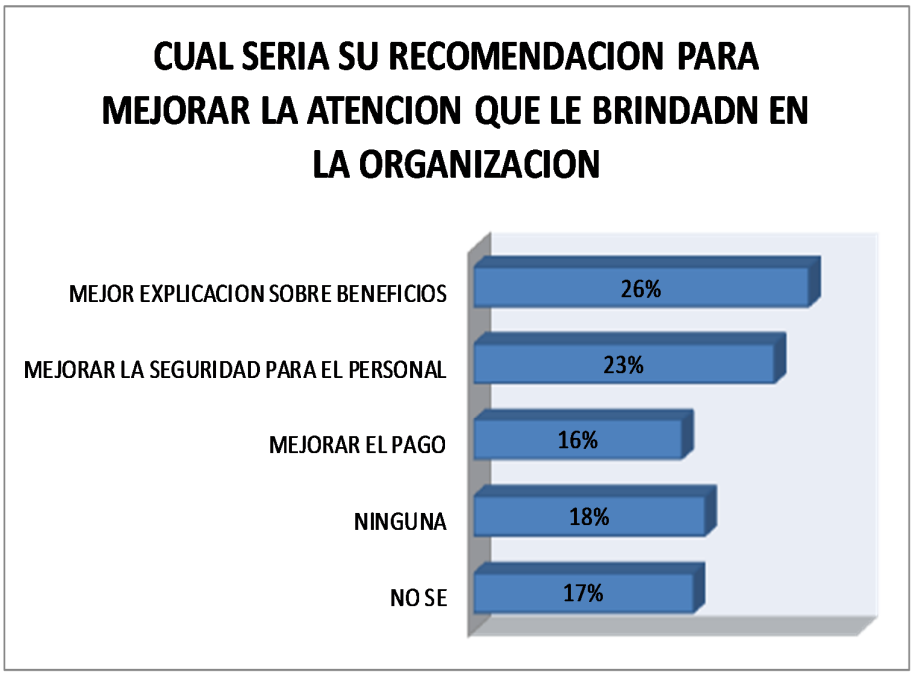


Gráfico A-21

CAPITULO V

5.1.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Luego de realizar el presente trabajo de investigación se pudo concluir lo siguiente:

1. Los principales factores que inciden en la situación actual del sector de la construcción de obras civiles municipales y sus consecuencias legales están dadas debido a que un gran porcentaje (64%) de la mano de obra ofertada en dicho sector económico tiende a mantener una relación polifacética con sus, empleadores cumpliendo algunas normas pero no otras, ello trae como consecuencia alta rotación, ausentismo y por ende disminución de la eficiencia y aumento de la informalidad por parte de la mano de obra dedicada a este importante sector económico, que como se mencionó anteriormente en el año 2014 aporto al Producto Interno Bruto del país el 8,5%, este sector en los últimos años se ha dinamizado de tal manera que en nuestra ciudad se construye aproximadamente cada año alrededor de 1.200.000 metros cuadrados, lo cual evidencia una importante participación del sector en la economía local.
2. No se puede negar que hasta el momento siguen existiendo organizaciones formalmente registradas pero que no ofrecen a sus trabajadores contratos por escrito ni acceso a las prestaciones de la seguridad social y beneficios de ley, por lo que en mayor o menor medida prevalece cierta ausencia en el cumplimiento de las normas, derivado de una multitud de razones, como son la falta de confianza en la mano de obra ya sea por carencia de cultura laboral de parte de sus obreros; o por distintas circunstancias como son encontrar un empleo con mejores remuneraciones, menores distancias de su lugar de residencia o simplemente porque no les gusta el ambiente de trabajo.
3. En el 2012 el Banco Mundial luego de realizar estudios acerca de la informalidad en el Ecuador afirmo que de acuerdo a los datos disponibles a nivel regional y mundial, la mayoría de las empresas del Ecuador no son totalmente informales ni totalmente formales. Existe un grado de cumplimiento relativamente alto con la normativa de tipo tributario, en promedio, más del 70% de las empresas afirma disponer del RUC y solicitar facturas sistemáticamente. Por otro lado, el cumplimiento de la normativa laboral es notablemente inferior en todas las empresas. En promedio, las empresas sólo inscriben en el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) al 20,5 % de sus empleados, y el índice de cumplimiento es sustancialmente menor en las empresas más pequeñas. De forma similar, una empresa promedio facilita contratos escritos sólo a un 13,1% de sus empleados. Las empresas suelen afiliar a todos sus trabajadores, o bien a ninguno, y la mayoría opta por no afiliarlos, las políticas públicas pueden ser instrumentos eficaces a la hora de reducir la informalidad en el Ecuador. Se observa que las inspecciones aumentan significativamente la probabilidad de cumplimiento, se podrían reducir los costos del cumplimiento, un mejor intercambio de información y consultas más amplias podrían reducir las brechas de información y ampliar el alcance de las reformas.

4. La mayoría de profesionales piensan que es importante trabajar con reglas claras y duraderas, pero en su mayoría no sienten ser apoyados por las autoridades, ya que dicen que la actividad que ellos realizan no es continua y la mano de obra contratada por lo general es muy informal o deambúlate, muchos profesionales dicen trabajar con grupos de personas conocidas, sin embargo a veces por cumplir los plazos y horarios establecidos por la entidad contratante, se ven obligados a contratar a sus empleados por recomendaciones, ya sea de otros profesionales o maestros que les dan referencias del nuevo personal. La rotación, el ausentismo y la informalidad es una constante que viven cada uno de los entrevistados, los mismos que manifiestan su malestar ante esta situación puesto que esto disminuye su productividad trayendo consigo multas, sanciones o llamados de atención por parte de la entidad contratante puesto que los plazos se retrasan y los cronogramas establecidos no se cumplen.
5. La informalidad de la mano de obra aumenta los costos administrativos, ya que para que el normal funcionamiento del negocio, se ven en la necesidad de contratar a una tercera persona que se encargue de los aspectos ya sean contables, administrativos y legales, de igual manera por la cultura de la mano de obra la mayoría de ellos no quieren asumir el valor que por ley les corresponde aportar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que es de 9.45 %. Es por ello que el costo real mensual de un Maestro, Albañil y Peón asumiendo el empleador el 9.45%, sería de 547.57 USD, 554.33 USD y 614.63 USD respectivamente.
6. Los entrevistados consideraban que debería gestionarse leyes que tengan un periodo de vigencia de mínimo tres a cuatro años, consideran que le hace mucho daño al sector tener cambios de última hora, otra opción sería fortalecer los colegios de ingenieros, arquitectos y cámaras de la construcción, en donde se podría tener registros de mano de obra confiable y comprometida, a más de tener capacitaciones constantes no solo en lo referente a aspectos técnicos sino también, en temas referentes a la contratación pública, aspectos legales, contables, entre otros, esto permitiría al gremio tener mayor representación ante las autoridades y por ende conocer de mejor forma la problemática por la que se atraviesa diariamente.
7. La Ley de Seguridad Social de 2001 obliga a las instituciones públicas a recabar las certificaciones de pago de aportes que las empresas constructoras hayan realizado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Es posible que esta normativa haya contribuido a la formalización de los trabajadores de la construcción.
8. Se puede concluir también que los empleadores que contratan con el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) en el sector de la construcción, prefieren contar con personal fiel dándonos un porcentaje del 21%, seguido por el rendimiento y la honradez con un 20%, los profesionales entrevistados afirman en su mayoría que si existe fidelidad se puede tener un equipo de gente comprometida con el trabajo y por ende un mejor desempeño en su labor diaria.

9. Mediante la encuesta realizada a la mano de obra dedicada a la construcción se buscó determinar que su nivel de satisfacción dentro de las organizaciones en aspectos como **seguridad laboral** (bueno 53% vs regular 28%), **puntualidad en el pago** (bueno 58% vs regular 6%), **ropa de trabajo** (bueno 15% vs regular 36%), **sueldo recibido** (bueno 46% vs regular 44%), **trato con el personal** (bueno 14% vs regular 66%), **confianza** (bueno 55% vs regular 28%) y **ambiente de trabajo** (bueno 64% vs regular 21%), analizando estos datos podemos concluir que la mayoría de obreros no están totalmente satisfechos en sus puestos de trabajo puesto que su percepción en cuanto a sus condiciones actuales en lo que tiene que ver a la retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, seguridad laboral, etc., tienden a ser buenas o regulares; siendo estas algunas de las causas por las que apenas encuentran otra oferta laboral la aceptan y abandonan su puesto actual.
10. Podría concluirse también que después de realizar el estudio correspondiente se determinó que la mano de obra tiene el perfil que se detalla a continuación:

CARACTERISTICAS	**VARIABLE**	**PORCENTAJE**
EDAD	21 A 30 ANOS	44%
ESTADO CIVIL	CASADO	48%
NUMERO DE DEPENDIENTES	ENTRE 2 A 4 HIJOS	72%
EXPERIENCIA	6 A 10 ANOS	37%
DIRECCION DEL EMPLEADO	AREA RURAL DE CUENCA	68%
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	PRIMARIA	79%
PUESTO DE TRABAJO	CATEGORIA ALBANIL	44%
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	UN MES	22%

11. La mayoría de los encuestados tienden a satisfacer máximo el segundo nivel de la pirámide de Maslow, es decir cumplen sus necesidades fisiológicas y algunos llegan a cumplir sus necesidades de seguridad, en mayor número lo que les interesa es tener los recursos para vivir su día a día, sin tener en su mayoría la aspiración de satisfacer necesidades como son afiliación, reconocimiento y autorrealización, esta puede ser la explicación a la falta de compromiso en el trabajo y por ende aumento de la informalidad.
12. Las principales causas y efectos de la informalidad en la mano de obra en el sector de la construcción de obras civiles municipales en la ciudad de Cuenca- Ecuador, están relacionadas están relacionadas principalmente con aspectos biográficos, culturales y sociales las mismas que se enumeran a continuación:

Causa	***Efecto***
Por la naturaleza del trabajo se contrata al personal por periodos de tiempo cortos que son en promedio de 3 a 6 meses por contrato.	➢ Poca estabilidad laboral. ➢ Aumento de la rotación. ➢ Incrementa la informalidad.
Debido a que este tipo de trabajo requiere gran esfuerzo físico las edades de la mano de obra están comprendidas en su mayoría entre de 21 a 30 años (44%).	➢ Disminución del compromiso en el trabajo. ➢ Falta de fidelidad al empleador. ➢ Incremento de la informalidad.
Nivel de instrucción es la primaria	➢ No posen los conocimientos necesarios para entender los beneficios que les brindada la organización es decir el tener un contrato firmado y legalizado.
Proceso de selección inadecuado del personal (Se contrata por referencias y la mayoría de última hora)	➢ Aumento de la rotación. ➢ Altos costos de inducción. ➢ Aumento del ausentismo. ➢ Disminución de la productividad. ➢ Aumento en los costos administrativos.
Falta de comunicación dentro de la en la organización	➢ Disminución de la confianza en la fuerza laboral. ➢ Abandono del puesto sin previo aviso.
Sueldo recibido es percibido como regular (44%)	➢ Aumento de informalidad. ➢ Disminución de la satisfacción en el puesto. ➢ Disminución de la motivación.
No existen condiciones favorables de seguridad ocupacional	➢ Mayor número de accidentes. ➢ Disminución del nivel de satisfacción en el puesto. ➢ Aumento de Enfermedades ocupacionales.
Provenientes en mayor número de la zona rural de Cuenca	➢ No poseen una cultura laboral adecuada. ➢ Aspectos socioculturales diferentes.

13. Considerando que entre el 30 % y el 35 % del monto total de los contratos de menor cuantía que se firman con el estado pertenecen al rubro de mano de obra, es pertinente tomar todas las medidas necesarias para que esta fuerza laboral permanezca constante, puesto que esto reduce el ausentismo, la rotación y los costos de inducción aumentando la productividad y mejorando el clima laboral, es por ello que dentro de lo posible los empleadores deben motivar a sus empleados haciéndoles conocer el aporte importante que dan con su trabajo a la organización, pero antes deben mejorar su desarrollo organizacional en donde cada una de las partes estén comprometidas y por ende mejorar sus procesos de selección ya que el tema de contratación de mano de obra en de vital importancia, para ello se debe buscar que los empleados tengan una constante motivación, mejorar la comunicación y capacitación no solo en temas técnicos y de seguridad sino en aspectos laborales, con el afán que los empleados sepan que adquirieron un compromiso con la organización el momento que firmaron un contrato por lo que ese compromiso se termina al momento que renuncian formalmente o que se acaba el contrato por culminación del mismo.

14. Las recomendaciones para mejorar el clima dentro de las organizaciones y aumentar la satisfacción tanto de empleados como de empleadores estarían dadas por:
    - Mejorar el proceso de selección del personal.
    - Mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad ocupacional, puesto que no nos debemos olvidar que en este tipo de trabajo la mano de obra requiere un gran esfuerzo físico.
    - Mejorar la comunicación con los empleados en cuanto a sus beneficios sociales y su afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de igual forma hacerles conocer de manera clara y directa que al tener un contrato con el empleador deben terminar la relación laboral ya sea por renuncia voluntaria o por la firma de la respectiva acta de finiquito.
    - Considerar el aspecto sociocultural de los trabajadores esto permitirá tener cierta flexibilidad con los empleados.
    - Fortalecer los colegios de profesionales y cámaras de la construcción de forma que puedan sentirse representados ante las autoridades.

CAPITULO VI

6.1 ANEXOS:

ANEXO # 1 MODELO DE CONTRATO POR OBRA CIERTA UTILIZADO EN LA CONSTRUCCIÓN.

Contrato de trabajo por realización de obra

Comparecen, por una parte, _____, representada por el Sr_____, que en adelante se denominará El Empleador, y por otra el señor _____ con C.I. _____ en adelante El Trabajador, quienes libre y voluntariamente convienen en suscribir el contrato que se contiene en las siguientes cláusulas:

PRIMERA ANTECEDENTES.-

El Empleador requiere, dentro del cumplimiento de sus actividades ordinarias, la cooperación de una persona con experiencia en el Área de la construcción.

El trabajador ha manifestado interés en participar en esta obra y vincularse al empleador mientras dure la construcción básica del proyecto ubicado en la_____ **(Ej. Panamericana Sur Km. 3 Santa Rosa de Uyumbicho).**

SEGUNDA: OBJETO.-

Con estos antecedentes el señor _____ se compromete a desempeñar las funciones de Trabajador de la construcción, en calidad de ALBAÑIL cumpliendo las actividades inherentes de (Ej. CONSTRUCCION DE MAUSOLEOS EN CAMPOSANTO “CIELO”) con las instrucciones del Empleador o de su representante en la obra.

El trabajador desempeñará sus funciones con dedicación y esmero, en forma exclusiva para El Empleador.

TERCERA: PLAZO.-

Las partes convienen en que el plazo del presente contrato será el que se requiera para la realización de la obra contratada.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 170 del Código del Trabajo, este contrato terminará sin necesidad de desahucio, al momento en que se produzca la conclusión efectiva de la obra para la cual el trabajador ha sido contratado.

Se aclara que aun cuando otras fases de la construcción pudieran seguir desarrollándose, no tienen relación con lo anteriormente señalado.

CUARTA: REMUNERACIÓN.-

El Empleador pagará al trabajador la suma total_____ (Ej. de $1800, pero mensualmente la cantidad de $ 360.00 mensuales) y las partes proporcionales de los demás beneficios previstos en la Legislación Laboral Ecuatoriana.

QUINTA: HORARIO DE TRABAJO.-

El trabajador se compromete a cumplir con el objeto del contrato en cinco jornadas semanales de ocho horas diarias, en horario de 7H30 a 12H30 y de 13H30 a 16H30.

Si excepcionalmente y por circunstancias especialísimas fuera necesario trabajar parcialmente en jornada nocturna, el empleador pagará el recargo legalmente establecido para esta jornada.

SEXTA: LUGAR DE TRABAJO

El trabajador desempeñara las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en _____ **(Ej. Panamericana Sur Km 3, Santa Rosa de Uyumbicho).**

SEPTIMA: CONTROVERSIAS.-

En caso de controversias las partes se someten a los Jueces de lo Laboral de la Provincia de Pichincha y al procedimiento oral.

Para constancia las partes suscriben en tres ejemplares del mismo tenor en

Cuenca, a 16 de Agosto del 2015.

EL EMPLEADOR **EL TRABAJADOR**

RUC:é é é é . **CI:é é é é é**

ANEXO # 2 ACUERDO MINISTERIAL 058 PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

Ministerio de Relaciones Laborales

REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

ACUERDO No. 0058

Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

ACUERDA:

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

TÍTULO I
DE LA CONSTRUCCIÓN EN GENERAL

CAPÍTULO I
ÁMBITO, DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA

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

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

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

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

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

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

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

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

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

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

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

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

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

CAPÍTULO III
DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN

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

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

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

CAPÍTULO IV
DE LA REMUNERACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

CAPITULO VI
ESTABILIDAD LABORAL

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

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

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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

Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

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

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

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

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

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES · QUITO · ECUADOR

Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

ANEXO # 3 MODELO DE COMPROBANTE DE PAGO PARA PAGO DE ACTA DE FINIQUITO:

COMPROBANTE DE PAGO ACTA DE FINIQUITO No XXXXXXXACF

En Cuenca, el día jueves 11 de jueves de 2015, se firma el acta de finiquito **No XXXXXXXACF** correspondiente al contrato **No YYYYYYYCT** el mismo que fue celebrado el día lunes 8 de diciembre de 2014 para la **ñREPOSICION DEL TRAMO DE DESCARGA DEL SISTEMA DE ALCANTARILLADO COMBINADO, EN SECTOR DEL MALL DE RACAR, BARRIO SAN MATEO DE LA CERAMICAò** , obra que ha sido encargado por la empresa **ETAPA EP.**

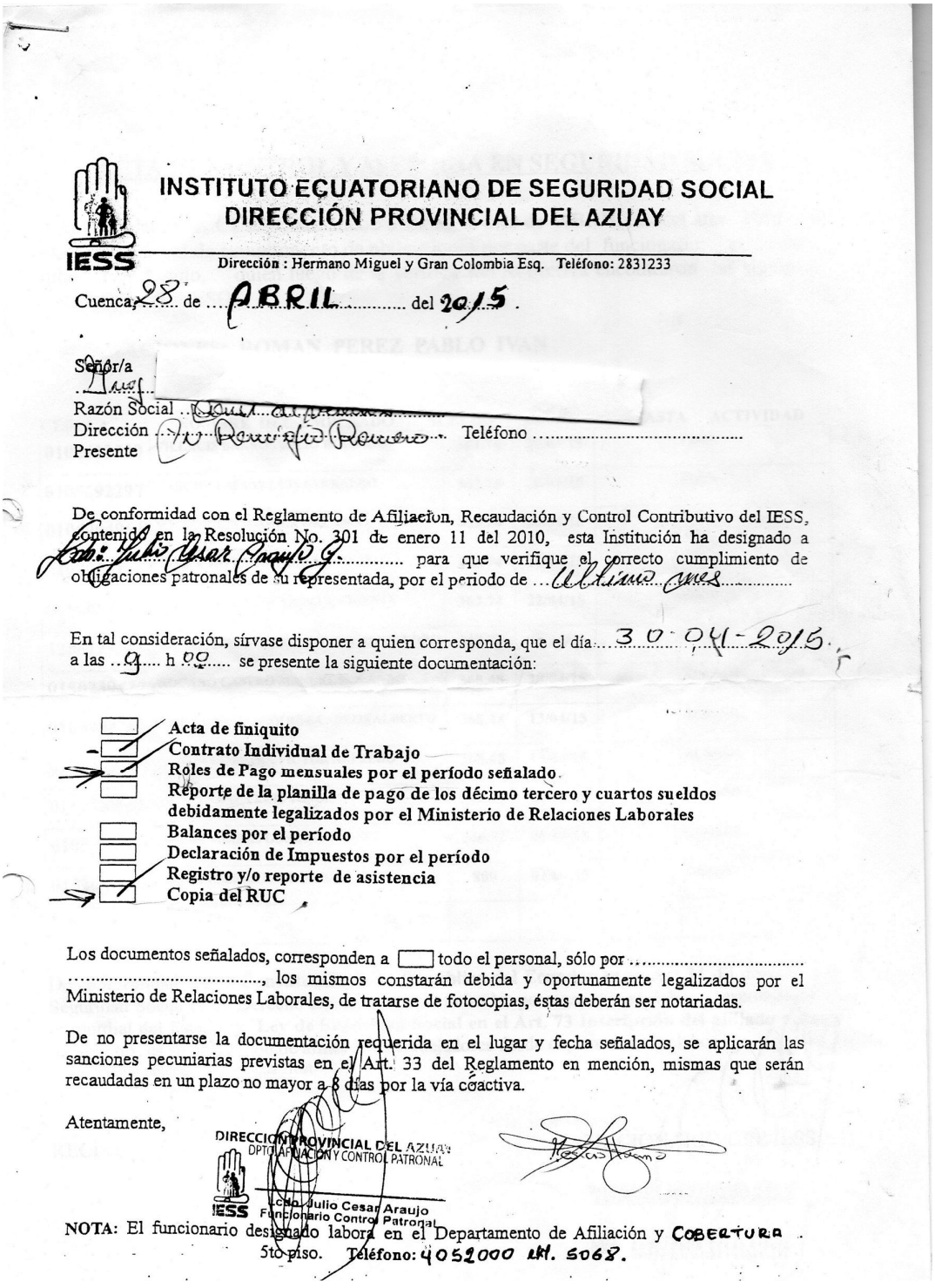
El empleador señor **é é é é é é é é ..** con cedula de identidad No **é é é é é é é é .**entrega al ex trabajador señor **é é é é é é é ..** con cedula de identidad **é é é é é ..**, la suma correspondiente a la liquidación de sus haberes por el valor de **OCHENTA Y CUATRO DOLARES 27/100 CENTAVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA (84.27 USD),** cantidad que el ex trabajador recibe conforme luego de haber revisado dicha liquidación. Para constancia del pago a continuación firma el ex trabajador.

Ex Trabajador

NOMBRE DEL EX TRABAJADOR

C.I. DEL EX TRABAJADOR

ANEXO # 4 INSPECCIÓN EN LAS OBRAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL AZUAY

IESS

Dirección : Hermano Miguel y Gran Colombia Esq. Teléfono: 2831233

Cuenca, 28 de ABRIL del 2015.

Señor/a
Razón Social
Dirección Teléfono
Presente

De conformidad con el Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo del IESS, contenido en la Resolución No. 301 de enero 11 del 2010, esta Institución ha designado a Lcdo. Julio Cesar Araujo G. para que verifique el correcto cumplimiento de obligaciones patronales de su representada, por el período de Ultimo mes

En tal consideración, sírvase disponer a quien corresponda, que el día 30-04-2015, a las 09 h 00 se presente la siguiente documentación:

- ☐ **Acta de finiquito**
- ☐ **Contrato Individual de Trabajo**
- ☐ **Roles de Pago mensuales por el período señalado**
- ☐ **Reporte de la planilla de pago de los décimo tercero y cuartos sueldos debidamente legalizados por el Ministerio de Relaciones Laborales**
- ☐ **Balances por el período**
- ☐ **Declaración de Impuestos por el período**
- ☐ **Registro y/o reporte de asistencia**
- ☐ **Copia del RUC**

Los documentos señalados, corresponden a ☐ todo el personal, sólo por ....., los mismos constarán debida y oportunamente legalizados por el Ministerio de Relaciones Laborales, de tratarse de fotocopias, éstas deberán ser notariadas.

De no presentarse la documentación requerida en el lugar y fecha señalados, se aplicarán las sanciones pecuniarias previstas en el Art. 33 del Reglamento en mención, mismas que serán recaudadas en un plazo no mayor a 8 días por la vía coactiva.

Atentamente,

DIRECCION PROVINCIAL DEL AZUAY
DPTO. AFILIACION Y CONTROL PATRONAL
IESS
Lcdo. Julio Cesar Araujo
Funcionario Control Patronal

NOTA: El funcionario designado labora en el Departamento de Afiliación y COBERTURA 5to piso. Teléfono: 4052000 EXT. 5068.

ACTA DE CONTROL Y ASESORIA EN SEGURIDAD SOCIAL

_En la ciudad de **…CUENCA.....** a los **30** el mes de **ABRIL.....**del año...**2015**..., se efectuó el control de cumplimiento de obligaciones por parte del funcionario: el Lcdo.: ; Julio Cesar Araujo, quien luego de la verificación respectiva encontraron las siguientes novedades: INGRESOS.

OBSERVACIONES: I
RUC : 0

CÉDULA	NOMBRE DEL EMPLEADO	SUELDO	DESDE	HASTA	ACTIVIDAD
0102422300	VILLACIS BARROS JULIO RODRIGO	363.74	20/04/15		PEÓN
0105692297	CARCHI LALVAY LUIS EVERALDO	363.74	20/04/15		PEÓN
0106904964	SOLIZ SOLIS WILMER ORLANDO	363.74	20/04/15		PEÓN
0107020166	MOROCHO LALVAY DAVID SANTIAGO	363.74	20/04/15		PEÓN
0150099323	FERNANDEZ YANZA ANGEL VICENTE	363.74	22/04/15		PEON
1206125245	GUANOQUIZA YUNGA FREDDY ALEJANDRO	363.74	06/04/15	-	PEÓN
0150239432	ROCANO CASTRO MANUEL ROLANDO	368.48	20/04/15		ALBAÑIL
0106904246	MONTAÑO GUANOQUIZA ARLOS ALBERTO	368.48	13/04/15		ALBAÑIL
0105498398	YUNGA GUAYARA VICTOR ALFREDO	368.48	13/04/15		ALBAÑIL
0102738986	QUITO YANZA LUIS TOMAS	368.48	20/04/15		ALBAÑIL
0105385959	REYES TORRES GUSTAVO XAVIER	526.52	06/04/15		CHOFER
0102644366	ROMAN PEREZ PABLO IVAN	800	01/04/15		GERENTE

De conformidad con la **Constitución de la República del Ecuador en su Art.34.-**El derecho a la Seguridad Social es un Derecho Irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado; y **Ley de Seguridad Social en el Art. 73 Inscripción del afiliado y Pago de aportes,** es su obligación de afiliar a sus trabajadores desde el primer día de labor.
*Información obtenida del sistema Host

RECIBE

FUNCIONARIO DEL IESS

DIRECCIÓN PROVINCIAL AZUAY
SUBDIRECCIÓN APORTES FONDOS Y RESERVAS
IESS
Lcdo. Julio César Araujo
UNIDAD AFILIACIÓN Y COBERTURA

ANEXO # 5 MODELO DE CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA PROBLEMÁTICA LABORAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS

DATOS DE CONTROL

Edad:

Estado civil:

SOLTERO ☐ CASADO ☐ DIVORCIADO ☐ UNIÓN LIBRE ☐

NUMERO DE HIJOS ☐

Número de años dedicados a esta profesión:

DIRECCIÓN DEL EMPLEADO ENCUESTADO: _____	**PUESTO DE TRABAJO**	
	MAQUINISTA	
	MAESTRO DE OBRA	
	ALBAÑIL	
	PEÓN	
	OTROS	

QUE TIEMPO FORMA PARTE DE LA EMPRESA - _____	**NIVEL DE INSTRUCCIÓN**	
	NINGUNO	
	PRIMARIA	
	SECUNDARIA	
	SUPERIOR	
	OTROS	

1.- Señale con un "X" los siguientes aspectos con respecto a cómo se siente en su lugar de trabajo

ASPECTOS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	PÉSIMO
Seguridad laboral					
Puntualidad en el pago					
Ropa de trabajo					
Sueldo recibido					
Trato al personal					
Confianza					
Ambiente de trabajo					

2.- Existe alguna persona que le guie al momento de realizar su trabajo?

SI ☐ NO ☐

Ing./Arq/ Residente ☐ Maestro de obra ☐ Otro ☐ ¿Quién? _____

3.- Cree usted que tiene estabilidad laboral en su trabajo:

Si ☐ NO ☐

Explique:_____

4.- Usted cree que si pierde su trabajo actual podría conseguir un nuevo trabajo rápidamente?

Si ☐ NO ☐

Explique:

_____

5.- ¿Puede preguntar abiertamente sobre su contrato, sueldo y beneficios de ley? En el caso de ser negativo explique:

Si ☐ NO ☐

Explique

_____

6.- Su empleador lo contrata a Usted de manera:

FRECUENTE ☐ OCASIONAL ☐ OTROS ☐

Indique el número de contratos que tiene al año con este empleador:

_____

7. ¿Recuerda Usted como llego a formar parte de la organización?

Si ☐ NO ☐

En caso de ser positivo Explique:

_____

_____

8. ¿Recuerda Usted cuantos trabajos ha tenido?

Si ☐ NO ☐

En caso de ser positivo Explique:

_____

9. ¿Cuál es su aspiración dentro de la organización?

_____

_____

10.- ¿Cuál sería su recomendación para mejorar la atención que le brindan en la organización?

_____

ANEXO # 6 MODELO DE ENTREVISTA REALIZADO A LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA CONSTRUCCIÓN

ENTREVISTA:

1.- Que piensa de las regulaciones legales que se está haciendo en el sector de la construcción?

2. De qué manera están repercutiendo estas regulaciones en su empresa tanto en la parte:

Financiera,

Legal

Administrativa

3.- Cree Ud. que existe la información suficiente para realizar los cambios solicitados por el gobierno?

4.- Que busca al momento de contratar su personal?

- Experiencia
- Rendimiento
- Fidelidad
- Puntualidad
- Honradez
- Calidad
- Eficacia y eficiencia
- Otros

5. El personal que encuentra en la oferta laboral cumple con sus necesidades?

6. Qué piensa Usted que debería hacerse para mejorar esta situación?

7. Cuál es la principal problemática que desde su punto de vista tiene el sector de la construcción?

6.2.- GLOSARIO:

- ✓ ***PERSONA NATURAL:*** En términos generales, es todo miembro de la especie humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones.
- ✓ ***ORGANIZACIÓN:*** La organización está constituida por un grupo de individuos que unen actuaciones para alcanzar determinados propósitos. Estos individuos aportan aspiraciones y energías, es decir recursos para alcanzar los objetivos. Lo que caracteriza a las organizaciones sociales es que, para alcanzar sus objetivos, cada uno de sus integrantes debe desempeñar una función o .cumplir un papel particular que, de alguna manera, es diferente de los demás y que los roles del resto de sus integrantes demandan, con el fin de llevar a cabo las funciones propias.
- ✓ ***TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN:*** Serán trabajadores de la construcción, toda persona natural que preste sus servicios lícitos y personales, en actividades propias de la construcción

6.3.-BIBLIOGRAFÍA

- Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, año 2003.
- María Eugenia Martínez, Red de Estudios de México, año 2007.
- Luis Fernando Echeverría, Rotación del Personal, año 2010.
- Stephen Robbins, Comportamiento Organizacional, año 2003.
- Código de Trabajo Ecuador, 21 de abril 2015

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS:

- Banco Mundial. (2015). Las Caras de la Informalidad, Recuperado 25-04-2015 en http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/04/01/000442464_20130401121008/Rendered/PDF/678080SPA
- Ministerio de Relaciones Laborales, página principal, Recuperado 22 de mayo de 2015 en https://ministerioderelacioneslaborales.gob.ec
- Instituto Nacional de Compras Publica Del Ecuador, página principal, Recuperado el 30 de abril de 2015 en https://compraspublicas.gob.ec
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, página principal, Recuperado el 14 de mayo de 2015 en http://iess.gon.ec